

# ► Síntese de Políticas sobre transição justa

Outubro de 2022

## Desenvolvimento de competências para uma transição justa

### Mensagens-chave

- Uma coordenação política reforçada, diálogo social e parcerias no planeamento, conceção e implementação, bem como políticas nacionais e setoriais bem desenvolvidas e sólidas que aumentem a relevância do desenvolvimento de competências para os empregos verdes podem contribuir para impulsionar uma transição justa. Será igualmente necessário rever e (re)formular políticas de desenvolvimento de competências, incluindo meios de certificação e reconhecimento de competências e de todas as formas de aprendizagens anteriores, conjuntamente pelos governos, parceiros sociais e instituições de formação a todos os níveis.
- Os mecanismos de identificação e identificação das necessidades de competências para os empregos verdes podem beneficiar de uma melhor informação sobre o mercado de trabalho e de um diálogo social reconhecido. Tal conduzirá à disponibilização de dados e informações abrangentes sobre a oferta e a procura de competências para empregos verdes e a uma melhor adequação às necessidades de competências.
- Uma boa combinação de competências fundamentais, técnicas (*hard skills*) e transversais (*soft skills*), incluindo as competências científicas, tecnológicas, de engenharia e matemática (CTEM), é fundamental para uma transição justa e inclusiva para um futuro mais verde, permitindo que todas as pessoas possam colher os benefícios dos novos empregos criados e possibilitando a transição e a criação de emprego. A integração da transição verde na educação tecnológica e na formação profissional (ETFP) e nos sistemas de aprendizagem ao longo da vida, potencia o aumento das propabilidades de alcançar uma transição justa.
- A educação inicial de jovens, bem como a formação contínua de trabalhadores adultos e de candidatos a emprego, devem ser orientadas para empregos e setores verdes específicos, ser inclusivas e dar prioridade às necessidades de competências dos grupos vulneráveis. A utilização das tecnologias digitais, o alargamento do financiamento, o aumento das oportunidades de aprendizagem e o papel dos profissionais da formação e da educação, bem como da respetiva capacidade pedagógica, são elementos importantes para aumentar o nível de inclusão da formação.
- As parcerias público-privadas, com uma atenção dirigida especialmente a micro, pequenas e médias empresas (MPME) e a aprendizagem colaborativa entre pares no domínio do desenvolvimento de competências e da aprendizagem ao longo da vida para os empregos verdes, poderão impulsionar a Agenda de Desenvolvimento Sustentável para além de 2030.



© OIT / Marcel Crozet

## Enquadramento

O documento *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* (Diretrizes da OIT para uma transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos) (doravante, as «Diretrizes para uma Transição Justa»), adotadas por representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores em 2015, proporcionam um quadro de políticas e constituem-se como um instrumento operacional para fazer face às alterações ambientais de uma forma que promova a justiça social e a criação de trabalho digno.<sup>1</sup> Esta síntese insere-se num conjunto de publicações que visam aprofundar a compreensão técnica e a política de aplicação das Diretrizes para uma Transição Justa. Reforçam-se mutuamente e, no seu conjunto, formam um corpo de orientações políticas sobre as Diretrizes para uma Transição Justa.

As sínteses sobre a transição justa destinam-se a ser utilizados por decisores políticos e profissionais a todos os níveis para fornecer informações e orientações práticas, promovendo um entendimento comum do que se entende por uma transição justa em áreas temáticas específicas e fornecendo recomendações para a sua implementação pelos países, instituições internacionais e outros atores do mundo académico e da sociedade civil. Estes documentos procuram, sobretudo, proporcionar orientações sobre a transição justa aos constituintes da OIT, incluindo organizações de trabalhadores, organizações de empregadores e

governos e os ministérios que tutelam as matérias relacionadas.

As sínteses abrangem as seguintes áreas temáticas: políticas macroeconómicas e de crescimento; políticas industriais e setoriais; políticas ativas do mercado de trabalho; políticas empresariais; desenvolvimento de competências; empregos verdes; segurança e saúde no trabalho; proteção social; direitos; diálogo social e tripartismo; negociação coletiva; migração laboral e mobilidade humana; povos indígenas; questões de género e trabalho; emprego jovem; pessoas portadoras de deficiência; pessoas com infeção por VIH/SIDA e financiamento para uma transição justa.

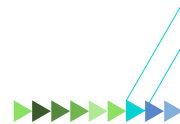
Esta Síntese de Políticas visa apresentar as ligações entre a transição justa e o desenvolvimento de competências, proporcionando às partes interessadas informações e recomendações para a sua implementação. A implementação alargada da transição justa em todos os domínios de ação e tópicos temáticos transversais requer uma cuidadosa consideração das orientações fornecidas nas Diretrizes para uma Transição Justa da OIT, tendo em conta as necessidades, prioridades e circunstâncias de cada país.

Esta Síntese de Políticas baseia-se em conclusões e projetos recentes, entre os quais o relatório, *Skills for a Greener Future: A Global View*<sup>2</sup> e o relatório de políticas, *Skills for a Greener Future: Challenges and Enabling Factors to Achieve a Just Transition*.<sup>3</sup>

1 OIT, *Guidelines for a Just Transition towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All*, 2015.

2 OIT, *Skills for a Greener Future: A Global View*, 2019.

3 OIT, *Skills for a Greener Future: Challenges and Enabling Factors to Achieve a Just Transition*, 2019.



## 1. Introdução

O desenvolvimento de competências é um domínio de ação fundamental para abordar a sustentabilidade ambiental, económica e social e um dos pilares das *Diretrizes da OIT para uma transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos*. A transição para uma economia ambientalmente sustentável e com baixas emissões de carbono está condicionada ao cumprimento dos compromissos assumidos pelos países no Acordo de Paris. Os compromissos dos países, ou os contributos determinados a nível nacional (CDN), salientam as medidas de adaptação e de atenuação em setores económicos específicos. Os objetivos ambiciosos que os governos formularam nos seus compromissos relativos às alterações climáticas nos setores da energia, da agricultura, da gestão de resíduos, da indústria transformadora, transportes, construção e turismo exigirão a disponibilidade de competências adequadas e relevantes nestes setores para a realização dos objetivos da Agenda 2030, a criação de trabalho digno e para tornar as economias mais verdes.<sup>4</sup>

A existência de competências adequadas prepara o caminho para a transição para economias neutras em carbono, ambientalmente sustentáveis e socialmente inclusivas, e para um trabalho digno. O planeamento de ações relativas ao desenvolvimento de competências terá de ser integrado nas principais políticas e regulamentações em matéria de clima e ambiente, incluindo os CDN, para garantir que as necessidades de competências são satisfeitas e que os compromissos em matéria de clima são efetivamente implementados. Além disso, é necessário incluir nos programas de desenvolvimento de competências grupos específicos desfavorecidos e vulneráveis, incluindo jovens, especialmente aqueles e aquelas que não estudam, não trabalham, nem frequentam ações de formação, mulheres, trabalhadores e trabalhadoras séniores, pessoas portadoras de deficiência, pessoas com infeção por VIH/SIDA, migrantes, pessoas refugiadas, desempregadas, trabalhadores informais, de baixas qualificações, povos indígenas e tribais e pessoas que vivem em zonas rurais, bem como proprietários/as e trabalhadores de MPME, visando permitir uma transição verde que seja justa para todas as pessoas.

O desenvolvimento de competências é um pilar importante de uma transição justa e inclusiva, mas há outras medidas igualmente importantes. Uma abordagem abrangente deve incluir o diálogo social bipartido e tripartido, programas ativos do mercado

de trabalho (PAMT), proteção social, respeito pelas normas internacionais do trabalho (NIT), segurança e saúde no trabalho (SST), desenvolvimento de empresas sustentáveis, aconselhamento e instituições eficazes do mercado de trabalho para fornecer de forma eficaz serviços de informação e aconselhamento sobre a oferta e procura de emprego e aconselhamento profissional, e para criar e facilitar a transição para empregos verdes dignos.

