

Desafios e oportunidades para o emprego no setor do gás no contexto da transição energética europeia

Sumário executivo

A emergência climática ganhou grande visibilidade nos debates mediáticos e na agenda política nos últimos anos. Isso aconteceu em virtude do aumento da preocupação social e governamental em torno dos impactos abrangentes das alterações climáticas nos ecossistemas, setores económicos e condições sociais. Uma das mais recentes e ambiciosas medidas do enquadramento do acordo de Paris é o Acordo Verde Europeu. Este foi lançado pela Comissão Europeia em dezembro de 2019 com o objetivo de tornar a UE na primeira região do mundo neutra em termos climáticos até 2050.

A descarbonização dos sistemas energéticos e dos sectores industriais é um dos desafios mais importantes deste século. A natureza da transição e os impactos económicos e sociais diferirão profundamente consoante os setores e atividades de cada região. No entanto, apesar das diferenças existentes, a transformação terá impacto nos números e tipos de emprego em toda a UE. Isto é particularmente verdade no sector da energia e pode levar a que os trabalhadores passem por mudanças rápidas ou sintam insegurança nos seus empregos, se a situação não for gerida da forma mais adequada.

Os movimentos sindicais internacionais e europeus, juntamente com os representantes patronais, sublinharam a necessidade de uma “transição justa” em várias ocasiões. O risco socioeconómico deve ser combatido para proteger os trabalhadores através da transição energética. Para apoiar este esforço, as organizações sindicais iniciaram o desenvolvimento do quadro de atuação na Organização Internacional do Trabalho e na Convenção Quadro das Nações Unidas sobre as Alterações Climáticas. Em 2015, o Acordo de Paris reconheceu que a implementação das políticas deve ter em conta “os imperativos de uma transição justa da força de trabalho e da criação de trabalho digno e de empregos de qualidade”. A Confederação Sindical Internacional definiu a transição justa como uma transição que *“garante o futuro e os meios de subsistência dos trabalhadores e das suas comunidades na transição para uma economia de baixo carbono. Baseia-se no diálogo social entre os trabalhadores e os seus sindicatos, empregadores e governos, e na consulta às comunidades e à sociedade civil”*¹. Com base nestes princípios, a OIT adotou Diretrizes para uma transição justa² de forma a oferecer um enquadramento que os países possam utilizar, aprovado através de um consenso tripartido, para orientar a transição para economias de baixo carbono.

Neste contexto, a indústria do gás será profundamente afetada pela transição e terá um papel omnipresente a desempenhar na mesma. O setor do gás é visto hoje como oferecendo um caminho de transição eficiente para eliminar progressivamente fontes de energia mais intensivas em emissões, como o petróleo e o carvão. Ao mesmo tempo, é um setor que também tem de fazer face às emissões resultantes da extração, produção, transporte e utilização de gás natural.

O gás desempenha um papel muito importante no cabaz energético europeu. Antes da guerra na Ucrânia, o gás natural representava mais de um quarto do cabaz energético primário total da Europa, suplantado apenas pelo petróleo. No entanto, a maior parte do fornecimento de gás está concentrada num pequeno número de países (Alemanha, Reino Unido e Itália) responsáveis por metade do

¹ *Confederação Sindical Internacional*. (3 de outubro de 2022). Dar poder aos trabalhadores. <https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre?lang=en>

² Organização Internacional do Trabalho. (2015). *Diretrizes para uma transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos*.

fornecimento de gás. Esses países, juntamente com a França, os Países Baixos e a Espanha, representam cerca de três quartos do fornecimento de gás europeu, o que demonstra as disparidades significativas entre os países europeus.

As tecnologias destinadas a descarbonizar o setor do gás foram claramente identificadas. Os dois caminhos principais baseiam-se na substituição do gás natural por outros produtos: biogás (principalmente biometano) e hidrogénio.

