

ManPower: Quase 70% dos trabalhadores afirma estar preparado para abraçar a transição verde

29 de Fevereiro, 2024

Atualmente, temáticas como as questões ambientais e a transição verde – impulsionadas pela urgência de combate às alterações climáticas e pela necessidade de promover um mundo mais sustentável – têm estado a redefinir o panorama do mundo trabalho à escala global. À medida que a transição global para uma economia mais verde acelera, surgem novas oportunidades e desafios, tanto para as empresas como para os profissionais, que precisam de se adaptar continuamente para dar resposta às novas necessidades.

Ciente da importância desta realidade, o ManpowerGroup divulga o Green Business Transformation Whitepaper, estudo no qual revela o impacto da transição verde no mundo do trabalho.

“As questões ambientais devem ser, hoje, uma realidade inerente às estratégias de qualquer empresa, independentemente do setor. A crescente exigência por medidas de combate às alterações climáticas, tanto por parte dos consumidores como dos investidores e decisores políticos, está já a acelerar a necessidade de as empresas concretizarem a sua transição verde, o que irá impactar não só os modelos de negócio, mas também as qualificações necessárias por parte do talento.” destaca **Rui Teixeira, diretor geral do ManpowerGroup Portugal**.

“Por esse motivo, é importante olhar para a perceção do talento e para o impacto da atual escassez de competências verdes nas estratégias das empresas e no próprio mercado de trabalho. À medida que as empresas aceleram os seus esforços de sustentabilidade, é fundamental incluir os trabalhadores nesse processo, ajudando-os a perceber qual o seu papel nessa transformação e como podem desenvolver as suas carreiras. Neste âmbito, a aposta das empresas na capacitação e reconversão dos profissionais é fundamental, como forma de desenvolver as competências verdes de que o mercado necessita e a reforçar a sua empregabilidade futura”, conclui.

62% dos candidatos afirmam investigar a reputação ambiental das organizações e 35% revelam que isso influencia a sua decisão de aceitar ou recusar um emprego, sendo que este comportamento é mais acentuado na Geração Z e no setor das Tecnologias da Informação e de Finanças e Imobiliário

A sustentabilidade e as ações de combate aos problemas ambientais têm vindo a ter, cada vez mais, um peso acentuado nas decisões de emprego dos profissionais. De facto, estes revelam-se já fatores capazes de influenciar os trabalhadores quando confrontados com uma proposta de emprego.

Segundo o estudo, praticamente dois terços dos trabalhadores (62%) afirmam que investigam a reputação ambiental das organizações, e aproximadamente um

terço (35%) afirmam que isso influencia a sua decisão de aceitar ou recusar uma oferta de emprego. Este comportamento é mais acentuado na Geração Z, em que quase metade dos profissionais (46%) acreditam que a reputação ambiental impacta a sua probabilidade de escolher uma empresa em particular.

Já no que respeita aos setores, são as Tecnologias da Informação e as Finanças e Imobiliário os que se destacam quando é analisada a influência da reputação ambiental por setor. No setor das TI, 47% dos profissionais consideram que a reputação da empresa em matéria de responsabilidade pode impactar a sua decisão, seguindo-se os trabalhadores do setor das Finanças e Imobiliário, com 42%.

Nos fatores concretos que mais influenciam a decisão de emprego, uma ação clara para combater os problemas ambientais é o elemento com maior probabilidade de impactar positivamente a decisão dos profissionais (60%). Segue-se uma comunicação e liderança claras sobre o compromisso com a responsabilidade ambiental (54%) e a definição de metas ambientais ambiciosas da empresa (52%).

Por outro lado, uma má reputação em matéria de questões ambientais é o fator com maior probabilidade de impactar negativamente a consideração de um emprego, com 68% dos profissionais a destacarem este elemento. Seguem-se a falta de compromissos ambientais claros (49%) e lideranças que não priorizam os problemas ambientais (48%).

65% dos trabalhadores revelam que a sua perceção em relação ao impacto da transição verde na sua carreira é positiva, e 56% afirmam acreditar que irá criar novas oportunidades no seu trabalho

Quando questionados sobre a sua perceção em relação ao impacto da transição verde no seu trabalho e carreira, a maioria (65%) revelou que o seu sentimento é positivo. A confiança foi a resposta mais utilizada para descrever o futuro impacto dessa transição na sua carreira, destacada por 29% dos trabalhadores, seguindo-se do entusiasmo, referido por 27%. Apenas 15% revelam que a sua perceção do impacto da transição verde na sua carreira é negativa.

Além do sentimento geral dos trabalhadores, foi também avaliada a sua perceção em relação ao impacto da transição verde no seu trabalho. A maioria (56%) afirmou acreditar que a transição verde irá criar novas oportunidades, tais como uma maior realização profissional, oportunidades de progressão na carreira e maior colaboração e comunicação entre as equipas. No entanto, cerca de um terço antecipou impactos negativos menores, tais como uma maior burocracia ou dificuldades acrescidas nos negócios.

Mais de metade dos trabalhadores afirmam estar preparados para abraçar a transição verde e 47% consideram que a competência verde mais importante é a consciência do impacto ambiental da sua função

66% dos profissionais afirmam estar preparados para abraçar a transição verde. Contudo, existe um desequilíbrio entre os trabalhadores white collar – associados a tarefas mais administrativas e de gestão – e blue collar,

profissionais cujas funções requerem mão-de-obra física. Se, por um lado, 70% dos trabalhadores white collar afirmam estar já preparados para abraçar a transição verde, apenas 57% dos trabalhadores blue collar sentem o mesmo.

No que diz respeito aos setores de atividade, existem diferenças notórias no entusiasmo em relação à transição verde. São os profissionais dos setores das Tecnologias de Informação (75%) e Finanças e Imobiliário (74%) os mais propensos a manifestar a sua preparação para a transição verde, ao mesmo tempo que os trabalhadores dos setores dos Serviços de Comunicação (64%), da Energia e Utilities (64%) e dos Transportes, Logística e Automóvel (62%) são os menos otimistas. Estas variações observadas no entusiasmo são especialmente relevantes à luz da tendência global de investimentos significativos tanto em energia verde como em veículos elétricos. Considerando os níveis mais baixos de otimismo que se verificam nos setores com maior força de trabalho industrial, esta situação traduz potencialmente a disparidade existente nas perceções dos diferentes grupos de trabalhadores.

Existem também diferenças nas perceções dos trabalhadores e dos empregadores no que respeita ao compromisso das organizações com a transição verde. De facto, a nível global, apenas 53% dos trabalhadores acreditam que o seu empregador está realmente comprometido com a transição verde, enquanto, ao mesmo tempo, 68% dos empregadores afirmam estar já ativamente a recrutar ou a planear recrutar para empregos verdes. Além deste, existe ainda um desequilíbrio quando os trabalhadores consideram o seu próprio impacto. A maioria dos profissionais (55%) afirmam preferir trabalhar num setor já mais sustentável – e, por isso, com menor potencial de impacto – em vez de num percecionado como nocivo, que permitiria ajudar a promover um impacto mais significativo no ambiente.

Quanto à perceção dos trabalhadores sobre as competências que consideram mais importantes no âmbito da transição verde, embora skills como a criatividade e inovação (33%), a resolução de problemas (32%) e as competências em tecnologias da informação (26%) sejam valiosas, 47% destacam como fundamental a consciência do impacto ambiental da sua função. Esta consciência é, assim, percecionada como sendo essencial para a inclusão dos trabalhadores na transição verde e a principal competência necessária para que os profissionais consigam tornar a sua função mais verde.

Cinco principais conclusões para os empregadores

Face à perceção dos profissionais, para que os empregadores consigam promover a transição verde e potenciar, paralelamente, o talento, é importante que considerem as cinco principais conclusões que podem ser retiradas desta análise e as integrem na definição das suas estratégias de talento com competência verdes:

1ª conclusão: Incluir os profissionais na transição verde

Uma grande parte das indústrias verdes é ainda muito recente. Por este motivo, alguns trabalhadores revelam-se preocupados com o ritmo acelerado de mudança, podendo não compreender de que forma as competências que já possuem se poderão traduzir em carreiras de sucesso em indústrias e setores

emergentes. Assim, de forma a integrarem os seus profissionais nos seus processos de transição verde, é importante que os empregadores sejam claros a comunicar essa visão.

2ª conclusão: Partilhar a sua história em sustentabilidade

Como verificado, uma parte significativa dos candidatos considera que uma liderança ambiental pode influenciar positivamente a sua avaliação das oportunidades de emprego. Nesse sentido, é importante que as empresas comuniquem claramente as suas histórias de sustentabilidade, já que estas poderão contribuir para reforçar a sua proposta de valor de empregador.

3ª conclusão: Construir competências

Para acelerar a transição e a adoção de tecnologias verdes, as empresas necessitam de uma força de trabalho qualificada e inovadora. No entanto, esse talento é hoje escasso. Segundo dados do Fórum Económico Mundial, cerca de 60% da força de trabalho global irá precisar de requalificação profissional e de atualização de competências até 2027.

Como consequência, as empresas devem privilegiar a contínua formação das suas equipas, através de programas de upskilling e reskilling em larga escala. Só assim poderão construir as competências que lhes permitirão reforçar a sua diferenciação e desenvolver os seus resultados.

4ª conclusão: Tirar partido do poder dos dados

Com crescente digitalização do trabalho nas empresas dos mais variados setores, existem, hoje, cada vez mais fontes de dados e ferramentas de suporte, como o machine learning e a inteligência artificial, que permitem obter informações relevantes sobre o talento disponível e as necessidades atuais e futuras da empresa.

O planeamento estratégico de talento, com o uso de dados e analítica, é atualmente fundamental para garantir que uma empresa tem os profissionais certos para alcançar os seus objetivos e implementar a sua estratégia de transição verde.

5ª conclusão: O momento para iniciar a transição é agora

Dados da International Energy Agency revelam que a transição verde irá criar até 30 milhões de novos empregos, numa altura em que a escassez de talento está a aumentar, devido ao abrandamento do crescimento populacional e ao envelhecimento da força de trabalho na maioria das economias avançadas.

Por este motivo, é fundamental que as empresas definam as suas estratégias rapidamente, começando já hoje a trabalhar na preparação e capacitação das suas equipas para a transição verde.

Com base em questionários a quase 39.000 empregadores e mais de 5.000 trabalhadores em todo o mundo, os resultados do Green Business Transformation Whitepaper sublinham a urgência de as organizações cumprirem os seus objetivos e compromissos ambientais, num contexto onde a convergência de

escassez de talento, crescentes alterações climáticas e disrupção tecnológica levantam importantes desafios ao progresso das estratégias de sustentabilidade nas organizações. O estudo completo está disponível para consulta [aqui](#).