A coordenação entre políticas macroeconómicas, de investimento sustentável, industriais, setoriais, sociais e empresariais também é essencial para permitir que as empresas desenvolvam e implementem práticas empresariais mais sustentáveis e com uma utilização mais eficiente de recursos, para adequar a oferta de competências com a procura crescente, e para propiciar uma transição fácil e eficaz dos trabalhadores e trabalhadoras aos empregos verdes então criados. O mandato da OIT no âmbito das competências, da formação e da aprendizagem ao longo da vida baseia-se na sua Constituição e foi estabelecido em NIT como a Convenção (n.º 140) relativa à Licença Remunerada para Estudos, de 1974, a Convenção (n.º 142) sobre o Desenvolvimento dos Recursos Humanos, de 1975, e a Recomendação (n.º 195) sobre a Valorização dos Recursos Humanos, de 2004. A Recomendação (n.º 195) sobre a Valorização dos Recursos Humanos, de 2004, salienta em particular a importância de identificar políticas de desenvolvimento de recursos humanos, educação, formação e aprendizagem ao longo da vida que facilitem a aprendizagem contínua e a empregabilidade como parte de uma série de medidas de políticas concebidas para criar empregos dignos, bem como para alcançar um desenvolvimento económico e social sustentável.

Uma transição justa exige que a educação e a formação sejam consideradas essenciais para todas as pessoas em todas as fases das suas vidas, que contribuam para beneficiar das oportunidades de empregos criados e minimizem os encargos da transição para a neutralidade carbónica. Não obstante as abordagens em termos de competências possam variar em função do contexto e das prioridades nacionais na prossecução de uma transição justa, esta Síntese de Políticas apresenta alguns princípios fundamentais e medidas concretas que os países podem adotar em conjunto com os parceiros sociais, para promover uma transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos.

4 O termo «competências» é utilizado nesta Síntese de Políticas para designar os conhecimentos, as capacidades e a experiência necessários para desempenhar uma tarefa ou um trabalho específico. Uma «competência» é a capacidade de realizar uma atividade manual ou mental, adquirida através da aprendizagem e da prática [Olga Strietska-Iliina et al., *Skills for Green Jobs: A Global View* (OIT, 2011)].



© OIT / Falise T.

## 2. Implicações das políticas de desenvolvimento de competências para promover uma transição justa: dois cenários globais

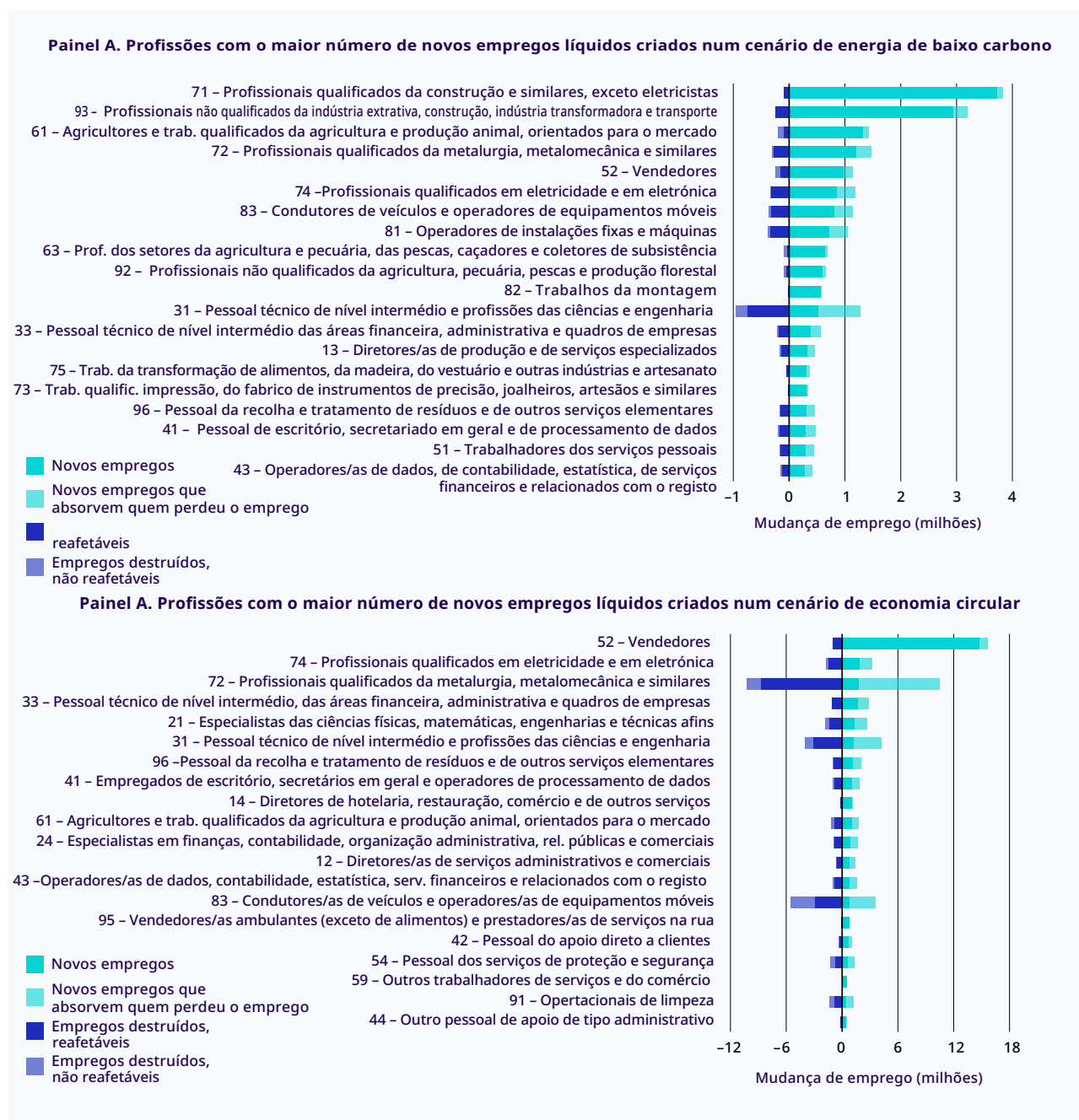
As alterações climáticas e a degradação ambiental reduzem a produtividade e destroem empregos, e os seus efeitos afetam de forma desproporcionada as pessoas e grupos mais vulneráveis. As medidas para combater estes processos têm o potencial de criar milhões de empregos - mas para tal é necessário aprofundar esforços de investimento nas competências das pessoas para que elas possam desenvolver todo o seu potencial e contribuir para a produtividade das empresas. Em 2019, a OIT estimou que, tanto num cenário de sustentabilidade energética como num cenário de economia circular,

a criação de emprego ultrapassa a destruição de empregos.<sup>5</sup> Nos cenários de sustentabilidade energética e de economia circular, poderá ser criado um total líquido de mais de 25 milhões de empregos cumulativamente até 2030. A Figura 1 apresenta as 20 profissões com maior procura nos vários setores, em cada um dos cenários globais. A transição para estes empregos, contudo, não se fará automaticamente: as pessoas necessitarão de novas competências para poder aproveitar estas novas oportunidades de emprego.

5 De acordo com o relatório *Skills for a Greener Future*: «A transição para a **sustentabilidade energética** implica uma mudança na quantidade de energia produzida e na forma como é produzida, alterando o emprego no setor da energia» (pág. 128); «A **economia circular** é uma alternativa ao modelo linear de extração-fabrico-utilização-eliminação, baseando-se, em vez disso, na reutilização, reparação, reciclagem e retenção de bens materiais» (pág. 139).



► **Figura 1. Profissões com o maior número de novos empregos líquidos criados num cenário de energia de baixo carbono e num cenário de economia circular**



Fonte: OIT, *Skills for a Greener Future: A Global View*, 2019: 132, 143.

Ainda que o potencial global de criação de emprego nos dois cenários se aproxime dos 103 milhões de postos de trabalho, as estimativas revelam que poderão ser perdidos cerca de 78 milhões de postos de trabalho. Entre os trabalhadores e trabalhadoras

cujos empregos são eliminados devido à contração em setores específicos, a maioria poderá encontrar empregos e manter a profissão noutro setor do mesmo país através da reafecção. Porém, um total acumulado de quase 24 milhões de trabalhadores

e trabalhadoras nos dois cenários globais, podem exercer profissões em setores e atividades onde se perderão postos de trabalho sem que surjam vagas de emprego equivalentes noutros setores. Estes trabalhadores e trabalhadoras necessitarão de uma requalificação substancial para o exercício de outras atividades.