O biometano tem a vantagem de poder ser transportado e distribuído nas redes de gás existentes sem qualquer readaptação. No entanto, a natureza descentralizada da produção de biogás e de biometano exigirá o aumento dos pontos de injeção na rede de transporte e distribuição. O fornecimento de gás renovável continua a ser reduzido nos dias de hoje. O total de injeção de biometano na rede de gás é inferior a 1% da procura atual de gás natural na Europa. No entanto, espera-se que venha a crescer rapidamente. A comunicação da UE sobre o REPower apontava para um objetivo de produção de 35 mil milhões de metros cúbicos (bcm) de biometano até 2030. Alcançar este objetivo implicaria uma taxa de crescimento anual média de 35% entre 2022 e 2030 - em comparação com o crescimento de 20% verificado nos anos de 2015 a 2021. O crescimento pretendido seria rápido apesar de permanecer um volume reduzido em comparação com o abastecimento efetivo de gás natural. No entanto, a previsão mais otimista prevê o fornecimento de 151 bcm de biometano até 2050, desde que sejam preenchidas as condições adequadas.

O hidrogénio é outra matéria-prima que se espera que cresça rapidamente na Europa. Em comparação com o hidrogénio, o biometano é mais difícil de transportar e distribuir. A maior parte do hidrogénio produzido hoje gera emissões durante a sua produção, mas existem duas alternativas que geram menos emissões: hidrogénio azul produzido a partir de gás natural utilizando CCUS (Captura, Sequestro e Utilização de Carbono), e hidrogénio verde produzido a partir de eletricidade renovável utilizando eletrólise. A União Europeia está a dar especial atenção ao hidrogénio verde, uma vez que a Estratégia Europeia do Hidrogénio considera-o essencial para a neutralidade nas emissões de carbono na UE em 2050. Esta estratégia fixou como objetivo instalar pelo menos 40GW de eletrolisadores de hidrogénio renováveis até 2030 e produzir até 10 milhões de toneladas de hidrogénio verde. O plano REPowerUE estabeleceu uma meta adicional de 10 milhões de toneladas de importações até 2030.

As tecnologias CCUS, usadas para produzir hidrogénio e captar emissões industriais, também ganharam um novo impulso na Europa. A tecnologia CCUS tem uma relevância específica para o sector do gás devido às competências técnicas do setor na cadeia de valor do gás, nomeadamente no transporte e armazenamento. O apoio público a esta tecnologia tem variado ao longo dos anos na Europa. Isto tem sido associado à falta de sinais de preços elevados por tonelada de dióxido de carbono (CO₂) e ao encerramento de alguns projetos iniciados nos anos 2000. Mas as coisas estão a mudar. Em novembro de 2021, o Fundo para a Inovação atribuiu 1,1 mil milhões de euros a 7 projetos de redução de emissões, 4 dos quais incluíam CCUS. A 5ª lista de Projetos de Interesse Comum da UE (PCI), também publicada em novembro de 2021, incluiu 6 projetos de infraestruturas pan-europeias de CO₂. As tecnologias de CCUS não estão isentas de inconvenientes e incertezas, mas também sofrem de falta de metas e de apoio no quadro jurídico europeu. Embora a lista PCI tenha apoiado o CCUS open source (concebido para armazenar emissões de qualquer número de aplicações ou indústrias), a taxonomia da UE apenas suporta investimentos em CCUS para a produção de hidrogénio, e não para as suas utilizações adicionais.

A indústria do gás está, portanto, numa encruzilhada. O seu futuro depende da expansão de diferentes tecnologias e, em certa medida, do apoio público. A guerra na Ucrânia e a subsequente crise energética poderiam atuar como um fator de aceleração da mudança no setor, mas essas crises também trouxeram incerteza. Os objetivos da REPowerUE demonstram a disponibilidade da Comissão Europeia para desenvolver de forma significativa as tecnologias verdes de hidrogénio e biometano,

mas ainda não está claro o que se espera para o gás natural até 2030. Da mesma forma, o projeto Ready4H2, uma coligação de empresas europeias de distribuição de gás, afirma que mais de 1 milhão de quilómetros de redes de distribuição estão prontas para transportar hidrogénio e contribuir para o seu rápido aumento em larga escala. A medida em que as redes DSO são utilizadas desta forma dependerá de vários fatores mas as alterações nesta parte da cadeia de valor para os trabalhadores têm de ser antecipadas.