Em ambos os cenários, a maior parte dos empregos criados e que permitirão a reafecção de pessoas concentra-se em profissões que requerem um nível médio de competências. Estes resultados sugerem que o crescimento dos empregos de qualificação média na transição verde pode compensar parcialmente, a tendência global da mudança tecnológica baseada nas competências está a esvaziar as profissões de qualificação média. O maior impacto na criação e destruição de emprego é esperado em profissões tradicionalmente masculinas, o que sugere que os homens com profissões de qualificação média terão maior necessidade de requalificação e reconversão de competências para lhes permitir aproveitar as novas oportunidades de emprego. Sugere igualmente que os atuais estereótipos profissionais de género são suscetíveis de persistir: as mulheres apenas conseguirão ter acesso a uma pequena porção dos empregos criados, se não forem tomadas medidas para dotar as mulheres de competências relevantes, de modo que possam beneficiar das oportunidades de emprego potencialmente criadas.

Estima-se que apenas cerca de 2 por cento da população trabalhadora mundial será afetada nos cenários globais. Neste contexto de perturbação, os empregos não desaparecerão, mas exigirão reafecção, requalificação

e reconversão. Mesmo nas profissões em que se espera que desapareçam postos de trabalho sem que existam vagas para postos de trabalho e posições equivalentes noutros setores. Possivelmente mais de 1 por cento da mão de obra mundial - é capaz de utilizar as suas competências em setores em crescimento com um grau variável de formação complementar. No âmbito das profissões, há um conjunto de competências técnicas e de base que são potencialmente transferíveis dos setores em declínio para os setores em crescimento, mas será necessária formação profissional de reconversão para permitir a aquisição de novas competências para utilização nestes últimos.

Além das competências técnicas específicas das diferentes profissões, as competências essenciais (*core* ou *soft skills*) podem conferir uma vantagem comparativa, uma vez que podem ser transferidas entre profissões.

Não é possível concretizar a transição para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis e inclusivas se as competências exigidas pelos novos empregos não estiverem disponíveis no mercado de trabalho. A transição é, consequentemente, condicionada pelo investimento no desenvolvimento de competências adequadas às novas exigências e evitam o desajustamento de competências. São necessárias estratégias de antecipação de competências e identificação de ofertas formativas direcionadas para as populações jovens e para requalificar a mão de obra atual, visando satisfazer as necessidades de competências dos novos empregos gerados no processo de transição em setores em expansão.

### 3. Desafios das competências-chave para uma transição justa

Não obstante se tenham verificado alguns progressos na última década, a transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos, continua a enfrentar desafios cruciais no domínio das competências. Para citar apenas alguns, os compromissos nacionais e as prioridades setoriais para implementar o Acordo de Paris, não incluíram uma componente de desenvolvimento de competências suficiente para apoiar a sua implementação. Em muitos países, parecem faltar abordagens abrangentes e sistemáticas das competências para uma transição verde, bem como a participação ativa das partes interessadas nos debates relacionados com a agenda para a transição para um mundo mais verde. Ainda que o aumento das lacunas e da escassez no domínio das

competências constitua um desafio para a transição verde, não é comum encontrar mecanismos eficazes para antecipar e monitorizar essas necessidades de competências. As necessidades específicas dos grupos vulneráveis e desfavorecidos para se adaptarem à mudança na transição verde não estão a ser eficazmente abordadas (ver abaixo, para informação mais detalhada).

#### A coerência entre as competências e as políticas ambientais continua a ser insuficiente e fragmentada em muitos países

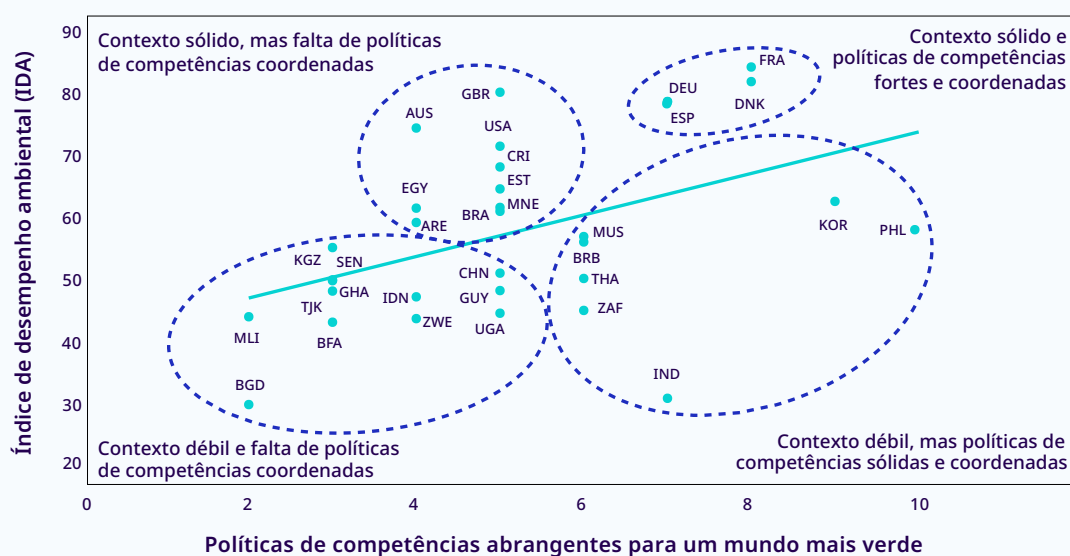
Um estudo aprofundado da OIT sobre a situação em 32 países identificou conjuntos de políticas

7

relativas à sustentabilidade ambiental e as alterações climáticas que constituem quadros abrangentes para o desenvolvimento de profissões e de competências. Todavia, a forma como estas políticas ambientais são postas em prática e o grau de eficácia da sua articulação com as políticas de emprego e de formação varia consideravelmente. A análise realizada com base nos dados do Índice de Desempenho Ambiental (IDA) e dos relatórios nacionais, juntamente com um inquérito realizado por especialistas, sugerem que é possível identificar quatro grupos de países (ver figura 2). Apenas um pequeno grupo de países europeus de rendimento elevado (Alemanha, Dinamarca, Espanha e França) demonstra simultaneamente um forte desempenho ambiental e políticas de competências

abrangentes e coordenadas. Outro grupo, que inclui sobretudo países de rendimento elevado (PRE) e países de rendimento médio-alto (PRMA), evidencia sólidas políticas ambientais, mas fragilidades no que respeita ao desenvolvimento de competências. Um terceiro grupo demonstra políticas de formação e desenvolvimento de competências sólidas, mas um desempenho mais fraco a nível ambiental. Por último, um grande grupo de países, maioritariamente países de baixo rendimento (PBR), encontra-se nas fases iniciais tanto da abordagem das questões ambientais como no âmbito das competências.

► **Figura 2. Países agrupados de acordo com o desempenho em matéria de políticas ambientais e de competências**



**Note:** Eixo Y: o IDA utiliza a técnica da distância do objetivo para a construção dos indicadores, que situa cada país em relação aos objetivos de pior e melhor desempenho e que correspondem a pontuações de 0 a 100, respetivamente. Eixo X: a existência de políticas de competências abrangentes para um mundo mais verde foi calculada numa escala de 0-10. Códigos dos países: África do Sul (ZAF), Alemanha (DEU), Austrália (AUS), Bangladeixe (BGD), Barbados (BRB), Brasil (BRA), Burquina Faso (BFA), China (CHN), Costa Rica (CRI), Dinamarca (DNK), Egito (EGY), Emirados Árabes Unidos (ARE), Espanha (ESP), Estados Unidos (USA), Estónia (EST), Filipinas (PHL), França (FRA), Gana (GHA), Guiana (GUY), Índia (IND), Indonésia (IDN), Mali (MLI), Maurícia (MUS), Montenegro (MNE), Quirguistão (KGZ), Reino Unido (GBR), República da Coreia (KOR), Senegal (SEN), Tailândia (THA), Tajiquistão (TJK), Uqanda (UGA) e Zimbabué (ZWE).

Fonte: OIT, *Skills for a Greener Future: Key Findings*, 2019.

De um modo mais geral, o desenvolvimento de competências para empregos verdes pode ser caracterizado como algo pouco sistemático, por

vezes como parte de uma política governamental global, frequentemente implementado por outros atores, incluindo grupos da sociedade civil,

autoridades governamentais regionais e locais e parceiros sociais, que trabalham para colmatar lacunas em sentido ascendente a partir das bases. Assim, o panorama geral da formação e desenvolvimento de competências para empregos mais verdes é fragmentado e liderado por regiões, setores e projetos individuais. Estas intervenções podem ser eficazes até certo ponto: são geralmente motivadas por necessidades prementes e bem compreendidas das comunidades e das empresas. Contudo, essas abordagens não permitem uma atenta e ampla articulação de políticas, ou especial consideração de questões de igualdade e equidade, ou a objetivos estratégicos de longo prazo do Acordo de Paris de 2015, da Agenda 2030 e das Diretrizes da OIT para uma Transição Justa.

Além disso, a débil coordenação política entre os governos, os ministérios, os parceiros sociais, as entidades de formação e outras partes interessadas continua a ser um dos principais obstáculos a uma transição eficaz e bem-sucedida para economias sustentáveis. A nível governamental, a responsabilidade pelos domínios de políticas relevantes para o desenvolvimento de competências para os empregos verdes, tendencialmente está ainda atribuída a mais do que um ministério. Enquanto os ministérios responsáveis pelas políticas ambientais têm a seu cargo temas como as alterações climáticas, a gestão do risco de catástrofes e a biodiversidade, a utilização de fontes e tecnologias de energia renovável e a transição para economias inclusivas e mais verdes pode envolver os ministérios da economia, do emprego/trabalho, da educação, da agricultura, da energia, da indústria e do comércio. Os ministérios responsáveis pelo trabalho, educação e formação tendem a participar menos na formulação de políticas e nas consultas sobre alterações climáticas e ambientais. Em geral, a coordenação ocorre tendencialmente para fins específicos, com um controlo débil e um acompanhamento não sistemático. A deficiente coordenação interministerial prejudica a conceção, o planeamento, a aplicação e a avaliação eficazes das políticas em matéria de desenvolvimento de competências para empregos verdes e ação climática.

### **As assimetrias e a escassez de competências persistem, não obstante as tendências recentes e positivas**

A transição verde exige investimentos significativos na requalificação e reconversão com o intuito

de dotar trabalhadores e trabalhadoras das competências técnicas necessárias (específicas de cada profissão) e competências essenciais (*core skills*). Sempre que surge um novo produto ou serviço, os défices de competências são quase inevitáveis, e a economia verde não é exceção. A identificação e a antecipação das necessidades de competências têm vindo a ganhar terreno desde 2011, mas continuam a ser processos incipientes e pouco sistematizados para fornecer informações abrangentes sobre a procura e a oferta de competências para os empregos verdes.

Os países em desenvolvimento confrontam-se especialmente com a falta de profissionais e a escassez de pessoas com grau académico superior em geral, sobretudo nas áreas das competências CTEM. Mesmo nos países de rendimento elevado, incluindo aqueles que dispõem de sistemas de identificação de competências bem desenvolvidos, a falta de competências essenciais (*core skills*), tanto técnicas como transversais, continua a ser uma causa significativa de problemas de recrutamento para os empregadores. Os mecanismos de identificação de competências pouco desenvolvidos limitam a capacidade dos países de identificar lacunas de competências e de analisar as futuras necessidades e escassez de formação de um modo sistemático e abrangente.

Um novo fator de mudança é a crescente mobilidade dos trabalhadores. Por um lado, a migração laboral abre oportunidades de geração de rendimentos para muitas pessoas, incluindo as pouco qualificadas. Por outro, pode contribuir para uma «fuga de cérebros» e para a escassez de competências nos países de origem. Além disso, as consequências negativas da degradação ambiental e das alterações climáticas podem provocar a deslocação interna ou externa de trabalhadores, o que se traduz num aumento do número de migrantes. A migração impulsionada pelo clima entre as populações mais pobres, incluindo as populações indígenas, cria a necessidade de novos tipos de competências (incluindo competências de essenciais) para os trabalhadores em novos mercados de trabalho ou em busca de emprego alternativo.

A digitalização é outra tendência global importante que salienta a necessidade de promover as tecnologias de informação e de comunicação (TIC) para a economia de baixo carbono e de desenvolver competências para a transição verde visando promover o desenvolvimento sustentável.



© OIT / Marcel Crozet

## A mudança estrutural verde será profunda em certos setores

A forma como vivemos, trabalhamos e obtemos rendimentos é afetada pela degradação ambiental, pelo aquecimento global, pela perda de biodiversidade, pela desertificação, pela subida do nível do mar e pela alteração dos padrões climáticos que não conhecem fronteiras. Porém, a transição verde é moldada por contextos nacionais específicos e os diferentes níveis de desenvolvimento dos diferentes setores. As indústrias dependentes de combustíveis fósseis e os setores com elevadas emissões de carbono são os mais suscetíveis de serem afetados pelas mudanças estruturais da transição verde. Embora as previsões de crescimento de empregos verdes sejam generalizadas, os países progrediram de forma variável desde 2011. A transição verde continua a afetar as profissões existentes e a criar empregos verdes, nos casos em que se aplicam novas tecnologias ou processos.

Nos países de rendimento elevado, a transição verde nas políticas económicas e de emprego é impulsionada por dois fatores. O primeiro, visa uma maior eficiência energética e a utilização de energias renováveis, reduzindo ao mesmo tempo impactos ambientais negativos. O segundo, é a tendência crescente dos mercados para produtos verdes. O setor dos bens e serviços ambientais é agora um elemento bem desenvolvido nos países

de rendimento elevado. Em geral, os mercados verdes têm sido importantes fontes de crescimento do emprego nos últimos anos nas economias desenvolvidas e estão também a emergir, ainda que lentamente, nas economias em desenvolvimento.

Nos países de baixo rendimento (PBR), o ambiente tem uma influência mais direta na vida das pessoas. Estes países são os mais suscetíveis aos impactos das alterações climáticas e da degradação ambiental, o que, por sua vez, tem impacto nas suas perspetivas de crescimento. Verifica-se também uma maior dependência dos PBR da agricultura e das indústrias extrativas. As mudanças mais importantes nas competências e profissões para a economia verde estão a verificar-se em níveis de competências relativamente mais elevados, exigindo formação profissional ou formação universitária. Tal representa um importante desafio para muitos PBR, onde o acesso ao ensino e à formação é insuficiente, as taxas de abandono escolar são muitas vezes motivo de preocupação pois as competências relevantes são escassas.

O setor onde se verificou maior potencial de crescimento do emprego é o das energias renováveis.

O setor dos bens e serviços ambientais, que inclui a gestão de resíduos, energia e água, tem vindo a desenvolver-se significativamente sempre que apoiado por políticas e medidas governamentais. No setor da

construção, os efeitos no emprego variam, em função do grau em que o ambiente edificado existente «fica mais verde» através da reabilitação (sobretudo nos países de rendimento elevado) e do crescimento do setor da construção verde e das «cidades inteligentes». Os efeitos da transição verde no emprego noutros setores tendem a ser complexos. A indústria transformadora, nomeadamente o setor automóvel, está a alterar gradualmente o modelo e os processos de produção de produtos para aumentar a eficiência do ponto de vista energético, com ganhos líquidos limitados em termos de emprego, mas com alterações significativas na procura de competências. Porém, está também a produzir produtos verdes e a criar empregos em cadeias de abastecimento com efeitos indiretos significativos no emprego, nomeadamente a produção de peças para utilização em energias renováveis, como a produção de turbinas eólicas. A agricultura, ainda que sujeita a importantes desafios de sustentabilidade e fonte geradora de muitos empregos na maior parte dos países em desenvolvimento, não parece, até à data, ter registado alterações significativas em matéria de competências. O potencial de criação de empregos verdes no setor dos transportes e do turismo ainda não foi totalmente atingido, mas está a atrair uma atenção considerável em alguns países para alcançar um desenvolvimento sustentável.