Antecipar mudanças no emprego, nos empregos e nas competências é uma tarefa difícil, pois o futuro do setor será tão variado como as atuais misturas energéticas e as necessidades dos utilizadores finais em todos os Estados-Membros. A literatura sobre as consequências socioeconómicas da descarbonização do setor do gás é, infelizmente, extremamente escassa. Os números exatos sobre os perfis de trabalho projetados e efetivos constituem informações materiais que não podem ser partilhadas facilmente e que perdem algum nível de clareza quando demasiado agregadas. O cenário geopolítico e comercial em rápida mudança traz consigo um nível adicional de incerteza. Construir cenários sobre competências e emprego a um nível demasiado elevado neste contexto seria uma tarefa de utilidade duvidosa.

O mapeamento realizado pela instituição francesa EDEC, um dos poucos esforços adicionais para compreender o panorama do emprego, fornece um enquadramento útil na identificação dos empregos atuais na cadeia de valor do gás. Pode ser utilizado para ligar os empregos atuais às mudanças tecnológicas, económicas e ambientais. Também ajuda a determinar o impacto que estas alterações podem ter nos números e nos tipos de trabalho. Foram identificadas tendências para o emprego, para empregos futuros e competências. O mapeamento fornece evidências sobre o futuro para os trabalhadores do setor, embora essas descobertas não possam ser completamente extrapoladas ou aplicadas a outros países nem às empresas que neles atuam.

O ângulo abordado neste relatório (Desafios e oportunidades para o emprego no setor do gás no contexto da transição energética europeia) consistiu em desenvolver práticas e ferramentas já existentes identificadas no domínio da transição verde relacionadas com o emprego e as competências, de forma a desenvolver uma metodologia útil para os parceiros sociais que analisem os desafios futuros. Algumas das boas práticas identificadas neste relatório sublinham o papel do diálogo social e dos parceiros sociais na garantia de uma transição justa. O capítulo 3 apresenta exemplos de algumas práticas interessantes no quadro de uma transição justa, e pretende-se também que seja utilizado pelos parceiros sociais como referências a seguir.

A metodologia do capítulo 5 baseia-se nos exemplos acima identificados e inspirados no trabalho da EDEC francesa, uma vez que apresenta aquilo que pensamos ser uma abordagem essencial para os parceiros sociais do setor do gás. Isto vai para além de uma abordagem de “traços largos” a nível europeu, ao ter também em conta o nível nacional. Face aos desafios em presença, é crucial trabalhar para antecipar os resultados de forma a realizar uma transição justa ao nível mais granular possível. Esta metodologia coloca o diálogo social no centro das ferramentas disponíveis para garantir uma transição justa. Este método é composto por cinco passos, cada um deles contando com a cooperação frutuosa entre os parceiros sociais:

- 1) Adotar uma metodologia desenvolvida com os parceiros sociais para garantir a sua eficácia e adesão.
- 2) Elaborar uma lista de empregos e competências em cada país europeu.
- 3) Construir cenários para a evolução do setor do gás de acordo com as especificidades nacionais e também locais.
- 4) Identificar mudanças futuras nos empregos e nas competências necessárias.
- 5) Construir percursos profissionais e identificar pontes empresariais dentro do setor e com o mundo exterior.

Os passos acima indicados são semelhantes à metodologia que adotámos e poderiam repetir-se a nível nacional e empresarial para obter recomendações cada vez mais granulares. Este relatório beneficiou ainda do feedback obtido durante um workshop realizado na primavera de 2022.

Concretizar uma transição justa para os trabalhadores não será tarefa fácil, tendo em conta os desafios que se avizinham. Ferramentas adaptáveis para a antecipação, monitorização, diálogo social sólido e negociação coletiva serão cruciais para alcançar esse objetivo.