A crise económica decorrente da pandemia de COVID-19 e a crise de emprego relacionada reduziram as oportunidades de emprego, incluindo os empregos verdes. Os países em desenvolvimento são particularmente afetados devido a um espaço orçamental mais reduzido para a adoção de medidas de combate à crise, mas as medidas de requalificação e reconversão de competências serão essenciais para a recuperação em todos os países. Durante a pandemia mundial, os empregadores, os trabalhadores e pessoas à procura de emprego tornaram-se mais conscientes da necessidade de investir em formação para a transição verde, com vista a manter os empregos atuais ou a tirar partido das novas oportunidades de emprego proporcionadas pela recuperação da economia. Para este fim, o Apelo Global à Ação adotado na Conferência Internacional do Trabalho de 2021 sublinhou a promoção de oportunidades de desenvolvimento de competências que respondam às necessidades do mercado de trabalho e ao apoio a transições eficazes como medidas de política indispensáveis para assegurar uma recuperação da atual crise mundial centrada nas pessoas, inclusiva, resiliente e sustentável.

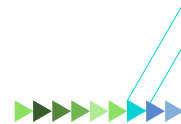
## Os programas de desenvolvimento de competências carecem de uma atenção especial às questões de género e às necessidades dos grupos vulneráveis

Ainda não existem muitos programas de desenvolvimento de competências particularmente centrados nas necessidades dos grupos vulneráveis. Os programas ativos do mercado de trabalho (PAMT) relacionados com as competências para empregos verdes são geralmente orientados para as pessoas desempregadas e em situação precária no mercado de trabalho. Os poucos exemplos de estratégias nacionais ou de iniciativas dos serviços públicos de emprego (SPE) que se centram nas competências para empregos verdes incluem os PAMT para antecipar potenciais carências de competências e apoiar grupos que a transição tornou vulneráveis. Estes grupos incluem geralmente trabalhadores e trabalhadoras com baixas qualificações e pessoas que já estão em situação de desemprego ou em risco de desemprego como resultado da eliminação progressiva de certas atividades no processo de transição verde. De um modo geral, as iniciativas dos SPE visam combater o desemprego entre os e as jovens, os povos indígenas, as pessoas portadoras de deficiência ou os trabalhadores migrantes.

Ainda que haja bons exemplos de como atrair mais estudantes do sexo feminino para cursos de ciência e a tecnologia, as inscrições nas universidades e nas instituições com oferta educativa tecnológica e formação profissional (ETFP) continuam a refletir os estereótipos tradicionais de género, já que os estudantes masculinos predominam nas áreas CTEM. Os países em desenvolvimento enfrentam desafios ainda maiores nesta área devido à falta de docentes e formadores/as com as qualificações adequadas e competências CTEM.

## Ainda não existem mecanismos eficazes de identificação e monitorização de competências

Os esforços para identificar e antecipar as necessidades de competências intensificaram-se nos últimos anos, mas os instrumentos para disponibilizar informações abrangentes sobre a procura e a oferta de competências para empregos verdes ainda não têm um carácter sistemático. Alguns países criaram um organismo institucional específico ou um mecanismo



de monitorização especializado na identificação das competências necessárias para os empregos verdes. Nos países onde não existe qualquer sistema de monitorização das necessidades de competências (para empregos verdes ou em geral), como é o caso da maioria dos PBR, essas necessidades são geralmente identificadas numa base casuística.

Apenas alguns países dispõem de mecanismos sistemáticos, inovadores e institucionalizados para a identificação de competências em que o setor privado está direta e ativamente envolvido. Tal dificulta

o desenvolvimento de políticas de competências específicas, bem como a adaptação da formação de competências e dos PAMT à procura atual e futura e a conceção adequada da EFTP (muitas vezes integrando conteúdos sobre sustentabilidade nos programas curriculares, de qualificações ou programas de formação existentes). Apenas alguns países implementaram sistemas ou medidas totalmente dedicadas ao desenvolvimento de competências para empregos verdes.

## 4. Princípios e medidas fundamentais para explorar as oportunidades de uma transição justa

A mão de obra atual e futura quando dotadas das competências técnicas e de base adequadas para uma transição justa, serão potenciais produtores e consumidores mais responsáveis. Podem agir de forma competente e criativa como agentes ativos de mudança para fomentar uma transição justa nos seus locais de trabalho e na sociedade em geral. Para tal, são necessários esforços conjuntos e a responsabilidade partilhada dos governos (criando as condições e investindo no ensino e na formação), dos empregadores (disponibilizando formação aos seus trabalhadores e trabalhadoras) e dos trabalhadores (desenvolvendo as competências e carreiras através de uma participação ativa em oportunidades de aprendizagem ao longo da vida), devendo as instituições de ensino e de formação disponibilizar ofertas formativas orientadas para a procura e os parceiros sociais podem desempenhar um papel fundamental. Os mecanismos e procedimentos reconhecidos de diálogo social a nível nacional e setorial são um importante motor para promover a coerência das políticas e concretizar a transição justa.

A Convenção (n.º 142) da OIT sobre a Valorização dos Recursos Humanos, de 1975, estabelece que «cada membro deverá alargar, adaptar e harmonizar progressivamente os seus diversos sistemas de formação profissional para ir ao encontro das necessidades dos adolescentes e dos adultos, durante toda a sua vida, em todos os sectores da economia, em todos os ramos da atividade económica e a todos os níveis de qualificação profissional e de responsabilidade» (artigo 4.º). A Recomendação n.º 195 da OIT recomenda que os Estados-membros deveriam «reconhecer que a educação e a formação são um direito de todos

e, em colaboração com os interlocutores sociais, esforçar-se para assegurar o acesso universal à aprendizagem permanente» (parágrafo 4).

A Convenção n.º 142 e a Recomendação n.º 195 apelam à consulta dos parceiros sociais para o desenvolvimento de políticas e programas de orientação profissional e de carreira, bem como de formação profissional. O reforço das capacidades institucionais e a sensibilização para o papel das várias partes interessadas na transição justa serão, consequentemente, importantes.

Adicionalmente, a Convenção (n.º 140) relativa à Licença Remunerada para Estudos, de 1974, especificava que «Qualquer Membro deverá formular e aplicar uma política que vise à promoção por métodos adaptados às condições e usos nacionais e eventualmente por etapas, da concessão de licença remunerada para estudos com os fins de: a) formação em todos os níveis; b) educação geral, social ou cívica; c) educação sindical».

Especifica ainda que «A licença remunerada para estudos não deverá ser recusada aos trabalhadores por motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social». É essencial assegurar que todos os trabalhadores têm o tempo e o apoio financeiro de que necessitam para adquirir e atualizar competências ao longo das suas carreiras. Uma abordagem desta natureza deve ser apoiada pela eliminação dos obstáculos à participação, pelo alargamento do acesso à educação, pela garantia da igualdade de género nesse acesso e pela prestação de proteção social e de serviços de emprego proativos que possibilitem uma transição justa.

**Caixa 1. Um quadro jurídico para as competências e formação para empregos verdes nas Filipinas**

Promulgada em 2016, a Lei sobre os empregos verdes das Filipinas é o primeiro instrumento legislativo na história do país especificamente concebido para criar, apoiar e incentivar empregos verdes, com o intuito de desenvolver uma economia amiga do ambiente. Antes desta lei, não existia qualquer conceito jurídico relativo aos empregos verdes. A lei define explicitamente o que significa empregos verdes e consolida várias ideias políticas. Promove a formação, mandatando o Departamento da Educação e a Comissão do Ensino Superior para desenvolverem e implementarem conteúdos programáticos que apoiem os requisitos de competências e conhecimentos de uma economia verde. .