RECOMENDAÇÕES

Estas recomendações poderão ser implementadas de forma mais detalhada ao nível europeu, nacional, regional ou empresarial. Todos seguem a mesma lógica de identificar o que já existe, mapear possíveis cenários futuros, e conceber os melhores métodos para alcançar a transição justa. Esta lista não é exaustiva e inclui:

- A metodologia a ser implementada para compreender os desafios futuros;
- A formação como fator principal na transformação de perfis e postos de trabalho; compreender a correlação entre as necessidades futuras e os recursos disponíveis exigirá invariavelmente ações concretas. Entre estas, será essencial a formação profissional, a identificação de percursos profissionais e a criação de ligações entre postos de trabalho (como o reconhecimento transversal de qualificações);
- O diálogo social como elemento fundamental para garantir uma transição justa;
- A atratividade e diversidade do setor; o setor sofre de falta de atratividade devido a uma perceção negativa sobre os combustíveis fósseis e a uma falta de conhecimento sobre as profissões dentro do setor. A atratividade do setor precisa de ser melhorada, fomentando as competências necessárias para a mudança para o “zero líquido”;
- Ligações a outros sectores.

A METODOLOGIA

Mapear as diferentes situações

Os diagnósticos prévios são um elemento essencial em qualquer reflexão. Estes devem ser tão exaustivos e factuais quanto possível. Pode ser necessário fazer escolhas, como por exemplo limitar os campos de investigação por razões de coerência e eficiência.

Os diagnósticos devem incluir uma reflexão aprofundada sobre os postos de trabalho através do mapeamento mais abrangente possível dos postos de trabalho e as competências existentes.

Construir cenários abrangentes e realistas

Uma vez feito e partilhado um diagnóstico, é conveniente mapear os vários cenários a médio prazo sobre a forma como o setor poderá evoluir.

Mais uma vez, o diálogo social será um passo decisivo, uma vez que o feedback dos atores locais (instituições, empresas e representantes dos trabalhadores) é um dos fatores essenciais para criar com estas previsões com sucesso.

Estas previsões também deverão ser realistas, isto é, deverão ter uma probabilidade significativa de serem alcançadas, e deverão estar ligadas a desafios mais relevantes como o emprego e a transição energética.

Desenvolver ferramentas de RH para definir os meios para alcançar os objetivos

Os cenários desenvolvidos permitirão identificar necessidades em termos de competências e força de trabalho. Com base nestas necessidades, será então possível definir as ferramentas de RH necessárias.

É essencial o desenvolvimento de determinadas ferramentas. É o caso de: quadros de competências para cada posto de trabalho ou família de postos de trabalho; perspectivas para a evolução dos postos

de trabalho, em termos de volume ou competências necessárias; e a identificação de pontes entre os empregos quer sejam na mesma família, de famílias diferentes, ou em setores totalmente diferentes.

Disponibilizar orçamentos suficientes para cada etapa do processo

Todos os passos delineados exigem recursos financeiros dedicados: refletir sobre o futuro do setor, construir os cenários, mapear empregos e competências, a implementação da transição.

Ter em conta as questões e especificidades locais

Não será possível ter êxito com uma abordagem totalmente “vertical”, como a que é inteiramente impulsionada pela UE para implementação por parte dos Estados-Membros. Este processo deve ter em conta as questões e especificidades locais. As inúmeras áreas de emprego em causa possuem especificidades geográficas, económicas e sociais que exigirão diferentes atuações e apoios específicos. Tornar a abordagem o mais eficaz e eficiente possível significa apoiar, ou mesmo privilegiar as ações locais, em função dos contextos culturais e políticos.

FORMAÇÃO

Responder aos desafios em torno do hidrogénio, biometano e CCUS

Na Europa, o hidrogénio deverá ser um vetor energético estratégico a médio prazo, mas neste momento ainda estamos numa fase de aumento de escala. Por essa razão, antecipar necessidades futuras envolverá, entre outras coisas:

- Estruturar programas de formação relevantes e claros para postos de trabalho relacionados. Estas deverão abranger uma área geográfica suficiente para antecipar, e responder da melhor forma, às necessidades das empresas.
- Formação e/ou reciclagem dos trabalhadores, tanto no setor do gás como noutros setores, para capitalizar as suas competências.

Desenvolver e capitalizar as boas práticas nas empresas

Algumas empresas possuem orçamentos de formação específicos ou criam centros de formação internos para garantir a formação dos seus colaboradores.

Identificar e partilhar as melhores práticas em termos de orçamentos, organização e conteúdo das atividades de formação reforçaria o desenvolvimento de iniciativas semelhantes em toda a Europa.

Reforço das ligações entre atores públicos e privados

O aumento da interação entre a indústria (federações profissionais, associações e empresas) e os sistemas nacionais de educação e as instituições de formação poderia:

- Apoiar a criação de cursos de formação.
- Desenvolver os programas de formação existentes em termos de conteúdos e concretização e garantir que os mesmos se mantêm atualizados com as mudanças nos postos de trabalho, nas competências e nas necessidades das empresas.

Configurar ações específicas para MPE e PME

Tendo em conta a proporção significativa de Micro e Pequenas Empresas (MPE) e de Pequenas e Médias Empresas (PME) no setor do gás, devem ser levadas a cabo ações específicas com as mesmas para evitar que sejam deixadas para trás na transição energética. Para esse efeito, é necessário:

- Apoiar as MPE e as PME na formalização de abordagens de emprego e gestão de competências orientadas para o futuro. Os percursos profissionais também devem ser formalizados e estruturados recorrendo, sempre que adequado, às melhores práticas das grandes empresas e dos Estados-Membros.
- Facilitar o acesso à formação para MPE e PME.

Estruturação dos diferentes níveis de formação

O processo de estruturação dos programas de formação aos vários níveis exige uma abordagem específica.

Ao nível da empresa:

- Encontrar um novo equilíbrio entre o tempo dedicado à formação técnica e o tempo dedicado à melhoria das competências transversais e das *soft skills*. Idealmente, deveria ser dedicado mais tempo à melhoria das competências transversais e sociais, que incluem: digitalização, ferramentas digitais, cibersegurança, gestão de projetos, relacionamento com o cliente.
- Construir percursos de formação adaptados a cada profissão permite aos colaboradores capitalizar, melhorar e desenvolver as suas competências com uma perspetiva de longo prazo.

Ao nível governamental:

- Implementação de novos cursos de formação de aperfeiçoamento no campo das novas energias para postos de trabalho com perfis técnicos .

Ao nível intersectorial:

- Acelerar a integração de iniciativas de formação em todos os setores;
- Criação de cursos de formação dedicados para trabalhadores provenientes de outros setores (petróleo, carvão, etc.).

DIÁLOGO SOCIAL

Estabelecer um diálogo social de qualidade em todos os níveis de representação

Uma negociação coletiva mais forte e o diálogo social são requisitos prévios para uma transição justa. A negociação coletiva permite que os parceiros sociais discutam e negoceiem soluções que atenuem as consequências negativas para o emprego e garantam empregos de elevada qualidade. O diálogo social europeu poderia contribuir significativamente para identificar o nível adequado de análise e mobilizar mais intervenientes locais.

É obrigatório que os diagnósticos sejam realizados em conjunto por todas as partes interessadas. Os processos devem ser inclusivos para gerar um amplo apoio e limitar os obstáculos e as resistências à mudança. Sem diálogo social de qualidade o processo provavelmente irá fracassar. A participação dos

trabalhadores, desde os locais de trabalho até à tomada de decisões estratégicas, é uma condição fundamental para um caminho bem-sucedido rumo a indústrias sustentáveis, baseadas no conhecimento, eficientes em termos de recursos e com um elevado desempenho.

Devem ser identificadas as principais partes interessadas para que as mesmas se possam constituir forças motrizes no desenvolvimento dos diagnósticos e das ações que resultarão dos mesmos. Isto significa que tem de haver direitos sólidos de negociação coletiva eficaz e de união e formação de sindicatos para reforçar a voz dos trabalhadores na implementação da transição justa.

Os instrumentos de diálogo social disponíveis ao nível da UE devem ser avaliados e utilizados sempre que tal for adequado para garantir uma transição justa no setor.

Conduzir o projeto e permitir reorientações

A guerra na Ucrânia demonstrou que há aspetos imprevisíveis que podem ter um impacto significativo nas diferentes estratégias. As estratégias são concebidas em determinados momentos no tempo e, tal como um navio numa tempestade, é necessário poder mudar de rumo para evitar os perigos. Seria adequado utilizar os organismos de diálogo social já existentes ao nível da empresa (ou criar novos, se necessário, e acordado com o pleno envolvimento dos representantes dos trabalhadores) para estabelecer os planos de transição justos das empresas, acompanhar projetos e validar orçamentos.

ATRATIVIDADE E DIVERSIDADE

Reforçar a atratividade do setor

Reforçar a atratividade do sector exige vários níveis de comunicação com as autoridades públicas e as pessoas que vivem na UE, em particular os trabalhadores e os candidatos a postos de trabalho.

A atratividade e o trabalho com um propósito estão a tornar-se cada vez mais importantes à medida que as questões climáticas se tornam cada vez mais relevantes. Não se trata de uma questão de *greenwashing* mas sim de destacar valores relacionados com as profissões, o sentido do trabalho, e os elementos profissionais e sociais de reconhecimento que o acompanham. A remuneração e as condições de trabalho são elementos importantes que devem ser tidos em conta.

As comunicações regulares dirigidas tanto ao público em geral como às populações-alvo (os jovens e as mulheres em particular) poderiam concentrar-se em:

- o papel do setor na transição e o aumento da produção doméstica de energia;
- o potencial de criação de emprego em resposta à escassez de competências (técnicas ou outras);
- pontes inter e intrassectoriais para empregos em declínio ou sob pressão, para atrair perfis provenientes de setores relacionados e em declínio;
- destacar as dimensões técnica e tecnológica dos postos de trabalho no setor do gás.

Adotar uma abordagem interseccional para locais de trabalho inclusivos

Fazer do setor do gás um local de trabalho mais diversificado e inclusivo vai melhorar o nível de diversidade de pensamento que, por sua vez, vai ajudar a atingir objetivos climáticos e sociais. Neste ponto, reconhece-se agora que muitas pessoas sofrem de vários tipos de discriminação. Isso significa, por exemplo, que a inclusão de género não pode ser gerida adequadamente sem colocarmos

igualmente o foco na luta contra o racismo. Esta lógica estende-se à discriminação das pessoas com deficiência, homofobia, transfobia e classismo, etc. Mais precisamente, a interseccionalidade tem a ver com qualquer pessoa que sofre de dois ou mais tipos de preconceito, e que, portanto, fica numa interseção. Uma abordagem interseccional para a inclusão no sector do gás incluiria passos como:

- Dar a todas as pessoas uma quota de participação idêntica para que todos possam intervir no objetivo global de alcançar uma transição justa.
- Abordar as disparidades salariais com foco noutros tipos de discriminação em paralelo com o sexismo.
- Comunicar a todos os níveis, incluindo no processo de recrutamento e desenvolver esforços intersectoriais, com linguagem adaptada para promover a inclusividade.
- Ação conjunta com universidades e institutos de formação para impulsionar melhorias na preparação para o domínio STEM e em informação sobre carreiras.
- Incorporar objetivos de diversidade e inclusão nas avaliações de desempenho.
- Programas educativos e *coaching* para todas as partes interessadas para as apoiar através da mudança cultural.

COMUNICAÇÃO COM OUTROS SETORES

Face aos desafios da transição energética, parece adequado adotar uma abordagem global aos empregos relacionados com a energia, no sentido mais amplo. É importante facilitar a reconversão e a requalificação de colaboradores de outros setores que possam preencher as lacunas de recrutamento. Os funcionários que trabalham nas áreas da eletricidade, petróleo, produtos químicos ou construção, e ainda das obras públicas poderiam colocar as suas competências em bom uso em muitos empregos no setor do gás.

As traduções deste relatório não foram efetuadas pelos consultores oficiais, Syndex, e poderão existir pequenas variações de linguagem.

Executive Summary: Syndex, January 2023



This project has received funding from the European Union under the grant agreement VS/2021/0044 – Challenges and opportunities for employment in the gas sector in the context of the European Energy Transition: Ensuring a Just Transition for workers.

Disclaimer: The sole responsibility for any error or omissions lies with the editor. This content does not necessarily reflect the opinion of the European Commission. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information herein.