Incumbe a Autoridade para a educação tecnológica e desenvolvimento de competências (TESDA) e a Comissão de regulamentação profissional de desenvolverem regulamentos em matéria de formação e enquadramentos para as qualificações, respetivamente, para facilitar a certificação de mão de obra para empregos verdes, qualificada e especializada. Atribui a vários organismos públicos, incluindo o Departamento do Trabalho e do Emprego, o Departamento do Comércio e da Indústria e o Departamento do Turismo, a responsabilidade de promoverem empregos verdes nos respetivos setores. A Lei sobre os empregos verdes introduz igualmente uma série de novos incentivos financeiros com o objetivo de incentivar as empresas a criar mais empregos e formação verdes.

Além disso, ao abrigo da lei, o Departamento do Trabalho e do Emprego foi incumbido de formular um plano nacional de desenvolvimento de recursos humanos para empregos verdes, em coordenação com outras agências governamentais. Atualmente em desenvolvimento, o plano integrará o quadro internacional para uma transição justa e incluirá medidas no âmbito da educação e do desenvolvimento de competências, intervenções no mercado de trabalho, proteção social, desenvolvimento de empresas, diálogo social, coerência das políticas e financiamento.

Fonte: OIT, *Skills for Green Jobs in Philippines*, 2018.

## O reforço da coerência das políticas, do diálogo social e das parcerias pode ajudar a impulsionar a transição verde

As Conclusões da 109.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho reconheceram que a educação e a formação são um direito universal e indicaram que, tendo em conta as circunstâncias nacionais, os governos devem trabalhar em cooperação com os parceiros sociais para garantir o acesso universal à aprendizagem ao longo da vida, e acordaram que os governos, com o apoio da OIT, devem, entre outras coisas, coordenar as políticas de educação e de formação com outras políticas e estratégias públicas, incluindo as políticas orçamentais, industriais, comerciais, de investimento, ambientais e de alterações climáticas, bem como envolver os parceiros sociais e cooperar com outras partes interessadas relevantes, quando apropriado, na conceção, implementação (incluindo a consulta sobre a afetação de recursos), monitorização e avaliação das políticas, sistemas e programas de desenvolvimento de competências e de aprendizagem ao longo da vida.

A «lacuna» na coordenação das políticas, que é uma característica tão comum a nível nacional no âmbito do desenvolvimento de competências para empregos verdes, é por vezes compensada, pelo menos em parte, por políticas e estratégias a nível setorial, subnacional

ou governamental. Um reduzido envolvimento dos parceiros sociais, pode ter consequências negativas para a coordenação e relevância das políticas no domínio das competências para empregos verdes. Assim, uma combinação de políticas coordenadas descendentes e de iniciativas ascendentes pode proporcionar um apoio eficaz e mais sustentável à transição verde.

Dotar os trabalhadores e trabalhadoras das competências apropriadas é um requisito prévio essencial para uma transição justa. O envolvimento dos sindicatos e das associações de empregadores no planeamento, conceção, implementação e avaliação do desenvolvimento de competências através de um diálogo social ativo e de parcerias, pode impulsionar significativamente a capacidade de resposta da educação e da formação e desencadear uma transformação verde em maior escala. Este processo exigirá igualmente a revisão e a (re) formulação das políticas de desenvolvimento de competências, nomeadamente dos meios de validação e reconhecimento das competências e de todas as aprendizagens anteriores por todas as partes interessadas, incluindo os governos, os parceiros sociais e as instituições de formação a todos os níveis. As abordagens colaborativas permitem obter informações sobre a evolução do crescimento sustentável na linha da frente na indústria, na agricultura e nos serviços para contribuir para o desenvolvimento de competências na ETFP formal. As parcerias público-privadas (PPP) podem

reunir recursos públicos e privados e tirar partido dos conhecimentos práticos das empresas no que respeita à relevância e à qualidade das competências.

## As políticas nacionais e setoriais sólidas e bem desenvolvidas permitem uma transição justa

As políticas governamentais desempenham um papel crucial no mercado de competências para uma transição verde. As políticas relacionadas com as competências para empregos verdes assumem duas formas principais: ou se inserem no âmbito de políticas ambientais e económicas mais abrangentes ou são especificamente criadas. A Caixa 1 descreve o modo como as Filipinas criaram enquadramentos políticos e jurídicos sobre economia, emprego e empregos verdes, as quais têm com frequência uma dimensão setorial ou regional, o que constitui um veículo conveniente para a inclusão a dimensão da sustentabilidade. A incorporação de competências para empregos verdes a nível setorial, regional e de projeto pode integrar a política nacional ou ser concebida de forma autónoma em resposta a necessidades setoriais, regionais ou locais, ou uma combinação destas duas formas. Por vezes, a ação a este nível preenche, com efeito, défices de políticas a nível nacional.

Os planos setoriais de competências para empregos verdes, apoiados por impostos e incentivos

governamentais, são mais comuns nos setores diretamente afetados pelas alterações climáticas e pela degradação ambiental, como a energia, os transportes, a construção e a gestão de resíduos.

Os empregadores privados e públicos e os sindicatos desempenham um papel essencial na transição para economias sustentáveis.

## As competências essenciais e as transferíveis são vitais para uma transição verde inclusiva

Para apoiar a transição verde, é necessário construir um vasto conjunto de competências técnicas e de base, incluindo as competências CTEM. Algumas competências essenciais são necessárias a todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente do nível geral de qualificação das suas profissões. As profissões que exigem qualificações médias a elevadas podem carecer de competências adicionais deste tipo, como se pode ver no Quadro 1. Além disso, importa salientar que, para permitir uma transição verde que seja também socialmente justa, é necessário aumentar a consciencialização, melhorar a sensibilização e desenvolver as capacidades dos trabalhadores relacionados com segurança e saúde no trabalho (SST), direitos no trabalho e empregos dignos.

### ► Quadro 1. Principais competências transversais (*soft skills*) necessárias para os empregos verdes, por nível de qualificação da profissão

| Necessárias para toda a população ativa                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Necessárias em profissões que exigem qualificações médias a elevadas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>► Consciência e respeito pelo ambiente; vontade de saber mais sobre o desenvolvimento sustentável</li> <li>► Competências de adaptabilidade e transferibilidade, para permitir que os trabalhadores aprendam e apliquem as novas tecnologias e processos necessários para tornar os empregos mais verdes</li> <li>► Trabalho em equipa, que refletem a necessidade de as organizações trabalharem coletivamente para reduzir a pegada ecológica</li> <li>► Resiliência, para enfrentar as mudanças necessárias</li> <li>► Comunicação e negociação, para promover as mudanças necessárias junto de colegas e clientes</li> <li>► Competências empreendedoras, para aproveitar as oportunidades oferecidas pelas tecnologias com baixas emissões de carbono e a atenuação e adaptação ambiental</li> <li>► Segurança e Saúde no Trabalho (SST)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► Pensamento analítico (incluindo análise de risco e de sistemas) para interpretar e compreender a necessidade de mudança e as medidas necessárias</li> <li>► Coordenação, competências de gestão e empresariais que permitam englobar abordagens holísticas e interdisciplinares que integrem objetivos económicos, sociais e ecológicos</li> <li>► Capacidade de inovação, para identificar oportunidades e criar estratégias para responder aos desafios verdes</li> <li>► Competências de marketing, para promover produtos e serviços mais verdes</li> <li>► Competências de consultoria, para aconselhar os consumidores sobre soluções verdes e para divulgar a utilização de tecnologias verdes</li> <li>► Competências em trabalho em rede, TI e línguas, para intervir em mercados globais</li> <li>► Competências estratégicas e de liderança, para permitir que decisores políticos e responsáveis pela gestão das empresas estabeleçam os incentivos adequados e criem condições para práticas mais sustentáveis de produção e de formas de mobilidade mais verdes.</li> </ul> |

## Melhoria dos mecanismos de identificação de competências mediante melhores dados e um diálogo social reconhecido

Há uma necessidade urgente de uma abordagem mais rigorosa da análise e da antecipação da procura de competências para empregos verdes, com melhores informações e dados sobre as competências e as necessidades profissionais, visando enfrentar o desafio das competências e facilitar a transição verde. Sem dados de qualidade, sistemáticos e fiáveis sobre a oferta e a procura relacionadas com os empregos verdes e as informações sobre o mercado de trabalho, é difícil realizar um planeamento eficaz e orientado do desenvolvimento de competências adequadas para uma transição justa. Os países devem, por isso, dotar-se dos instrumentos de identificação, previsão e monitorização de que necessitam para responder à procura de competências para empregos verdes. É essencial afetar o financiamento adequado e criar perícia técnica e outras capacidades que permitam proceder à recolha e análise de dados quantitativos e qualitativos sobre empregos verdes e informações sobre o mercado de trabalho. O exemplo abaixo demonstra de forma clara como uma instituição francesa procede para antecipar as necessidades de competências para a transição verde.

### **Caixa 2. Disposições institucionais para antecipar as necessidades de competências para a transição verde em França**

O Observatório nacional dos empregos e profissões da economia verde (Onemev) foi criado em 2010 pelo Ministério do Ambiente francês para analisar as mudanças no emprego na economia verde e produzir metodologias e estatísticas relevantes. O Observatório visa fornecer um diagnóstico partilhado sobre os empregos, as profissões e a formação na economia verde. Reúne um vasto leque de instituições, incluindo os ministérios e organismos nacionais relevantes, as principais organizações de serviços públicos de emprego, a principal associação de ETPF, o instituto nacional de estatística, organismos de investigação (incluindo o Centro de Estudos e Investigação sobre Emprego e Competências) e observatórios regionais de emprego e formação, onde estão representados os parceiros sociais.

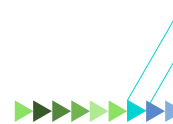
Fonte: Cedefop, *Skills for Green Jobs: 2018 Update*, 2019.

Nos casos em que já existem mecanismos de identificação das necessidades de competências, estes podem ser ajustados para integrar novos requisitos e elementos. Nos países menos desenvolvidos, onde estes mecanismos ainda não existem, há uma oportunidade para criar estruturas como um conselho nacional de desenvolvimento de recursos humanos (CNDR), onde participem o governo, empregadores, trabalhadores e entidades formadoras e de educação, com o Objetivo de facilitar o intercâmbio de informações e criar agrupamentos de setores que podem mais tarde ser formalizados como organismos de competências setoriais. A identificação sistemática das necessidades de competências, a orientação profissional e as iniciativas de aconselhamento por intermédio de centros de formação setoriais facilitam e impulsionam uma abordagem inclusiva centrada nas pessoas para a transição verde.

## É essencial uma formação orientada e inclusiva ministrada por profissionais com qualificação adequada

Uma formação eficaz depende da disponibilidade de professores e formadores com conhecimento atualizado sobre gestão sustentável dos solos e dos ecossistemas, eficiência energética e tecnologias verdes. O seu papel é fundamental para promover a sensibilização ambiental entre os jovens e para educar para a ação climática e para a sustentabilidade, em ofertas formativas para além do sistema de educação formal, incluindo a formação de população adulta. A educação e a formação destes profissionais devem, assim, constituir uma prioridade máxima em qualquer estratégia nacional, subnacional e setorial nos domínios da formação e do desenvolvimento de competências.

Se bem que muitos países tencionem incluir grupos desfavorecidos nos seus programas de desenvolvimento de competências para empregos verdes, os mesmos ainda não beneficiam plenamente de oportunidades de formação relevantes e práticas. Há uma necessidade urgente de desenvolver iniciativas sistemáticas de requalificação e reconversão de competências para empregos verdes dirigidas a grupos específicos: jovens, trabalhadores/as séniores, mulheres, pessoas portadoras de deficiência, povos indígenas e tribais, migrantes, pessoas desempregadas, com infeção por VIH/SIDA, refugiadas, de baixas qualificações,



que vivem em zonas rurais ou trabalhem na economia informal. É essencial incluir as mulheres em cursos de aprendizagem e na formação para empregos ambientalmente sustentáveis, de modo a superar as disparidades e défices no mercado de trabalho, bem como a escassez de competências em determinadas profissões. Os incentivos para aumentar a participação das mulheres em setores com potencial de crescimento verde, nomeadamente através de programas de formação técnica, permitirão alcançar o duplo objetivo de colmatar a escassez de competências nesta área e aumentar simultaneamente a participação das mulheres em profissões orientadas para a tecnologia. Além disso, as políticas de apoio às MPME para facilitar a formação da mão de obra em resposta às alterações climáticas é essencial para uma transição justa, uma vez que, de uma forma geral, as pessoas não dispõem de recursos para acederem a essa formação.

### **A integração da transição verde nos sistemas de ETFP pode contribuir para uma transição justa**

A mudança para economias e sociedades de baixo carbono e mais eficientes na utilização de recursos exige que as instituições de educação tecnológica e formação profissional (ETFP) se envolvam de forma mais sistemática na resposta às constantes mudanças na oferta de emprego e na procura de competências para a transição verde. Através da sua capacidade para preparar os atuais e futuros trabalhadores e trabalhadoras com os conhecimentos e as competências adequadas para transformar os locais de trabalho, as comunidades e a sociedade como um todo, têm o potencial de garantir que a transição para uma economia verde é justa e equitativa. Assim, é essencial reforçar as estruturas de governação e de gestão indispensáveis à integração da transição verde nos sistemas de ETFP e integrar as competências para a transição verde no desenvolvimento ou na adaptação de referenciais sobre competências, conteúdos programáticos, programas de formação e certificação, tanto na formação profissional inicial como na formação contínua.

### **Parcerias público-privadas no financiamento da formação podem impulsionar o desenvolvimento sustentável para além de 2030**

As necessidades de formação e outras ofertas de desenvolvimento de competências podem também ser satisfeitas através da colaboração entre o setor privado, as empresas multinacionais e o setor público, através da promoção e do reforço de parcerias público-privadas (PPP) para os empregos verdes.

A participação do setor privado, em particular das MPME, incluindo as cooperativas e das organizações de trabalhadores, é essencial para a criação de um sistema de ETFP sustentável e funcional e para o desenvolvimento de competências a nível setorial e empresarial. As PPP podem despoletar e impulsionar abordagens diversificadas, inovadoras e novas no financiamento da aprendizagem ao longo da vida, promover a aprendizagem colaborativa entre pares e a partilha de conhecimentos entre empresas e trabalhadores/as, bem como entre instituições de ensino e de formação, nas áreas das tecnologias verdes e das práticas sustentáveis. Podem também proporcionar uma plataforma para contributos conjuntos para apoiar o sistema de ETFP de forma sistemática.

Os incentivos financeiros são um aspeto essencial do funcionamento dos mercados verdes e do apoio a outras iniciativas para o desenvolvimento de competências para os empregos verdes. Alguns países preveem incentivos financeiros específicos para incentivar a formação, tais como sistemas de subvenção, isenção de impostos, *vouchers* de formação e contas individuais de formação.

PPP fortes e inclusivas podem ser determinantes para reduzir os constrangimentos financeiros à execução efetiva de formação de elevada qualidade, bem como para criar mais oportunidades para formular políticas de desenvolvimento de novas competências, inovadoras e baseadas em evidências.

## O investimento em competências para empregos verdes ajudará a implementar medidas de estímulo orçamental e planos de recuperação e a construir um mundo melhor

No contexto de recuperação da pandemia de COVID-19, muitos países implementaram medidas de estímulo orçamental e planos de recuperação. Perante a falta de preparação dos sistemas mundiais para gerir a crise e proteger o ambiente, a saúde e a economia, verifica-se o apelo generalizado para que a recuperação económica da pandemia seja mais sustentável, inclusiva e resiliente.

Nestas circunstâncias, os governos devem incluir medidas consonantes com economias sustentáveis nos esforços de estímulo orçamental, com vista a melhorar a situação após a crise.

A disponibilidade de trabalhadores com as competências adequadas para empregos verdes desempenha um papel determinante no sucesso das medidas de estímulo orçamental e de recuperação verdes. É, pois, crucial direcionar investimentos substanciais para a reconversão e requalificação dos trabalhadores e trabalhadoras, reforçando assim a capacidade de os países aproveitarem as novas oportunidades de empregos verdes e melhorarem a mobilidade entre profissões e setores. O desenvolvimento de competências e a formação para empregos verdes devem ser parte integrante das medidas de estímulo orçamental e de recuperação sustentáveis, a par do apoio às empresas e aos trabalhadores dos setores cujos impactos da transição verde e da atual crise mundial se fazem sentir de forma mais negativa.

## 5. Conclusões e principais recomendações

A transição verde pode gerar milhões de empregos, mas estes dependem da disponibilidade de competências e formação adequadas. Tal como salientado nas Diretrizes para uma Transição Justa, as informações sobre o mercado de trabalho e a identificação de necessidades de competências devem melhorar a compreensão de uma procura de competências em mudança na transição verde. Os países devem integrar progressivamente as competências para empregos verdes nos seus sistemas, de forma sistematizada e proceder ao

reconhecimento efetivo dessas competências. Adicionalmente, as estratégias de identificação prospetiva de competências devem ser integradas nas políticas climáticas e ambientais, juntamente com medidas ativas de emprego e de orientação profissional e mecanismos de proteção social. Por outro lado, para assegurar uma transição justa e inclusiva é necessário priorizar as necessidades dos grupos desfavorecidos e vulneráveis. Igualmente a participação conjunta e ativa dos governos, das organizações de empregadores e de trabalhadores através do diálogo social, bem como dos atores da sociedade civil, das entidades de formação e de ensino a todos os níveis e da comunidade internacional é absolutamente determinante. Por outras palavras, as competências adequadas e as estratégias de ação climática devem fundamentar-se numa ampla participação para que a conceção, planeamento e implementação das mesmas sejam bem-sucedidos.

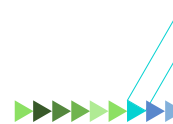
**Os governos** têm um papel crucial a desempenhar no reforço da coerência das políticas de desenvolvimento de competências e das políticas ambientais e em garantir que estas são inclusivas, bem como na coordenação dos ministérios e organismos competentes e na participação ativa dos parceiros sociais com interesse nas agendas verdes.

**As organizações de empregadores** têm um papel significativo a desempenhar na transferência de informações sobre as mudanças na procura de competências para informar o mercado de trabalho, com o objetivo de melhorar a pertinência e a qualidade da formação.

O seu papel é também muito importante no que diz respeito à posterior utilização das competências nos locais de trabalho e na disponibilização de formação em contexto de trabalho.

**Os sindicatos** desempenham um papel central no fornecimento de competências para os empregos verdes e no reforço do reconhecimento das competências e das aprendizagens anteriores. Nunca será demais sublinhar o seu papel quando se trata da inclusão de cláusulas de formação nas convenções coletivas, no âmbito de medidas de transição justa.

**As instituições de ensino e formação** devem reforçar a relevância da formação para as necessidades do mercado de trabalho e proporcionar aos alunos, formandos, formadores e professores os conhecimentos e outros domínios de competências relevantes, para que todos os intervenientes possam



ser agentes ativos da mudança numa transição justa que conduza a economias e sociedade ambientalmente sustentáveis para todas as pessoas.

A OIT apoia os seus constituintes na formulação de programas de desenvolvimento de competências e aprendizagem ao longo da vida, com vista a dotar os trabalhadores e trabalhadoras atuais e futuros das competências adequadas para uma transição justa, através da produção de conhecimento,

instrumentos práticos, aconselhamento de políticas, desenvolvimento de capacidades, investigação e assistência técnica, em estreita colaboração com parceiros estratégicos, incluindo outras organizações internacionais. E fá-lo em alinhamento com as Diretrizes para uma Transição Justa e as conclusões adotadas na CIT de 2021<sup>6</sup>. Os produtos e instrumentos da OIT relacionados com competências para um futuro mais verde são enunciados no Quadro 2.

► **Quadro 2 . Produtos e instrumentos da OIT sobre competências para um futuro mais verde**

| Domínios                                                    | Materiais e recursos da OIT                                             | Resumo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Investigação sobre políticas</b>                         | <i>Skills for a Greener Future: A Global View (2019)</i>                | Estudo mundial com a análise das implicações da transição para economias e sociedades de baixo carbono e com uma utilização mais eficiente dos recursos, para as competências, as questões de género e as profissões (com base em dados de 32 de países); Projeção mundial das implicações da sustentabilidade energética e da economia circular para as competências, as questões de género e as profissões até 2030. |
| <b>Desenvolvimento de competências</b>                      | <i>Curso de e-learning sobre competências para um futuro mais verde</i> | Curso <i>online</i> de seis semanas sobre competências para empregos verdes, incluindo versões regionais e nacionais em colaboração com o CIF-OIT.                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>Recomendações sobre políticas e ferramentas práticas</b> | <i>Skills for a Greener Future: Policy Brief</i>                        | Lista dos seis principais desafios, seis mensagens políticas e uma lista de verificação das políticas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                             | <i>Anticipating Skill Needs for Green Jobs: A Practical Guide</i>       | Orientações sobre como iniciar a identificação das necessidades atuais e a identificação das necessidades futuras de competências para a economia verde e os empregos verdes.                                                                                                                                                                                                                                          |
|                                                             | <i>Greening TVET and skills development: A practical guidance tool</i>  | Um instrumento com orientações “passo a passo” para tornar a ETFP <sup>1</sup> mais verde, com normas de competências, conteúdos programáticos, pacotes de formação e de avaliação centrados nos países de rendimento baixo e médio. O instrumento foi testado em vários países, incluindo o Camboja, as Filipinas, o Gana, a Tailândia, a Zâmbia e o Zimbabué, entre 2021 e 2022.                                     |

1 Nota de Edição: ETFP- Educação tecnológica e formação profissional

6 OIT, *Reports of the General Discussion Working Party on skills and lifelong learning*, Conferência Internacional do Trabalho, 109.<sup>a</sup> Sessão, 2021: 9 (ver ponto 14 (a)v).

## Principais recursos

OIT (Organização Internacional do Trabalho). 1974. Convenção (n.º 140) relativa à Licença Remunerada para Estudos, 1974.

- . 1975. Convenção (n.º 142) sobre a Valorização dos Recursos Humanos, 1975.
- . 2004. Recomendação (n.º 195) sobre a Valorização dos Recursos Humanos, 2004.
- . 2018. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs*.
- . 2019. *Skills for a Greener Future: Challenges and Enabling Factors to Achieve a Just Transition*.
- . 2021. Ajustar as competências e a aprendizagem ao longo da vida para o futuro do trabalho, Conferência Internacional do Trabalho, 109.ª Sessão, 2021 (CIT.109/VI).
- . 2021. Apelo mundial à ação Para uma recuperação da crise da COVID-19 centrada nas pessoas que seja inclusiva, sustentável e resiliente (CIT.109).
- . 2021. *Resolution Concerning Skills and Lifelong Learning* (CIT.109).
- . 2022. *Greening TVET and Skills Development: A Practical Guidance Tool*.

## Agradecimentos

Um agradecimento especial aos colegas do BIT pelos seus contributos, contribuições técnicas e colaboração no processo de elaboração deste documento, nomeadamente a: Hae Kyeung Chun e Olga Strietska-Ilina do Departamento de Competências e Empregabilidade; José Luis Viveros Añorve de ACTEMP; Olsen Lene, Claire La Hovary, Rafael Peels, Amanda Claribel Villatoro, Maria Helena André, Anna Biondi de ACTRAV e Moustapha Kamal Gueye, Tahmina Mahmud, Monica Castillo e Yanghaoyue Xiong do Programa Empregos Verdes.

### Dados de contacto

Organização Internacional do Trabalho

Route des Morillons 4  
CH-1211 Genebra 22  
Suíça

Departamento de Competências e Empregabilidade  
skills@ilo.org

Green Jobs Programme  
greenjobs@ilo.org

Tradução para português financiada por:



REPÚBLICA PORTUGUESA  
TRABALHO, SOLIDARIEDADE  
E SEGURANÇA SOCIAL

gep.

Gabinete de Estratégia  
e Planeamento  
MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL