POWGEN

Percursos verdes para a inclusão: Boas Práticas do POWGEN na Formação e Integração Profissional de Migrantes nos Setores da Energia Renovável e da Reabilitação Energética

Co-funded by the European Union

Actions on Asylum, Migration and Integration (AMIF) 101140886 - POWGEN - AMIF-2023-TF2AG-CALL

Autores: Nona Galvany (Ecoserveis), Federica Giardina (Ecoserveis), Irene Masci (CIDIS), Laura Panella (CIDIS)

Colaboradores: Catarina Alves (ABD), Francesco Camonita (CPMR), Maria Creixell (ABD), Claudia Duarte (CRESCER), Lara Rot (ABD), Turker Saliji (Pro-Arbeit)

Agradecimentos: Marie Moisan (Achieve), Lídia Balagué (EACs), Karim Sabni El Garraf (Idaria), Núria Pi (Generació Dones)

Financiado pela Comissão Europeia
Programa *AMIF-2023*, o projeto POWGEN é coordenado por:
Asociación Bienestar y Desarrollo ABD

Em colaboração com:
ECOSERVEIS (Espanha)
CRESCER (Portugal)
PRO ARBEIT (Alemanha)
C.I.D.I.S (Itália)
Regione Campania (Itália)
Conference of Peripheral Maritime Regions CPMR

Os pontos de vista e opiniões expressos são, no entanto, apenas do(s) autor(es) e não refletem necessariamente os da **Comissão Europeia, nem a Comissão Europeia** pode ser responsabilizada por eles.

CONTEÚDO

Acrónimos ____ 4

1. **Introdução** ____ 5
2. **Síntese do contexto Europeu** ____ 7
3. **Síntese de boas práticas no contexto nacional** ____ 15

Áustria ____ 14

Itália ____ 15

Alemanha ____ 18

Portugal ____ 20

Espanha ____ 22

Suíça ____ 25

Reino Unido ____ 26

4. **Metodologia** ____ 28

Processo Passo s Passo ____ 28

Critérios para a seleção de uma boa prática e o processo ____ 30

Seleção de casos ____ 32

5. **Visão geral e infográficos das boas práticas** ____ 35

1. Achieve ____ 35
2. CAEs – Centros de Aconselhamento Energético ____ 39
3. Idària ____ 43
4. Protocolo conjunto entre o Governo Italiano e o setor da construção ____ 48
5. Mums @ work - Supporting Migrant Mothers Labour Market Integration ____ 51
6. Refugees go Solar+ ____ 54
7. Solar Bau 24 ____ 57
8. Geração Solar ____ 61
9. STEAMigPOWER ____ 64
10. WOMEN4GREEN ____ 67

6. **Principais Conclusões / Recomendações das boas práticas** ____ 70

Referências ____ 73

Acrónimos

- **AIMA:** Agência para a Integração, Migrações e Asilo
- **CAE:** Centros de Aconselhamento Energético
- **UE:** União Europeia
- **UE-27:** Abreviação de União Europeia (UE) que consiste em 27 países
- **GEE:** Emissões de Gases com Efeito de Estufa
- **BP:** Boa Prática
- **GW:** Gigawatts
- **TIC:** Tecno logias de Informação e Comunicação
- **MIPEX:** Índex de Políticas de Integração de Migrantes
- **NEET:** Não estudam, não trabalham, não frequentam qualquer formação profissional (Not in Employment, Education, or Training)
- **OCDE:** Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
- **PNRR:** Plano Nacional de Recuperação e Resiliência
- **PV:** Fotovoltaico
- **RES:** Fontes de Energia Renovável
- **STEAM:** Ciência, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática (Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics)
- **NPT:** Nacional de País Terceiro
- **TWh:** Terawatt hours
- **RU:** Reino Unido

1. Introduçao

a. SOBRE O POWGEN

POWGEN – Inserção laboral de pessoas migrantes no setor da energia renovável e da reabilitação energética através da formação e de oportunidades de emprego sustentável é um projeto Europeu direcionado à promoção da inclusão profissional de Nacionais de Países Terceiros (NPT), particularmente mulheres, nos setores emergentes da energia renovável e reabilitação energética. O principal objetivo do projeto é aumentar a empregabilidade de pessoas migrantes através da execução de cinco programas-piloto locais em Espanha, Portugal, Alemanha e Itália. Estes programas irão oferecer formação à medida, serviços intermediários e oportunidades de colocação profissional, conectando diretamente os participantes com empresas destes setores em crescimento. O projeto é financiado pelo programa FAMI-2023 da Comissão Europeia e é coordenado pela Asociación Bienestar y Desarrollo ABD em colaboração com a ECOSERVEIS (Espanha), CRESCER (Portugal), PRO ARBEIT (Alemanha), C.I.D.I.S (Itália), Regione Campania (Itália) e pela Conference of Peripheral Maritime Regions CPMR.

b. SOBRE ESTE RELATÓRIO

O relatório é o resultado de uma pesquisa documental extensiva conduzida como parte do projeto POWGEN, com o objetivo de identificar e analisar iniciativas bem sucedidas de inclusão laboral na Europa focadas na integração de Nacionais de Países Terceiros, com foco nas mulheres.
A análise foi baseada em três pilares-chave:

- **Pilar 1 - Migração:** Práticas que apoiam migrantes para promover a inclusão social e apoiar na superação de barreiras na inclusão.
- **Pilar 2 - Formação e inclusão no mercado de trabalho:** Práticas que utilizam a formação para aumentar a empregabilidade e o acesso a empregos de pessoas com origens diversas.
- **Pilar 3 - Setores de Reabilitação Energética e FER:** Abordagens relacionadas com áreas específicas como eficiência energética em edifícios e instalação de painéis fotovoltaicos.

A pesquisa destacou **10 boas práticas** para melhorar o acesso de NPT ao mercado de trabalho. Embora nem todas as práticas abordem os três pilares de uma forma integrada, cada uma foi selecionada pela sua relevância para os objetivos do POWGEN e por oferecerem visões valiosas e estratégias acionáveis que podem guiar a implementação posterior do projeto. A análise abrange um **amplo alcance geográfico na Europa**, com projetos selecionados a funcionar em vários locais-piloto em todo o continente, inclusive países fora da UE. Nos projetos que operam em vários países (especificamente iniciativas financiadas pela UE), a pesquisa foi concentrada no contexto nacional do país coordenador. Na seleção das boas práticas, o processo visava uma representação equilibrada, incorporando iniciativas da Europa Central, Ocidental e de Leste para ilustrar um conjunto diverso de práticas.

O POWGEN coloca especial foco em países que não são tradicionalmente destinos a longo prazo para pessoas migrantes, oferecendo uma perspetiva revigorada sobre os esforços na inclusão dentro do setor das energias renováveis. Embora os países do sul da Europa tenham estabelecido comunidades

migrantes, não têm o mesmo histórico na recepção de migrantes como alguns Países da Europa do Norte e Ocidental. Além disso, apesar de estes países terem feito progressos no desenvolvimento do seu sistema social, geralmente dedicam menos recursos na inclusão e apoio a migrantes em comparação com as nações do Norte e Centro da Europa. Estas diferenças sugerem que as políticas de inclusão de migrantes poderão enfrentar maiores desafios no Sul da Europa, onde o suporte social do Estado é comparativamente mais limitado. Ao destacar práticas inovadoras em regiões menos habituadas a fluxos migratórios contínuos, esta abordagem amplia a nossa compreensão nas variadas estratégias de inclusão laboral.

O relatório está estruturado da seguinte forma: inicia com uma visão geral do contexto Europeu em relação aos três pilares-chave, seguido de um resumo da situação desses pilares nos países representados pelas boas práticas selecionadas. Em seguida, é detalhada a metodologia utilizada para selecionar e analisar estas práticas. O relatório depois apresenta infográficos para cada prática, juntamente com uma análise detalhada das suas componentes principais. A secção final conclui com as principais conclusões e aprendizagens das descobertas.

2. Resumo do contexto Europeu

A União Europeia sempre foi um contexto em constante mudança com diferenças de país para país. Isto é certamente verdade relativamente ao fenómeno da migração e às políticas e medidas para promover a inclusão de pessoas migrantes no mercado de trabalho local. Por outro lado, existe um compromisso crescente em toda a UE para promover transições verdes e sustentáveis através do desenvolvimento da energia renovável, resultando numa maior procura de trabalhadores qualificados no setor. A transição energia-verde representa uma oportunidade a nível Europeu para empreender iniciativas inovadoras que envolvam as pessoas migrantes e apoiem a sua inclusão laboral e fortaleçam a sua autonomia.

MIGRAÇÃO

Na UE-27[1], o número de estrangeiros residentes aumentou ligeiramente entre 2021 e 2022 (+267,000; +0.7%). Em contraste, a componente com a cidadania nacional, por outro lado, diminuiu em 740,000 (-0.2%). Em 1 de janeiro de 2022, existiam 37.8 milhões de estrangeiros a viver nos 27 países da União Europeia, representando 8.5% da população total. Notavelmente, pouco mais de 70% dos estrangeiros vivem em quatro países: Alemanha (10.9 milhões), Espanha (5.4 milhões), França (5.3 milhões) e Itália (5 milhões) como é possível ver na Figura 1. A percentagem de população estrangeira no total da população residente varia significativamente entre os Estados-Membros da UE: 47.1% da população do Luxemburgo tem nacionalidade estrangeira, em comparação com os 0,1% da Lituânia (Eurostat, 2023).

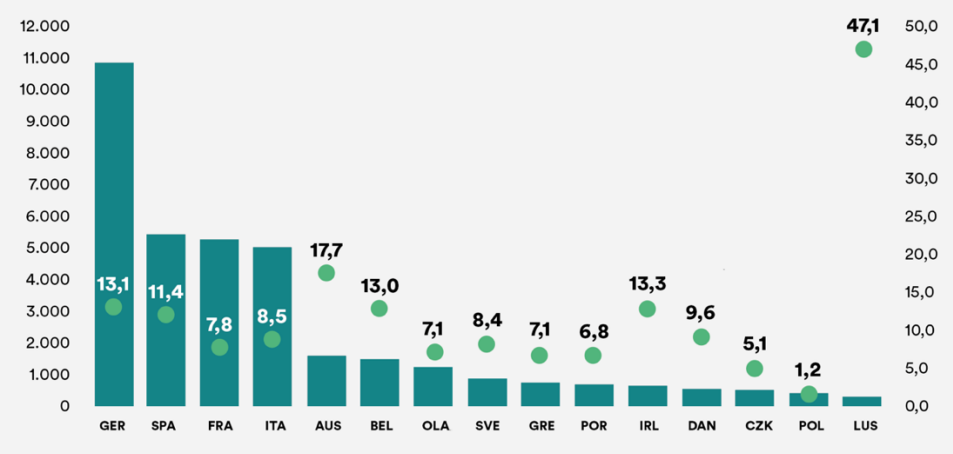


Figura 1. pulação estrangeira residente: níveis e % de incidência nos 15 países da UE com a maior presença absoluta de nacionais estrangeiros. Valores absolutos (escala esquerda) e % da população residente (escala direita) a 1 de janeiro de 2022 (EUROSTAT)

Em 2022, mais de 3.4 milhões de **primeiras autorizações de residência** foram emitidas na UE, comparado a 2.9 milhões em 2021, superando os números observados antes da pandemia COVID-19 (3.0 Milhões em 2019). Nomeadamente a Alemanha (+190%) e Irlanda (+146%) emitiram mais do dobro de autorizações comparativamente a 2021. Em 2022, houve um aumento particularmente grande nas autorizações relacionadas com asilo (+60%). Foi também registado um aumento no número de autorizações emitidas

[1] Atualmente 27 membros da União Europeia

para educação (+29%), família (+29%) e outras razões (+47%). Em contraste, o número de autorizações emitidas relacionadas com trabalho diminuíram em comparação com 2021 (-6%). Isto aponta para uma nova tendência no contexto Europeu, com as pessoas migrantes a aumentar a procura de entrada na UE através do pedido de asilo numa altura em que as autorizações de trabalho através de quotas estão a tornar-se menos comuns.

Adicionalmente, em 2023 verificou-se uma subida acentuada nos pedidos de asilo, com 1,129,800 pedidos de proteção internacional, incluindo 1,049,000 primeiros novos pedidos. Isto marca um aumento de 18% comparado a 2022 e um aumento de 62% desde 2019. Em 2023, os requerentes de asilo provêm de perto de 150 países terceiros. Uma percentagem substancial de pedidos veio de países sem visto (21% de requerentes de asilo em 2022, para baixo de 22% em 2021), com um grande número de requerentes da América Latina maioritariamente da Venezuela (6.0% de todos os pedidos), Colômbia (5.6%), Geórgia (2.2%), Peru (2.1%).

Após o início da guerra em 2022, a UE recebeu um número considerável de cidadãos ucranianos. No fim de maio de 2024, os países da UE a acolher o maior número de beneficiários de proteção temporária da Ucrânia foram a Alemanha (1,332,515 pessoas; 31.3% do total da UE), a Polónia (953,255; 22.4%) e a Chéquia (356,405; 8.4%). Em comparação com o final de abril de 2024, os maiores aumentos absolutos no número de beneficiários foram observados na Alemanha (+14,250; +1.1%), Chéquia (+11.000; +3.2%) e Roménia (+3.715; +2.4%). Em contraste, o número de beneficiários diminuiu apenas em três países da UE: França (-1.005; -1.6%), Polónia (-675; -0.1%) e Letónia (-15; -0.03%) (Eurostat, 2023).
Em 2023, a taxa de reconhecimento, indicando a percentagem de pedidos de asilo que resultaram em decisões de concessão do estatuto de refugiado e de proteção subsidiária foi de cerca de 43%, o nível mais elevado desde 2016 (European Union Agency for Asylum, 2024). No entanto, esta situação varia muito entre países.

Em 2022, 271,500 de pessoas requerentes de asilo na UE eram menores de 18 anos. Destes, pelo menos 31,000 eram **menores não acompanhados** (crianças e adolescentes), com a maioria a fugir do Afeganistão, Síria e Somália. Este facto evidencia a vulnerabilidade dos jovens migrantes, particularmente os que chegam sozinhos (Eurostat, 2023).

INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Em 2022, 9.93 milhões de Nacionais de Países Terceiros de estavam empregados no mercado de trabalho da UE, de um total de 193.5 milhões de pessoas com idade entre 20 a 64 anos, correspondendo a 5.1% do total. A taxa de emprego na UE na população em idade ativa foi mais elevada para os cidadãos da UE (77,1%), do que para os cidadãos não -UE (61.9%) em 2022.

Tanto a nível nacional como europeu, estão em falta estatísticas específicas sobre as categorias profissionais das pessoas migrantes empregadas no setor das Energias Renováveis (ER) e de reabilitação. No entanto, em 2022, os Nacionais de Países Terceiros cidadãos estavam sobrerrepresentados em alguns setores económicos específicos (estatísticas do Eurostat, 2024), incluindo atividades de hotelaria e

restauração, trabalho doméstico e construção. Em termos de profissões, os Nacionais de Países Terceiros estavam significativamente sobrerrepresentados entre trabalhadores de limpeza e ajudantes (4 vezes mais do que os cidadãos da UE), trabalhadores de serviços pessoais (o dobro da taxa de cidadãos da UE), prestadores de cuidados pessoais (5 vezes mais que cidadãos da UE) e trabalhadores da construção (1,5 vezes mais).

Em contraste, os Nacionais de Países Terceiros encontram-se com menor frequência em setores como Administração Pública, Defesa, Segurança Social e Educação. Os relatórios Europeus sublinham consistentemente a participação limitada de trabalhadores estrangeiros em posições qualificadas e em áreas críticas como a educação e os serviços públicos (Eurostat, 2023).

SETOR DAS ENERGIAS RENOVÁVEIS E DA REABILITAÇÃO

A quota das energias renováveis no consumo global de energia da UE aumentou para 23% em 2022, de 21.8% em 2021. A Suécia lidera enquanto país da UE com a maior quota de energias renováveis: 66% em 2022, principalmente proveniente de energia hidroelétrica, eólica, biocombustíveis sólidos e líquidos e bombas de calor (Eurostat, 2023). Segue-se a Finlândia com 47.9% principalmente proveniente de energia hidroelétrica, eólica e biocombustíveis sólidos, enquanto a Letónia ocupa o terceiro lugar 43.3%, principalmente proveniente de energia hidroelétrica. As quotas mais baixas de energia renovável foram registadas na Irlanda (13.1%), Malta (13.4%), Bélgica (13.8%) and Luxemburgo (14.4%) (IRENA, 2023) como é possível verificar na Figura 2.

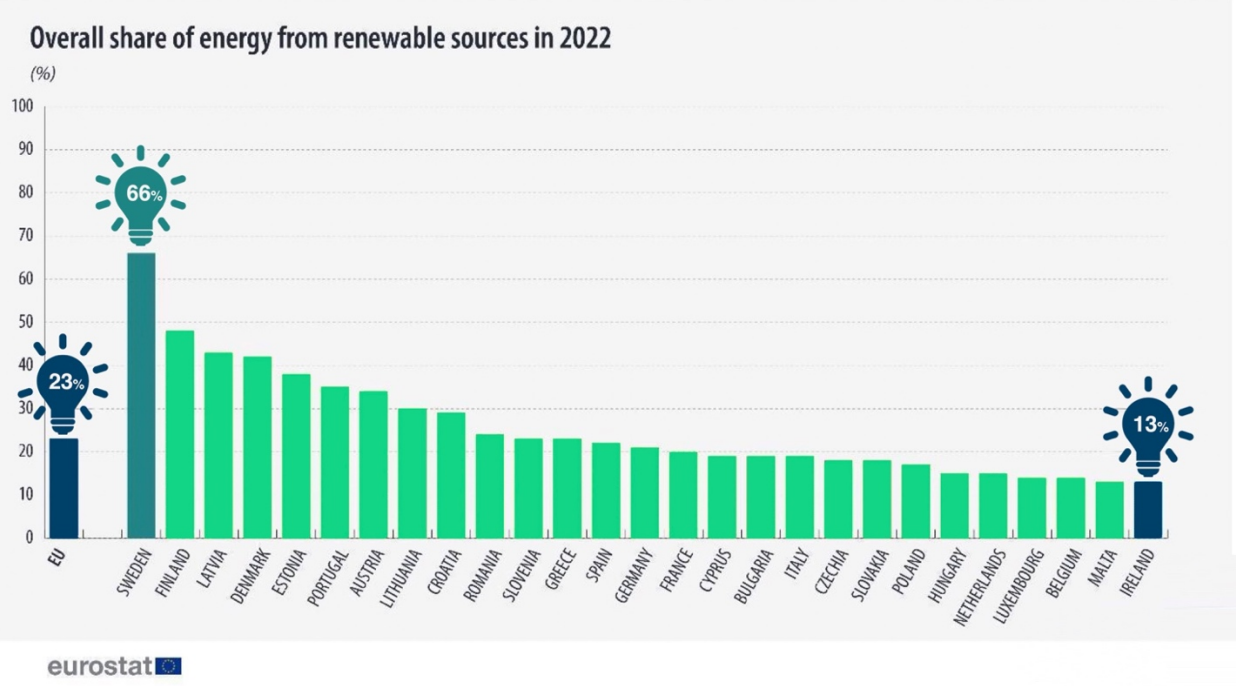


Figura 2. Quota global de energia proveniente de fontes renováveis na UE em 2022 (EUROSTAT)

A necessidade urgente de empregos verdes é cada vez mais clara à medida que a UE transita para uma economia sustentável. O relatório da Comissão Europeia salienta que as tecnologias energéticas limpas estão a criar rapidamente novas oportunidades de emprego (Vandeplas et al., 2022). Atualmente, a

maior parte do emprego no setor energético da UE está concentrada em fontes de energia convencionais como o petróleo, o gás, o carvão e a energia nuclear. No entanto, as tecnologias energéticas limpas estão a tornar-se rapidamente numa área dinâmica para o investimento e para a criação de emprego, gerando novas oportunidades de emprego em setores como a **construção** e a indústria. Entre as fontes de energia renovável, a energia solar FV, a energia eólica e a bioenergia são indústrias bem estabelecidas, servindo como um empregador significativo tanto globalmente como na UE. Em 2020, 24% do emprego total na UE no setor das energias renováveis foi nas bombas de calor (318,000 empregos), seguido de 22% em biocombustíveis (238,000 empregos) e 21% em energia eólica (280,400 empregos), com cerca de 1.3 milhões de pessoas a trabalhar diretamente ou indiretamente no setor. Este aumento reflete um aumento bruto de 65,000 empregos (5.2%) entre 2019 e 2020. Os quatro principais países em termos de emprego foram a Alemanha (242,100 empregos, 18% de todos os empregos em energias renováveis na UE), França (164,400 empregos, 13%), Espanha (140,500 empregos, 11%) e Itália (99,900 empregos, 8%) (IRENA, 2023).

Com o objetivo a longo prazo da UE em tornar-se o primeiro continente neutro em termos climáticos do mundo até 2050, como delineado no Pacto Ecológico Europeu e o seu compromisso recente de reduzir a sua dependência na importação de combustíveis, é expectável o crescimento significativo do setor das energias renováveis na UE. Este crescimento trará provavelmente uma procura crescente de mão de obra qualificada. No entanto, tal como sublinhado no último relatório da IRENA (2024), alcançar uma transição energética justa e desbloquear o potencial de criação de emprego das energias renováveis depende de vários fatores. Um requisito crucial é abordar a escassez de competências, garantindo que tanto os trabalhadores atuais como os recém-chegados ao mercado de trabalho recebam formação adequada. Investir nas competências é essencial para traduzir para a realidade os compromissos assumidos pelos países, através das Contribuições Nacionalmente Determinadas[2], para alcançar o objetivo central do Acordo de Paris sobre as alterações climáticas (IRENA, 2024).

A INTERSECÇÃO ENTRE GÉNERO, ORIGEM E INCLUSÃO LABORAL NO SETOR DAS FER

O Instituto Europeu para a Igualdade de Género (IEIG) no seu relatório setorial "Género e Migração", destaca que as mulheres migrantes têm mais probabilidade do que qualquer outro grupo de estarem desempregadas ou economicamente inativas no mercado de trabalho da UE (IEIG, 2021). A Comissão Europeia em 2021 abordou esta preocupação no seu *Plano de Ação sobre Integração e Inclusão 2021-2027*, que apelou especificamente à eliminação de barreiras ao emprego para as mulheres migrantes através da promoção da igualdade de género e da inclusão. As mulheres migrantes de países terceiros enfrentam desafios significativos no acesso ao mercado de trabalho europeu devido à discriminação intersetorial com base na sua origem e género. Esta discriminação estratificada é, além disso, intensificada por fatores como diferenças biológicas, sociais e culturais, idade, estatuto socioeconómico, incapacidade, orientação sexual, religião, nacionalidade, estatuto jurídico (entre outros aspetos) que muitas vezes atuam como impedimentos e obstáculos. Estas barreiras conduzem frequentemente a estereótipos e preconceitos, resultando em que muitas mulheres migrantes se enquadrem na categoria

[2] Refere-se a medidas que os países adaptam para reduzir as emissões de gases com efeito de estufa com o objetivo de mitigar as alterações climáticas.

NEET (Não estudam, não trabalham, não frequentam qualquer formação profissional). Como estudos recentes confirmam, as mulheres migrantes na UE geralmente têm uma taxa de desemprego mais elevada do que as mulheres não-migrantes e os homens migrantes. Além disso, para as mulheres com crianças pequenas, a taxa de emprego é significativamente menor (European Migration Network, 2022).

Apesar de muitas mulheres migrantes possuírem qualificações e competências mais elevadas do que as funções que tipicamente desempenham, um número significativo acaba em setores informais e mal remunerados como trabalho doméstico ou a prestação de cuidados pessoais. Esta questão da sobrequalificação resulta de barreiras como as dificuldades linguísticas, a inclusão sócio-ocupacional limitada e a falta de reconhecimento das qualificações obtidas nos seus países de origem. A Comissão Europeia estima que uma em cada cinco mulheres migrantes altamente qualificadas de países terceiros está sobrequalificada para o seu emprego atual, um fenómeno referido como "desqualificação" (EPRS, 2023). Para uma melhor integração das mulheres migrantes, as estratégias de emprego direcionadas devem dar resposta a estes desafios com a oferta de "serviços de acompanhamento complementares" como educação cívica, formação linguística e acesso a oportunidades de educação e vocacionais que estão disponíveis em todos os Estados-Membro da UE. No entanto, a implementação e a eficácia destas medidas variam muito entre países. Adicionalmente, existe uma necessidade premente de estratégias de inclusão sensíveis às questões de género que apoiem as mulheres migrantes nas suas funções de prestação de cuidados, como a prestação de serviços de acolhimento de crianças para facilitar a procura de emprego e a participação em ações de formação (European Migrant Network, 2022).

No contexto da transição energética da Europa, a ligação entre a desigualdade de género e esta mudança tornou-se cada vez mais importante. O estudo *Gender and Energy: The Effects of Energy Transition on Women* (Murauskaite - Bull et al., 2024) sublinha a necessidade urgente de colmatar estas disparidades de género no setor energético. Historicamente, a indústria da energia nos países da UE tem sido dominada por homens, apenas com progressos limitados no aumento da participação feminina.

Por exemplo, a proporção de mulheres na mão de obra do setor da energia aumentou modestamente de 20% em 2008 para 23% em 2019 (Chaumont, S. et al., 2021). Embora as mulheres sejam intervenientes fundamentais na transição ecológica da UE, elas continuam a estar significativamente sub-representadas. De acordo com IRENA (2023), as mulheres compreendem apenas 24% da mão de obra no setor energético, com ainda uma menor participação no setor da energia fóssil, onde as mulheres contabilizam apenas 22%. No entanto, as energias renováveis representam uma oportunidade mais inclusiva, com as mulheres a constituírem 32% da sua mão de obra, sugerindo que a mudança para a energia sustentável poderia ajudar a promover a igualdade de género através do incentivo do envolvimento das mulheres em áreas técnicas e inovadoras tradicionalmente dominadas por homens. O gráfico infra mostra alguns números interessantes sobre a participação das mulheres na energia solar FV.

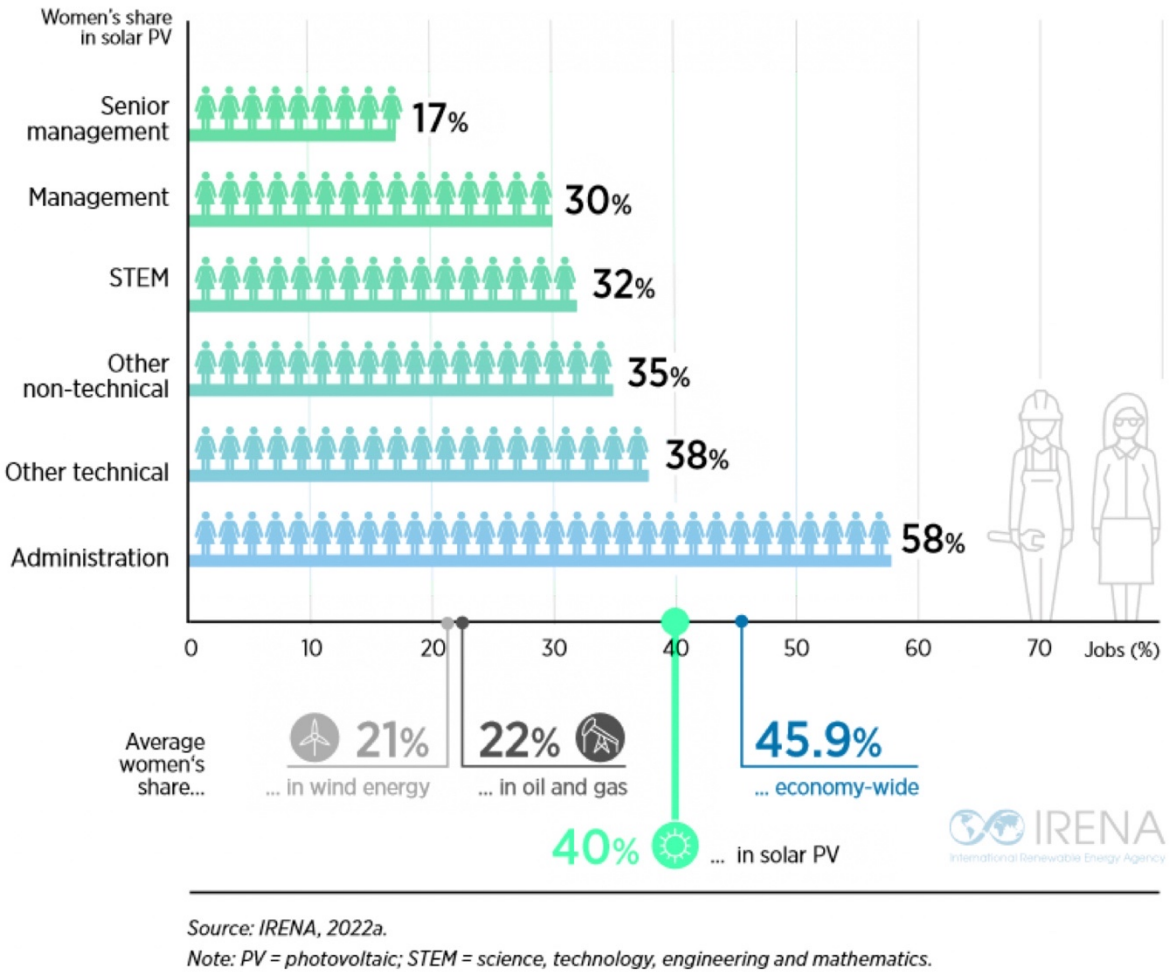


Figura 3. Mulheres no setor solar fotovoltaico em comparação a outros setores. Fonte IRENA (2023)

A sua análise destaca a persistente disparidade de género no setor da energia, com as mulheres a representarem 40% da mão de obra na energia solar FV - maior que na eólica (21%) e petróleo e gás (22%), mas ainda abaixo da média de toda a economia de 45.9%. A presença das mulheres concentra-se em funções administrativas (58%), enquanto que a sua representação em cargos STEM e técnicos permanece baixa (32% e 35%, respetivamente). Notavelmente, apenas 17% ocupam cargos de gerência sénior, indicando uma óbvia lacuna na liderança.

Apesar dos progressos modestos nas energias renováveis, o setor da energia solar FV ainda não consegue capitalizar o potencial do talento feminino em funções críticas técnicas e de liderança. São necessárias intervenções direcionadas para eliminar barreiras e promover uma mão de obra mais inclusiva e equilibrada em termos de género na transição para as energias renováveis. Para assegurar uma transição justa, é crucial implementar medidas específicas que promovam a participação das mulheres a todos os níveis, desde a elaboração de políticas até à aplicação das tecnologias verdes. Além disso, as iniciativas que apoiam a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e aumentam a formação e a educação no domínio das energias renováveis são essenciais para criar uma transição sustentável em termos ambientais e equitativa em termos sociais. Apesar do potencial de crescimento do emprego nas energias renováveis, o setor

continua a enfrentar grandes disparidades de género. As mulheres, especialmente de países terceiros, são frequentemente excluídas destas oportunidades. Com um apoio adequado através da formação profissional, no entanto, poderão desempenhar um papel fundamental nesta indústria vital e em crescimento.
O projeto POWGEN procura combater as disparidades de género no setor das ER ao abordar tanto a desigualdade de género como as barreiras intersetoriais enfrentadas por mulheres migrantes. Nesse sentido, este relatório fornece apenas uma visão geral sobre o tema, uma vez que é difícil captar plenamente os aspetos intersetoriais das disparidades de género com os dados disponíveis, especialmente no mercado de trabalho e, em particular, ao relacionar o setor das ER com os Países Terceiros Nacionais (PTNs). O POWGEN procura colmatar as lacunas anteriormente identificadas, implementando medidas direcionadas que não só aumentem a participação das mulheres no setor das ER, mas que também enfrentem os desafios adicionais enfrentados por mulheres migrantes, como barreiras linguísticas e o não reconhecimento de qualificações estrangeiras.

Contudo, é importante destacar que o projeto e este relatório não irão basear-se fortemente em dados quantitativos aprofundados devido às limitações dos conjuntos de dados existentes. As fontes de dados atuais, como o Inquérito à Força de Trabalho da UE (IFT) e as bases de dados de emprego do Eurostat, carecem de dados desagregados por género e da granularidade necessária para explorar aspetos interseccionais chave, como origem étnica, status migratório e nível educacional, no contexto do setor das ER (DG Energy, 2021). Por conseguinte, o POWGEN concentrar-se-á em perspetivas qualitativas e intervenções práticas em vez de análises quantitativas detalhadas.

3. Resumo de boas práticas em contextos nacionais

ÁUSTRIA

A Áustria é um dos países europeus com uma longa história de migração. As principais fontes de imigração para a Áustria são a livre circulação de trabalhadores dentro da UE e o reagrupamento familiar. A imigração de países terceiros para fins de emprego é limitada a trabalhadores com competências essenciais e trabalhadores sazonais. No entanto, há um incentivo limitado para o recrutamento de indivíduos altamente qualificados, o que restringe as suas perspetivas de carreira (Biffl, 2011).
A maioria das pessoas migrantes tem acesso livre ao mercado de trabalho, mas os membros de família de Nacionais de Países Terceiros (NPT) que precisam de autorizações de reagrupamento familiar e os refugiados necessitam de apoio especial para inclusão. Estes requisitos frequentemente prolongam o tempo necessário para que esses grupos acedam ao mercado de trabalho, particularmente durante o processo de pedido de asilo. Todos os NPT são obrigados a assinar um Acordo de Integração nos primeiros dois anos de residência, que inclui curso de língua, educação cívica e formação profissional. A participação nos cursos e exames é obrigatória, e a não participação é sancionada com a redução ou anulação dos benefícios sociais (Oesterreichische Nationalbank, 2023).

Pilar 1 - Migração

Em 2022, existiam 1.587.251 de residentes estrangeiros na Áustria, representando 17,1% da população total (Integral Human Development, 2023). As principais nacionalidades, entre os estrangeiros, são provenientes de países da UE como a Alemanha, a Roménia e de países fora da UE, como a Sérvia, a Turquia, a Bósnia e a Croácia (Integral Human Development, 2023). Em 2022, existiam 109.775 requerentes de asilo (Eurostat, 2022), sendo os principais países de origem o Afeganistão, a Índia, a Síria, a Tunísia, Marrocos e o Paquistão (Integral Human Development, 2023).
No que diz respeito às políticas de inclusão, o Índice de Políticas de Integração de Migrantes (MIPEX, 2020) indica que a política de integração da Áustria está ligeiramente abaixo da média da UE. Isto demonstra que as políticas existentes criam mais obstáculos do que oportunidades para a inclusão de Nacionais de Países Terceiros. Os cidadãos de fora da UE não se sentem seguros sobre o seu futuro no país para se estabelecerem a longo prazo porque, embora beneficiem de acesso a direitos básicos e apoio para igualdade de oportunidades, ainda enfrentam obstáculos significativos relacionados com a reunificação familiar, acesso à nacionalidade e participação política. Foram introduzidas alterações nas políticas de reagrupamento familiar, obrigando os membros da família a realizar testes obrigatórios de língua e integração após a sua chegada ao país (MIPEX, 2020).

Pilar 2 - Inclusão no Mercado de Trabalho

Na Áustria, os residentes permanentes e aqueles com autorizações de reagrupamento familiar têm igual acesso ao emprego, tal como os cidadãos nacionais, embora existam restrições no setor público e no trabalho por conta própria. Os trabalhadores migrantes de países fora da UE enfrentam frequentemente desafios, pois não têm as mesmas oportunidades de educação e de formação que os cidadãos nacionais e da UE (MIPEX, 2020). Geralmente, os trabalhadores NPT estão concentrados nos setores da construção, transporte e agricultura, sendo a Áustria um dos principais países recetores de trabalhadores NPT destacados (Parlamento Europeu, 2023).

De acordo com o Eurostat, em 2023, a sobrequalificação entre os NPT era de 43,8%. Relativamente à participação de adultos na aprendizagem (educação e formação), 16,3% dos NPT tiveram acesso à educação em 2023, comparativamente a 17,7% dos cidadãos de outros países da UE. Além disso, os NPT enfrentam um maior desemprego do que os cidadãos da UE, com uma taxa de desemprego de 13,3% comparado com uma taxa de desemprego de 7,3% entre cidadãos de outros países da UE em 2023.

Pilar 3 - Reabilitação e setor das FER

A Áustria fez progressos significativos nas energias renováveis, estabelecendo metas ambiciosas na sua estratégia para aumentar a utilização de energias renováveis e melhorar a eficiência energética. Esta estratégia visa aumentar a quota de energias renováveis para 45-50% até 2030, com 100% do consumo total de eletricidade abrangido por fontes renováveis (Ministério Federal da República da Áustria, 2019).

As emissões nacionais provêm principalmente do setor industrial, com 26,5 kt de emissões de CO2 eq (37,72%), e do transporte (29,43%), com 20,7 kt de emissões de CO2 eq (Agência Europeia do Ambiente, 2024). Em linha com o Plano Nacional Integrado de Energia e Clima da Áustria, o governo pretende promover a transição para fontes de energia renováveis e medidas de eficiência energética para aquecimento e arrefecimento, aumentar a quota de energias renováveis no transporte até 2030 através do uso de biocombustíveis e expandir a mobilidade elétrica, fortalecendo e desenvolvendo os transportes públicos com propostas de eletrificação e gestão de mobilidade.

As principais dificuldades ao nível local que impedem a plena inclusão laboral dos NPT estão sobretudo relacionadas com as políticas de integração na Áustria.

ITÁLIA

Apesar de os nacionais de países terceiros desempenharem um papel significativo no mercado de trabalho italiano, os trabalhadores migrantes em Itália continuam a enfrentar vários problemas, como condições de trabalho precárias, muitas vezes devido a baixas qualificações e à falta de inclusão social. O nível de participação das mulheres no mercado de trabalho, em particular, é precário. Portanto, permanecem inúmeras questões críticas no sistema de inserção laboral, mostrando a necessidade de uma nova governação dos processos de inclusão dos migrantes. No entanto, em Itália, as diferenças

relativas tanto à composição do fenómeno migratório como ao tecido económico produtivo dos territórios devem ser sempre tidas em conta. O mercado das energias renováveis, por outro lado, marca um crescimento contínuo e significativo que prevê a criação de novos empregos num futuro imediato e próximo.

Pilar 1 - Migração

Os cidadãos de fora da UE com residência legal na Itália em janeiro de 2023 eram 3,6 milhões. As comunidades nacionais mais representativas são as de Marrocos, Albânia e China. Em 2022, o número de emissões de primeiros títulos de residência cresceu significativamente (+126,8% em relação ao ano anterior), sendo mais de metade dos títulos de residência (50,9%) emitidos por motivos familiares, 21,1% por trabalho, 12,9% por razões de asilo e humanitárias, enquanto os títulos para estudo e por motivos de saúde, religião e a escolha de Itália como residência representam, respetivamente, 7,3% e 7,9% do total.

Entre os 88.000 requerentes de asilo, menos de metade obteve algum tipo de proteção internacional, proteção temporária ou proteção especial ao abrigo da lei nacional. Os principais países de origem dos requerentes de asilo foram Bangladesh, Paquistão, Egito, Tunísia, Nigéria e Ucrânia. A proteção internacional foi concedida quase exclusivamente a pessoas da Ucrânia, Somália, Mali, Burkina Faso, Venezuela, Sudão, Síria e Iraque.

No Índice de Políticas de Integração de Migrantes (MIPEX), que mede as políticas de integração em oito áreas, a Itália obteve uma pontuação de 58 em 100. Este resultado é superior à média de 49 e posiciona a Itália ligeiramente acima da média dos países da UE e da Europa Ocidental (UE15) / OCDE. A abordagem da Itália à integração é classificada como "Integração Temporária", permitindo aos cidadãos estrangeiros o acesso a direitos básicos e políticas razoavelmente favoráveis à igualdade de oportunidades, mas sem a segurança a longo prazo para se estabelecerem permanentemente. A participação política e o acesso à nacionalidade continuam a ser grandes obstáculos, como evidenciado pelo recente debate político contra a abertura da cidadania a pessoas de origem migrante que estudaram na Itália (MIPEX).

Pilar 2 - Inclusão no Mercado de Trabalho

Em janeiro de 2023, estavam registados na Itália 2,4 milhões de trabalhadores estrangeiros (+5,2% em um ano), representando 10,3% da mão de obra total. A taxa de emprego é de 60,6% (60,1% para italianos), a de desemprego é de 12% (7,6%) e a de inatividade é de 31,2% (34,8%), todos os indicadores melhoraram em comparação com 2021.
Os dados positivos são contrabalançados pelos aspetos críticos do emprego de trabalhadores migrantes, como o forte fosso de género: as mulheres migrantes têm taxas significativamente piores de emprego (47,5%), desemprego (15,2%) e inatividade (43,8%) em relação aos homens. O relatório destaca ainda a baixa concentração de trabalhadores estrangeiros em cargos de gestão (mais de 75% dos trabalhadores têm qualificações operacionais), com salários mais baixos e sobrequalificação: 60,2% dos graduados estrangeiros de fora da UE estão empregados em ocupações de baixa ou média qualificação, comparados a 19,3% dos italianos.

A Itália destaca-se em vários aspetos entre os países da OCDE. Metade da população italiana com origem migrante tem apenas educação formal baixa, o segundo maior percentual na OCDE. No lado oposto em termos de educação, a Itália tem a menor percentagem de migrantes graduados na área da OCDE (12%, contra 20% dos nacionais italianos). Apenas 2% dos migrantes na Itália participaram em cursos de educação de adultos em 2020, em comparação com cerca de 6% na UE como um todo.

Em 2021, 28% dos migrantes empregados na Itália trabalhavam em empregos de baixa qualificação, comparados a 8,5% dos nacionais. Apenas 13% dos estrangeiros tinham ocupações que requerem maiores qualificações, contra 39% dos italianos. Esses empregos também apresentam desafios como baixos rendimentos e pouca segurança no emprego.

Em 33% dos casos, tanto estrangeiros da UE como de fora da UE encontram o seu primeiro emprego em menos de 3 meses. Aproximadamente 22% destes estão empregados entre 3 e menos de 6 meses, enquanto a incidência daqueles que estão empregados entre 6 e menos de 12 meses é de 11,7% (estrangeiros da UE) e 14,4% (estrangeiros de fora da UE). Deve-se também destacar que 17,8% dos estrangeiros da UE e 12,4% dos estrangeiros de fora da UE já encontraram emprego logo após chegarem à Itália.

O género também é uma razão para discriminação, mais presente entre os italianos (33,9%) em comparação com estrangeiros da UE (3,3%) e de fora da UE (3,8%). Por outro lado, a discriminação com base na origem estrangeira e nas crenças religiosas afeta 91,2% dos estrangeiros de fora da UE, 87% dos estrangeiros da UE e apenas 5,6% dos italianos. Os estrangeiros de fora da UE identificam o fraco domínio da língua italiana como o principal obstáculo para encontrar trabalho (30,9% do total). Para os estrangeiros da UE, a maior dificuldade está na falta de empregos adequados às competências que possuem (23,4% do total) (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2023).

Pilar 3 - Reabilitação e setor das FER

No caso dos painéis solares, apesar do crescimento significativo, as novas instalações ainda não são suficientes para atingir as metas estabelecidas. Com base na média de instalações dos últimos três anos, a Itália só alcançará 90 GW de capacidade renovável instalada em 2046. Assim, embora o progresso seja evidente, o ritmo das instalações deve ser acelerado para garantir um futuro energético sustentável (Camera dei Deputati, Servizio Studi, 2024).

Nos primeiros seis meses de 2024, a produção a partir de fontes renováveis superou, pela primeira vez, a produção de combustíveis fósseis. É o que revela o Relatório da Terna. De janeiro a junho de 2024, as fontes limpas cobriram 43,8% da procura energética. No caso da energia fotovoltaica, nos primeiros seis meses do ano, a energia solar em Itália produziu 17.603 GWh de energia limpa, um aumento de 17,4% (Terna Driving Energy SPA, 2024).

No que diz respeito à reabilitação, com 81% dos edifícios com mais de 30 anos e aproximadamente 75% dos Certificados de Desempenho Energético emitidos em 2021 com uma classificação energética igual ou inferior a E, o processo de requalificação do imobiliário italiano é urgente e estratégico. Neste contexto, os investimentos do Plano Nacional de Recuperação e Resiliência (PNRR) representam uma oportunidade importante, mas não suficiente: com os fundos do PNRR, é possível atingir uma taxa de renovação de 1,2%, longe da meta europeia de 2,1%. A Diretiva CASA Verde cria condições para acelerar o processo de eficiência energética no setor da construção, e nos próximos anos a Itália terá de investir

massivamente e promover políticas que incentivem a transição inteligente (Camera dei Deputati, Servizio Studi, 2024).

Esta revolução está a influenciar o mercado de trabalho. Paralelamente às profissões já conhecidas, surgirão novas, aplicadas a redes elétricas, comunidades energéticas e todos os trabalhos relacionados com a reutilização e a economia circular para a produção de energia. Isto pode gerar, até 2030, mais de 360 mil milhões de euros em valor acrescentado e 540 mil novos empregos no setor elétrico e na sua cadeia de abastecimento industrial.

ALEMANHA

A participação dos nacionais de países terceiros no mercado de trabalho na Alemanha é significativamente inferior à média nacional. Apesar do aumento expressivo no número de nacionais de países terceiros empregados e que contribuem para a segurança social entre 2014 e 2017, a sua taxa geral de emprego continua relativamente baixa. Por exemplo, enquanto a taxa de emprego para cidadãos alemães era de aproximadamente 75% em 2017, a taxa para nacionais de países terceiros era de apenas cerca de 53% no mesmo período. Esta disparidade deve-se, em parte, ao elevado afluxo de migrantes, especialmente requerentes de asilo, cuja integração no mercado de trabalho enfrenta frequentemente desafios adicionais (Statistisches Bundesamt, 2024).

O número de requerentes de asilo que chegaram à Alemanha aumentou significativamente nos últimos anos, ultrapassando os 722.000 apenas em 2015. Muitos destes indivíduos, devido à falta de conhecimentos da língua local e de qualificações reconhecidas, enfrentam barreiras significativas para entrar no mercado de trabalho. Apesar de o governo alemão ter implementado várias medidas para lidar com estes desafios — como programas de formação e educação aprimorados, iniciativas de desenvolvimento de competências relacionadas com o trabalho e legislação antidiscriminação —, o impacto tem sido misto (Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - BAMF, 2024). Por exemplo, os cursos de integração e os programas de formação profissional introduzidos visam melhorar as perspetivas de emprego, mas relatórios do Gabinete Federal para Migração e Refugiados (BAMF) indicam que o progresso é mais lento do que o esperado. Além disso, o apoio ao empreendedorismo tem obtido um sucesso moderado; no entanto, a eficácia geral destas iniciativas ainda está a ser avaliada. Para colmatar as lacunas, é necessário tomar mais medidas para melhorar o processo de inclusão, incluindo maior acesso a programas de aprendizagem de línguas, processos mais simplificados para o reconhecimento de qualificações estrangeiras e o desenvolvimento de sistemas de apoio abrangentes para orientar os nacionais de países terceiros no mercado de trabalho.

Pilar 1 - Migração

A migração na Alemanha demonstra um fenómeno diverso e complexo. De acordo com dados recentes, a Alemanha acolhe um número significativo de migrantes, incluindo provenientes da Turquia, Síria e Polónia, entre outros. Aproximadamente 18% da população residente na Alemanha não tem nacionalidade alemã, sendo que cerca de 6% possuem estatuto de refugiado ou proteção internacional. A distribuição demográfica dos migrantes mostra uma ampla gama etária, com uma proporção significativa de jovens e famílias. A distribuição de género entre os migrantes é relativamente equilibrada, embora existam variações em certas nacionalidades. A Alemanha tem feito progressos na inclusão, mas ainda enfrenta desafios. O Índice de Políticas de Integração de Migrantes (MIPEX) destaca que, embora a Alemanha se destaque em áreas como leis de antidiscriminação e participação política, enfrenta problemas em questões como acesso à residência de longo prazo e à educação. Os obstáculos práticos incluem barreiras linguísticas, habitação e transportes, que podem dificultar o processo de inclusão.

Pilar 2 - Inclusão no Mercado de Trabalho

A inclusão de Nacionais de Países Terceiros (NPT) no mercado de trabalho na Alemanha reflete tanto progressos como desafios. A legislação recente tem como objetivo reduzir barreiras ao emprego, mas ainda existem limitações, como autorizações de trabalho restritivas e longos processos de reconhecimento de qualificações estrangeiras. Os NPT enfrentam frequentemente taxas de desemprego mais elevadas em comparação com cidadãos da UE, com uma disparidade notável nas características de emprego. Por exemplo, em 2022, a taxa de desemprego dos NPT era de cerca de 15%, em comparação com 5% para os cidadãos da UE. Os NPT estão frequentemente concentrados em setores de baixa qualificação, com sub-representação em funções executivas. As tendências de 2020 a 2022 indicam que, embora tenham ocorrido melhorias na colocação de empregos para NPT, persistem lacunas em termos de género e representação setorial. Muitos NPT enfrentam problemas de sobrequalificação e têm menos probabilidade de aceder a oportunidades de formação profissional em comparação com os seus pares da UE. As questões locais, como a discriminação e a inadequação dos serviços de apoio, agravam ainda mais estes desafios, especialmente para mulheres TCN, que enfrentam barreiras adicionais, como as expectativas culturais e o acesso limitado a opções de trabalho flexíveis.

Pilar 3 - Reabilitação e setor das FER

A transição da Alemanha para uma economia verde tem incentivado a procura de profissionais qualificados nos setores de energias renováveis e construção. A redução de emissões de gases é um foco-chave, com progressos significativos realizados na diminuição das emissões no setor energético através de investimentos crescentes em fontes de energia renovável. As políticas governamentais, como o Ato das Fontes de Energia Renovável (FER), oferecem incentivos e apoio ao desenvolvimento de tecnologias verdes (BMWK, 2024). No entanto, a inclusão de NPT nestes setores enfrenta desafios. Os problemas locais incluem a falta de reconhecimento de qualificações estrangeiras e o acesso limitado a programas de formação específicos do setor. Para as mulheres NPT, as barreiras adicionais, como preconceitos de género e menos

oportunidades de relacionamento, complicam ainda mais a inclusão. Apesar dos investimentos estatais e das políticas destinadas a promover o crescimento no setor de energia renovável, estes desafios de integração permanecem significativos. É crucial resolver estas questões para garantir que os benefícios da transição verde sejam distribuídos equitativamente e que os NPT possam participar plenamente no futuro económico sustentável da Alemanha.

PORTUGAL

Portugal tem desempenhado um papel fundamental no desenvolvimento de uma abordagem integrada para as políticas de migração, envolvendo diversos intervenientes para garantir direitos e oportunidades iguais para todos (OLIVEIRA, 2020). Em 2023, o número de autorizações de residência ultrapassou um milhão, mais do que o dobro em relação a 2022, com as pessoas migrantes a representarem 14,4% dos contribuintes para a Segurança Social. No entanto, existem ainda dimensões que precisam de ser melhoradas no que diz respeito à inclusão de migrantes, nomeadamente o acesso a alojamento/habitação, o reconhecimento dos níveis de qualificação e a participação cívica (OLIVEIRA, 2023). Recentemente, houve uma reestruturação significativa da entidade responsável pela migração, agora chamada Agência para a Integração, Migração e Asilo (AIMA). Esta reestruturação, juntamente com os processos pendentes relacionados com autorizações de residência e as recentes eleições governamentais, contribuiu para a existência de obstáculos significativos na inclusão de pessoas migrantes no mercado de trabalho e no acesso a apoios sociais, nomeadamente na emissão de autorizações de residência e na regularização de migrantes. Assim, torna-se crucial garantir os direitos fundamentais das pessoas migrantes em Portugal, promovendo um acesso mais eficiente e ágil à documentação, a condições de trabalho dignas, à aprendizagem da língua portuguesa e a processos de reagrupamento familiar (OLIVEIRA, 2023).

Pilar 1 - Migração

De acordo com a Agência para a Integração, Migração e Asilo (AIMA), anteriormente conhecida como SEF (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras), em 2022, existiam quase 800.000 estrangeiros em Portugal, sendo 76% cidadãos de países terceiros (não pertencentes à UE), representando cerca de 8% da população residente. As principais nacionalidades de pessoas em situação regular (com autorização de residência) são o Brasil, o Reino Unido, Cabo Verde e a Índia. Em termos de fluxo migratório, Angola e o Bangladesh também estão incluídos na lista. Em 2022, o principal tipo de autorizações de residência concedidas foi por motivos de trabalho (56%), seguido pelo reagrupamento familiar (29%) e outros motivos (15%). Existiu uma forte predominância de atividades profissionais provenientes da Ásia (Índia, Bangladesh, Paquistão e Nepal) (OLIVEIRA, 2023).

No que diz respeito à distribuição por idade e género, em idade ativa (18-65 anos) 55,3% são homens e 44,7% são mulheres (OLIVEIRA, 2023). Os pedidos de asilo em 2022 aumentaram 29,5%, totalizando 1991 solicitações (OLIVEIRA, 2023). Segundo o Índice de Políticas de Integração de Migrantes (MIPEX, 2020),

Portugal está entre os dez países líderes na inclusão e as suas políticas melhoraram em todas as dimensões de direitos iguais, oportunidades e segurança para pessoas migrantes. Em 2019, as políticas de inclusão de Portugal estavam acima da média em todas as áreas, exceto na saúde dos migrantes.
Portugal começou a abordar as suas áreas de fraqueza na saúde e educação dos migrantes, melhorando o acesso aos serviços de saúde e à informação em saúde e apoiando a diversidade cultural nas escolas. Em relação à saúde, Portugal proporcionou acesso aos cuidados de saúde para solicitantes de proteção internacional e asilo e promoveu o envolvimento das pessoas migrantes nas informações de saúde. Nas escolas, a diversidade cultural foi incluída no programa de aulas de educação para a cidadania.

Pilar 2 - Inclusão no Mercado de Trabalho

Portugal tem introduzido novas medidas para promover fluxos migratórios regulares, seguros e ordenados, combater a imigração irregular e o tráfico de seres humanos e atender às necessidades do mercado de trabalho (OLIVEIRA, 2023). Portugal garante igual acesso ao mercado de trabalho e facilita o acesso ao emprego e à formação. As pessoas com autorização de residência, autorização de residência temporária e pedidos de proteção internacional têm direito no acesso à educação e ao mercado de trabalho e estão autorizadas a exercer atividade profissional. As pessoas migrantes, beneficiárias de proteção internacional e requerentes de asilo devem ter número de Segurança Social para aceder ao emprego, e os seus contratos de trabalho devem ser redigidos por escrito, conforme estipulado na Lei do Trabalho.
Mesmo com a implementação destas medidas, os Nacionais de Países Terceiros (NPT) enfrentam maior desemprego e precariedade laboral. Em 2022, a taxa de desemprego dos NPT (14,3%) era mais do que o dobro da média nacional (6,1%) (PORDATA). A taxa de emprego dos NPT, em comparação com os nacionais da UE, é mais baixa, com uma diferença acentuada entre mulheres. Os setores de emprego em que os NPT se concentram são aqueles com maior necessidade de mão-de-obra em Portugal, nomeadamente construção, restauração, turismo, agricultura e pesca (OLIVEIRA, 2023).
A recente legislação promoveu também a entrada e permanência de estrangeiros e o aumento de vistos de residência e autorizações de residência para atividades altamente qualificadas e de ensino. Segundo o Eurostat, em 2022, a sobrequalificação dos NPT era de 42,9% e, em 2023, subiu para 48,1%.
Relativamente à participação de adultos na aprendizagem (educação e formação), em 2023, 15,6% dos NPT tiveram acesso à formação, em contraste com 13,5% dos cidadãos da UE (EUROSTAT).
As principais questões a nível local que impedem a plena inclusão laboral dos NPT são os elevados custos associados ao reconhecimento de diplomas, bem como a necessidade de reconhecimento de profissões em áreas como saúde, engenharia e direito, que são reguladas por entidades superiores, e a barreira linguística no acesso a formações. No caso das mulheres NPT, as responsabilidades domésticas constituem o maior obstáculo à sua plena inclusão no mercado de trabalho.

Pilar 3 - Reabilitação e setor das FER

Em 2022, as atividades relacionadas com a energia, incluindo os transportes, representaram 67% das emissões nacionais de Portugal. As emissões provenientes da agricultura corresponderam a 12,3%, num total de 8.288 kt CO2 eq; os resíduos contribuíram com 10% das emissões, ou 5.643 kt CO2 eq; e o setor industrial foi responsável por 10,4% das emissões (Agência Portuguesa do Ambiente, 2024). O governo

português implementou incentivos energéticos em 2021, 2022 e 2023 para mitigar situações de pobreza energética em famílias vulneráveis e melhorar o desempenho energético das suas habitações e condições de vida. Estas medidas visam criar Comunidades de Energia Renovável e promover o autoconsumo coletivo, além de incentivar a reabilitação, a descarbonização, a eficiência energética e hídrica e a economia circular, melhorando o desempenho energético e ambiental dos edifícios, de forma a reduzir pelo menos 30% do consumo de energia nos edifícios intervencionados (Fundo Ambiental).

Portugal tem um forte compromisso com a incorporação de energias renováveis na produção de eletricidade e com a redução das emissões de carbono. Este compromisso será reforçado através de políticas públicas, incluindo a criação de uma Estrutura de Missão para Energias Renováveis, a melhoria de processos administrativos, o reforço dos meios das entidades licenciadoras, a definição de «Áreas de Prioridade» para projetos renováveis, a criação de um processo acelerado para licenciamento de projetos de maior maturidade, e melhorias no autoconsumo coletivo e nas Comunidades de Energia Renovável, com novos instrumentos, incentivos e campanhas de divulgação. Além disso, haverá um reforço da capacidade e produção eólica onshore, equipando os atuais parques eólicos com tecnologia mais recente e de maior capacidade (XXIII Governo - República Portuguesa, 2023).

No que diz respeito ao consumo de energia, serão implementadas medidas reforçadas para incentivar a descarbonização dos transportes, da indústria e dos edifícios, com políticas específicas para as famílias mais vulneráveis e para a classe média (XXIII Governo - República Portuguesa, 2023).

O principal obstáculo a nível local que impede a plena inclusão laboral de nacionais de países terceiros (homens e mulheres) é o reconhecimento de diplomas de alto nível, devido aos custos associados e à necessidade de reconhecimento em áreas como a engenharia, regulada por uma entidade superior, além da barreira linguística.

A nível europeu, Portugal ocupa o terceiro lugar entre os países europeus que mais investem em energia limpa. O objetivo é atingir, até 2030, uma produção elétrica em que 85% seja proveniente exclusivamente de recursos naturais (Rito, 2023). A estratégia de transição energética de Portugal representa um investimento de 75 mil milhões de euros em projetos de produção de energia verde (XXIII Governo - República Portuguesa, 2023).

ESPANHA

O contexto socioeconómico de Espanha é marcado por uma população migrante significativa, um mercado de trabalho em constante evolução e um crescente foco nas energias renováveis. Embora o país tenha avançado na inclusão de pessoas migrantes, ainda existem desafios, especialmente no que diz respeito ao emprego e ao acesso à residência legal. Pessoas migrantes, particularmente Nacionais de Países Terceiros (NPTs), enfrentam frequentemente obstáculos como a sobrequalificação, quadros legais restritivos e oportunidades limitadas em empregos qualificados. Por outro lado, o setor de energias renováveis (ERs) em expansão na Espanha apresenta um grande potencial para o crescimento económico

e para a criação de empregos, embora o acesso a estas oportunidades permaneça desigual, especialmente para coletivos marginalizados, como trabalhadores migrantes.

Pilar 1 - Migração

De acordo com o censo populacional de 2023 (INE), havia 6.089.620 de residentes estrangeiros em Espanha, representando 12,66% da população total. As maiores nacionalidades estrangeiras eram a marroquina (14,7%), a romena (10,3%), a colombiana (7,5%), a italiana (5%) e a britânica (4,7%). Em dezembro de 2023, 2,9 milhões de estrangeiros tinham autorizações de residência válidas, sendo que 59,14% possuíam residência de longa duração e 38,57% tinham autorizações temporárias. A maioria da população estrangeira (79%) tinha entre 16 e 65 anos, com 15,6% entre 0 e 15 anos, e 5,25% com 65 anos ou mais (Observatorio Permanente de la Inmigración, 2024). Spain scores 60/100 on the Migrant Integration Policy Index (MIPEX), performing better than the global average of 49. A Espanha obteve 60/100 no Índice de Políticas de Integração de Migrantes (MIPEX), superando a média global de 49. Segundo as conclusões e recomendações do MIPEX, as pessoas migrantes em Espanha enfrentam mais oportunidades do que obstáculos para a inclusão, embora ainda existam barreiras significativas, especialmente no acesso à nacionalidade. Apesar de promover uma abordagem abrangente para a inclusão, o país ainda não atinge as políticas mais favoráveis observadas nos “Top Ten” do MIPEX. As pessoas migrantes usufruem de muitos direitos básicos, mas as políticas de inclusão em Espanha apenas asseguram parcialmente oportunidades iguais para cidadãos de fora da UE.

Pilar 2 - Inclusão no Mercado de Trabalho

Desde 2014, o número de estrangeiros a trabalhar em Espanha tem aumentado, exceto nos anos de 2020 e 2021 devido à COVID-19, que limitou os movimentos migratórios e restringiu o mercado de trabalho. Nos últimos três anos, desde abril de 2020, 696.224 estrangeiros aderiram ao Sistema de Segurança Social de Espanha, alcançando um recorde de 2,67 milhões no final de 2023. Embora os estrangeiros representem apenas 12% do emprego total, a sua taxa de crescimento é três vezes maior que a dos nacionais — 35% contra 10%.

Segundo os dados da Segurança Social, em dezembro de 2022, havia aproximadamente 2,46 milhões de trabalhadores estrangeiros associados ao sistema, dos quais 1,63 milhões eram NPT, principalmente empregados nos setores de trabalho independente ou doméstico (Ministério de Inclusão, Segurança Social e Migração, 2023). Espanha tem a maior taxa de sobrequalificação de trabalhadores estrangeiros na UE, com 43% dos migrantes chegados em 2022 com formação superior, embora muitos estejam concentrados em trabalhos não qualificados e com más condições laborais (Cuadrado et al., 2024).

Este desalinhamento entre as qualificações e o emprego está fortemente ligado ao quadro legislativo restritivo para NPT, que limita a sua inclusão no mercado de trabalho. Os migrantes têm de obter contratos de trabalho em setores com falta de mão-de-obra, o que leva muitos a não conseguirem cumprir os requisitos para a obtenção de autorizações de residência, ficando em situações administrativas irregulares durante 3 a 5 anos. Isto empurra-os para a economia informal, onde enfrentam maiores riscos de exploração e discriminação.

As mulheres migrantes enfrentam desafios adicionais devido à segmentação do mercado de trabalho, frequentemente empregadas em trabalhos pouco qualificados, como serviço doméstico e de hotelaria, com salários mais baixos e menos proteções laborais. Muitas têm também responsabilidades de cuidado, o que limita ainda mais as suas oportunidades de emprego e contribui para a sua posição marginalizada na mão de obra (Red Acoge, 2018).

Pilar 3 - Reabilitação e setor das FER

Embora Espanha ainda dependa do consumo de combustíveis fósseis, a produção de energias renováveis tem aumentado exponencialmente nos últimos anos, especialmente em 2023, contribuindo para a redução de emissões de gases com efeito de estufa (GEE). Em Espanha, a energia eólica é a principal fonte de energia verde, representando 24,5% da produção total, seguida pelas centrais de ciclo combinado com 20,9%, energia solar com 20,3% e hídrica com 13,6%. As instalações de energia fotovoltaica aumentaram 28% no último ano, contribuindo para um notável 2023, em que a produção de energias renováveis aumentou 15,1% em relação a 2022. Pela primeira vez na história, mais de metade do mix energético do país, 50,3%, foi derivado de fontes como vento, sol e água (Red Eléctrica, 2024).

Atualmente, o setor mais poluente é o dos transportes, que representou 29,9% das emissões de GEE em 2021, seguido pelas atividades industriais (22,6%), agricultura e pecuária (11,4%) e outros (MITECO, 2023). De acordo com o primeiro relatório do MITECO sobre transição ecológica no âmbito do Plano de Recuperação, Transformação e Resiliência, foram dedicados mais de 4.000 milhões de euros à geração de energias renováveis até outubro de 2023 (Giorgi, 2023). Especialmente para o ano corrente, 2024, estão a ser investidos 2.300 milhões de euros no mesmo plano em várias áreas, como energia renovável, comunidades de energia e outros domínios de interesse (García Ceca, 2024).

Desde o início dos anos 80, a Espanha implementa leis e políticas para fomentar a energia verde. Uma das leis mais relevantes foi o Decreto Real 413/2014, que regulamenta a produção de energia elétrica com base em fontes renováveis, cogeração e resíduos (MITECO, 2024). O plano mais recente e significativo é o Plano Nacional Integrado de Energia e Clima (2021-2030), que prevê um crescimento significativo das energias renováveis no país. Este plano destina mais de 3 milhões de euros para aumentar o uso de energia renovável e aproveitar as oportunidades sociais e económicas associadas (Gobierno de España, 2024).

No que diz respeito ao emprego, os postos relacionados com energias renováveis têm aumentado nos últimos anos. Em Espanha, os empregos diretos no setor cresceram de 50.107 em 2018 para 70.780 em 2021 (León, 2023). Considerando empregos diretos e indiretos, mais de 130.000 funções foram ocupadas em 2023.

Nos últimos anos, a presença de mulheres no setor de energia verde tem aumentado. Entre 2015 e 2021, as mulheres representavam 38,1% do setor, superando a média europeia de 34%. Contudo, a maioria destes empregos está relacionada com funções administrativas. A presença feminina em cargos de alta qualificação ainda é baixa (Transición Justa, 2022). O setor de energia verde, apesar das rápidas mudanças, continua a ser dominado por homens, devido à falta de incentivo para as mulheres seguirem carreiras em engenharia ou energia, às dificuldades na conciliação familiar e à escassez de referências femininas no setor.

SUÍÇA

Enquanto país fora da UE com um tecido migratório e económico sui generis, a Suíça destaca-se como um caso à parte. A migração, tanto de países da UE como de países terceiros, com características distintas em termos de qualificações e acesso ao mercado de trabalho, reafirma a centralidade deste fenómeno para o desenvolvimento do país. No entanto, os Nacionais de Países Terceiros enfrentam frequentemente desafios significativos no reconhecimento de qualificações e na inclusão no mercado de trabalho, levando a uma concentração em setores de baixa qualificação. Por outro lado, o mercado das energias renováveis apresenta um crescimento contínuo e significativo, prometendo a criação de novos empregos no presente e no futuro próximo.

Pilar 1 - Migração

No final de dezembro de 2022, 2.241.854 pessoas estrangeiras (30% da população residente total) viviam permanentemente na Suíça. Em 2022, o número da população estrangeira residente permanente aumentou em 20.886 unidades em comparação com o ano anterior. Enquanto 114.393 pessoas que se mudaram para a Suíça são provenientes de países da UE e da EFTA (+19.523), o número de nacionais de países terceiros foi de 48.042 unidades (+1.363). Para 52,3% dos que se estabeleceram como residentes permanentes, a principal razão para a mudança foi o trabalho (84.927 indivíduos, +26,8% em relação a 2021). O reagrupamento familiar representou 26,5% das entradas para residência de longa duração, correspondendo a 43.026 pessoas (+7,4% em relação a 2021), sendo 16,5% familiares de cidadãos suíços. A permanência para fins de educação ou de formação representou 10,4% da população residente permanente (16.827 pessoas, +4,0%). Em 2022, 74.959 pessoas solicitaram o estatuto de proteção internacional, tendo sido concedido em 72.611 casos. Mais de metade dos requerentes eram provenientes do Afeganistão, da Turquia ou da Eritreia (Escritório Federal Suíço de Migração).

A Suíça obtém uma pontuação de 50/100 no MIPEX, ligeiramente acima da média dos países avaliados (49) e entre os países da UE e da Europa Ocidental (UE15)/OCDE. As pessoas migrantes na Suíça enfrentam grandes obstáculos no acesso à nacionalidade e no combate à discriminação. A abordagem da Suíça à integração é classificada pelo MIPEX como de "Integração Temporária". Os cidadãos estrangeiros na Suíça beneficiam de acesso a direitos básicos e de políticas moderadamente favoráveis no mercado de trabalho, mas não têm segurança de longo prazo para se estabelecerem de forma permanente, investirem na integração e participarem plenamente como cidadãos (MIPEX).

Pilar 2 - Inclusão no Mercado de Trabalho

O impacto da migração no mercado de trabalho pode ser demonstrado pela proporção de pessoas em cada ocupação que nasceram no estrangeiro. Em vários grupos profissionais, a proporção de pessoas

migrantes aproxima-se ou ultrapassa os 70%. Estes incluem trabalhadores da limpeza, ajudantes e estucadores. Seguem-se as profissões na indústria transformadora, construção civil e serviços de baixa qualificação, que são essencialmente dependentes de trabalhadores migrantes. As profissões comuns (mais de 50.000 indivíduos) com alta proporção de pessoas migrantes incluem operadores de plantas e máquinas estacionárias (62%) e cozinheiros (59%). No extremo oposto, as ocupações como a agricultura, a floricultura, a educação pré-primária, a educação primária e trabalho policial, entre outras, têm menos de 15% de trabalhadores migrantes. Consequentemente, as ocupações de nível médio no setor dos serviços e no setor público caracterizam-se por uma menor presença de pessoas migrantes (Escritório Federal Suíço de Migração).

Pilar 3 - Reabilitação e setor das FER

O mercado de energias renováveis na Suíça deverá crescer devido às crescentes preocupações com as alterações climáticas. Isto levou a um impulso por opções de geração de energia mais limpas, com o segmento da hidroeletricidade a liderar o mercado. O compromisso do governo em reduzir as emissões de gases com efeito de estufa para metade até 2030 deverá criar oportunidades no mercado de energias renováveis. Espera-se ainda um aumento da capacidade instalada de energia solar e hídrica. Apesar do potencial de crescimento, o mercado de energias renováveis na Suíça é moderadamente consolidado, com alguns atores-chave a dominar o mercado. Estas empresas estão envolvidas em diversas atividades, desde a construção de centrais hidroelétricas até ao lançamento de projetos solares. O setor também observa empresas a explorar a digitalização em centrais hidroelétricas e a combinação de energia solar e hídrica para maior eficiência e fiabilidade (Mordor Intelligence; Escritório Federal Suíço de Energia).

REINO UNIDO

O Reino Unido foi o primeiro país a definir o conceito de pobreza energética nos anos 1990. Brenda Boardman descreveu-a como os agregados familiares cuja despesa com serviços energéticos excedia 10% do seu rendimento total (1991). É por isso que o contexto seguinte é definido em 2011, pois, nessa altura, embora os debates sobre a pobreza energética fossem raros, surgiu um dos primeiros projetos para enfrentar este problema, tornando-o relevante para as questões sociais relacionadas com o setor da energia. Atualmente, no Reino Unido, a pobreza energética refere-se aos agregados familiares que têm de gastar uma proporção elevada do seu rendimento para manter uma temperatura confortável na sua casa ao longo de todo o ano. A pobreza energética é, principalmente, impulsionada por três fatores-chave: o rendimento do agregado familiar, os preços da energia e o consumo energético (também afetado pela eficiência energética da habitação) (House of Commons Library, 2024).

Para solucionar e reduzir a pobreza energética no Reino Unido, foi promulgada a **Warm Homes and Energy Conservation Act** em 2000. O principal objetivo desta legislação era reduzir a pobreza energética no país através de estratégias específicas, bem como identificar os alvos que poderiam necessitar de

regulamentação relacionada com a pobreza energética (Legislation Government UK, 2000). Após esta lei, foram desenvolvidas diversas estratégias no país para cumprir o objetivo de reduzir a pobreza energética. Uma delas é o regulamento **Fuel Poverty (England) Regulations 2014**, que avalia a pobreza energética com base na relação entre o rendimento de um agregado familiar e a sua fatura de energia. Alguns exemplos de estratégias atuais incluem práticas de poupança energética, programas de eficiência energética, assistência financeira e programas de apoio social (Access Group, 2024).

O uso de energias renováveis no Reino Unido mudou significativamente ao longo dos últimos 30 anos. No final de 1991, as renováveis representavam apenas 2% de todo o consumo elétrico do país. No entanto, em 2013, esse percentual aumentou para 14,6% (National Grid, 2024). Notavelmente, em 2017, o Reino Unido destacou-se como um dos líderes europeus no crescimento da geração de energia renovável, com a produção de energia verde a superar os combustíveis fósseis pela primeira vez em 2019.

Atualmente, na década de 2020, o setor de energia verde atingiu os seus maiores números, tanto em volume de negócios como em estimativas de emprego, desde os primeiros dados analisados em 2015, incluindo um aumento nas posições de emprego a tempo inteiro (Office for National Statistics, 2024).

Pilar 1 - Migração

Em 2011, de acordo com o espaço temporal relevante para a seleção da boa prática, o Census for England constata que a população nascida no estrangeiro representava 7,3 milhões de pessoas, ou 14% dos 53 milhões de residentes habituais de Inglaterra. Deste total, 46% possuíam passaporte britânico, enquanto 51% detinham passaporte não britânico. A maioria era oriunda da Europa ou da Ásia, principalmente da Índia, Polónia e Paquistão (Migration Observatory at the University of Oxford, 2011). Relativamente ao género, 52% dos residentes não nascidos no Reino Unido eram mulheres e 80% tinham entre 16 e 64 anos. É também relevante notar que o número de refugiados que receberam asilo no Reino Unido foi de 193.494 pessoas em 2011 e 117.226 em 2014, mostrando uma clara diminuição ao longo dos anos (Macrotrends, 2024).

Pilar 2 - Inclusão no Mercado de Trabalho

De acordo com as estatísticas nacionais, em 2011, a maioria dos nacionais e estrangeiros no Reino Unido com 16 anos ou mais estavam economicamente ativos e empregados. Entre os empregados, os cidadãos estrangeiros estavam principalmente envolvidos em ocupações profissionais e primárias. As barreiras linguísticas eram mínimas, com apenas 1,7% dos migrantes a reportarem incapacidade de falar inglês (Office for National Statistics, 2013).

No setor energético, em 2011, a indústria de fornecimento de eletricidade, gás, vapor e ar condicionado empregava 46.580 mulheres (nacionais e estrangeiras) entre 16 e 74 anos. No setor da construção, eram 275.105 mulheres trabalhadoras (Office for National Statistics, 2011). Geralmente, o número de homens empregados nestes dois setores era superior ao de mulheres em 2011. Deve-se também considerar que os fluxos migratórios no Reino Unido tendem a ser polarizados. Muitos migrantes ocupam posições de prestígio e bem remuneradas (e.g., gestores, médicos, professores universitários), representando 42% dos migrantes em 2009, enquanto outros estão empregados em funções de baixos salários, como limpeza, babysitting e trabalho agrícola (González, 2009).

Pilar 3 - Reabilitação e setor das FER

O setor de energia verde não era popular entre os migrantes durante 2011 e 2014. Isto era especialmente verdade para as mulheres no Reino Unido, onde, em 2011, mais de oito em cada dez mulheres trabalhadoras estavam empregadas no setor dos serviços (University of Oxford, 2016). No entanto, os empregos verdes no Reino Unido registaram um crescimento substancial nos últimos anos. Em 2022, os empregos verdes foram estimados em aproximadamente 640.000, representando um aumento de 8,4% em relação a 2021 e de 19,9% em comparação a 2020 (Office for National Statistics, 2024).
As mulheres também estão cada vez mais representadas no setor de energia verde, embora tendam a ocupar posições mais júnior e menos remuneradas. Segundo o relatório NESTA de 2020, as mulheres representam 57,9% dos empregos verdes, mas muitos destes cargos são menos bem pagos, o que contribui para a disparidade salarial de género no setor das renováveis (Le-Blanc e McIvor, 2020).

4. Metodologia

Este capítulo apresenta uma visão geral da metodologia POWGEN desenhada para identificar e analisar boas práticas através de uma abordagem estruturada, fundamentada em três pilares centrais: migração, acesso ao mercado de trabalho e formação, e os setores de energia renovável e reabilitação. Estes pilares constituem a base do quadro analítico da POWGEN, orientando a seleção, avaliação e desenvolvimento de iniciativas que promovam a formação e o acesso ao mercado de trabalho para nacionais de países terceiros (NPTs), com um enfoque específico no setor energético.
O processo iniciou-se com a seleção de 15 iniciativas ou projetos, escolhidos pela sua relevância potencial nestes pilares. Após uma avaliação inicial, 10 destes foram identificados como "boas práticas" com base na sua elegibilidade e eficácia no tratamento dos pilares principais. Este processo de seleção garantiu que cada prática escolhida estivesse bem alinhada com os objetivos do projeto POWGEN, contribuindo eficazmente para uma perspetiva equilibrada entre migração, inclusão no mercado de trabalho e energia renovável. No âmbito do POWGEN, uma boa prática refere-se a uma iniciativa ou projeto alinhado com os três pilares centrais que constituem a base deste relatório: migração, formação e mercado de trabalho, e os setores de energia renovável e reabilitação. Estas práticas destacam-se pelo seu sucesso, viabilidade e resultados positivos, sendo recomendadas como modelos para adaptação e replicação em diferentes contextos por profissionais e formuladores de políticas públicas. No POWGEN, o foco é em **boas práticas em vez de melhores práticas**, reconhecendo que cada iniciativa, embora eficaz, possui áreas que podem ser aprimoradas e melhoradas. De facto, algumas práticas que não atenderam aos critérios listados na

seção seguinte foram ainda assim incluídas, dado o valor dos seus resultados e contributos significativos para o relatório.

Um dos objetivos primordiais da metodologia foi avaliar as iniciativas selecionadas de forma equilibrada, assegurando que nenhum pilar tivesse maior destaque em detrimento dos outros. Esta abordagem equilibrada é essencial para extrair conclusões que reflitam uma compreensão abrangente das interligações entre migração, inclusão no mercado de trabalho e as especificidades do setor energético. Adicionalmente, a perspetiva de género foi integrada ao longo da análise, respeitando a missão do projeto POWGEN. Reconhecendo os desafios únicos enfrentados por mulheres migrantes no acesso ao mercado de trabalho, a metodologia incluiu considerações específicas para a inclusão de género como indicador crítico no âmbito do POWGEN.

Processo Passo a Passo

A metodologia POWGEN envolve uma abordagem estruturada para desenvolver, recolher e disseminar boas práticas no campo das energias renováveis, com foco em programas bem-sucedidos de formação e inclusão laboral em toda a Europa, visando a replicação destas boas práticas em outros contextos. O processo é dividido em etapas claras com objetivos específicos e cronogramas definidos, garantindo a uniformização da investigação e a produção de um relatório conjunto de boas práticas abrangente, incluindo as principais conclusões como resultado do estudo.

A **primeira fase** estabeleceu uma abordagem unificada para analisar e identificar boas práticas, garantindo consistência entre todos os parceiros. Para alcançar isso, foram desenvolvidas diretrizes e um modelo padronizado para relatórios de projetos/iniciativas e os seus respetivos contextos nacionais, fornecendo um quadro analítico comum e orientações claras para a recolha de dados.

Durante a **segunda fase** os parceiros reuniram exemplos iniciais de boas práticas, selecionando entre dois a três projetos ou iniciativas alinhados com os critérios estabelecidos, que serão detalhados mais adiante. Em seguida, **foram selecionadas e analisadas** 10 iniciativas específicas, resultando em dez boas práticas bem documentadas, cada uma com perceções específicas do país.

As **práticas compiladas foram integradas** no presente Relatório, destacando a sustentabilidade, eficiência, replicabilidade e escalabilidade de cada iniciativa em conformidade com os objetivos do POWGEN. O relatório conclui com um conjunto de principais conclusões que iluminam os aspetos mais importantes e os pontos fortes das boas práticas.

Após a validação final e a tradução para seis idiomas (italiano, francês, alemão, português, espanhol), o relatório será amplamente disseminado, direcionado a representantes-chave e organizações, visando maximizar a sensibilização e encorajar a adoção destas práticas. Esta metodologia garante uma abordagem estruturada para recolher, analisar e partilhar boas práticas, apoiando um modelo de energia renovável mais equitativo e sustentável em toda a Europa.

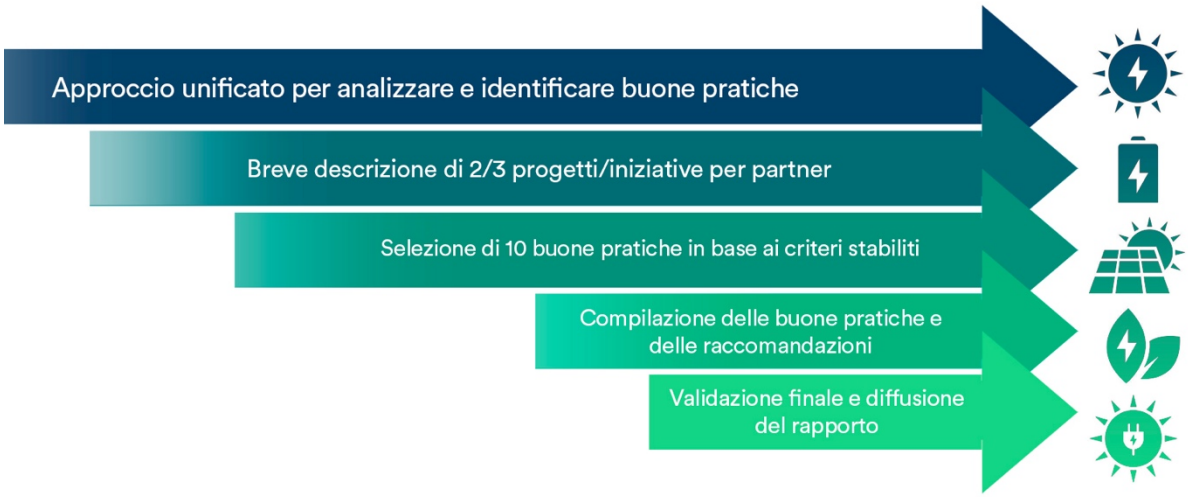


Figura 4. *Rappresentazione visiva del processo metodologico delle fasi del progetto*

Critérios para a seleção de uma boa prática e o proceso

Como destacado na introdução, este relatório está estruturado em torno de três pilares essenciais: migração, formação e inclusão no mercado de trabalho, e os setores de energias renováveis e reabilitação. Estes pilares formam a espinha dorsal da análise, refletindo não só as áreas de foco, mas também os objetivos mais amplos do projeto POWGEN. Na busca por boas práticas, estes conceitos-chave serviram como um quadro orientador, garantindo que as práticas identificadas estivessem alinhadas com os objetivos gerais do projeto, que visam apoiar a inclusão dos migrantes e promover a sustentabilidade no mercado de trabalho.

Primeiro, as boas práticas selecionadas precisavam de se direcionar ao coletivo de migrantes, especificamente a Nacionais de Países Terceiros (NPTs), com ênfase particular nas mulheres. As mulheres migrantes frequentemente enfrentam barreiras agravadas devido tanto ao seu género como ao seu estatuto de migrante, tornando-se crucial identificar práticas que abordem diretamente os seus desafios únicos, como barreiras linguísticas, adaptação cultural e acesso a oportunidades de formação adequadas. Em segundo lugar, era essencial que essas práticas incluíssem programas de formação abrangentes, concebidos para ajudar os participantes a aceder a empregos significativos. A formação é um componente fundamental para colmatar a lacuna entre os migrantes e o mercado de trabalho, especialmente em setores especializados como o da energia. A formação tinha de ser prática, orientada para o mercado e capaz de melhorar a empregabilidade dos participantes, dotando-os de competências relevantes para as necessidades e especificidades atuais do mercado de trabalho. Em terceiro lugar, as boas práticas precisavam de operar nos setores da reabilitação e da energia verde, que têm visto um aumento na procura nos últimos anos devido ao impulso pela sustentabilidade e transição ecológica. Este setor não só oferece numerosas oportunidades de emprego, como também se alinha com uma mudança mais ampla da sociedade para modelos económicos ecologicamente conscientes. Ao focar neste setor, o projeto POWGEN e, consequentemente, este relatório visam posicionar os trabalhadores migrantes,

especialmente as mulheres, em funções que contribuam tanto para o seu crescimento pessoal como para a transição verde.

Na pesquisa documental do POWGEN, os critérios de seleção para boas práticas foram além destes pilares fundacionais. As iniciativas tinham de ser relevantes para as áreas de foco, ou seja, tinham de abordar diretamente a formação, a migração e os setores de energia verde e reabilitação. Também tinham de ser bem documentadas e estruturadas, garantindo que os processos e resultados estivessem claramente delineados. Além disso, as práticas precisavam de ser transferíveis, ou seja, podiam ser replicadas em contextos ou regiões diferentes, tornando-as escaláveis e adaptáveis a diversos ambientes. Por fim, as práticas tinham de estar alinhadas com as prioridades do projeto POWGEN, garantindo que contribuíssem para os objetivos mais amplos da redução da desigualdade de género e da promoção da inclusão no setor de energias renováveis (Tabela 1).

In POWGEN's desk research, the selection criteria for good practices went beyond these foundational pillars. The initiatives had to be relevant to the focus areas, meaning that they directly addressed training, migration, and the green energy and refurbishment sector. They also had to be well-documented and structured, ensuring that the processes and outcomes were clearly outlined. Moreover, the practices needed to be transferable, meaning that they could be replicated in different contexts or regions, making them scalable and adaptable to diverse settings. Lastly, they had to be aligned with the POWGEN project's priorities, ensuring that they contributed to the broader goals of reducing the gender gap and fostering inclusivity in the green energy sector (Table 1).

STRUTTURATA E RILEVANTE • La Buona Pratica (BP) raggiunge gli obiettivi attraverso la validazione e la valutazione del suo processo e dei risultati. • La BP, preferibilmente, essendo rilevante per tutti e tre i pilastri, interseca l'inclusione lavorativa dei cittadini di paesi terzi (TCN) nei settori della riqualificazione e delle energie rinnovabili (FER). • La BP promuove la partecipazione degli stakeholder e dei gruppi target. • La BP ha un impatto sulle donne migranti.	**EFFICIENTE** • La BP garantisce un uso adeguato delle risorse nell'implementazione dei compiti e delle procedure previsti. • L'organizzazione delle partnership della BP, la distribuzione dei ruoli, il processo di gestione e di presa delle decisioni sono delineati e assicurano una buona governance.
TRASFERIBILE • La BP può essere replicata in altri contesti. • La BP include i processi necessari per garantirne la trasferibilità. • La BP identifica i rischi e le possibili misure di mitigazione legate al trasferimento della pratica.	**ALLINEATA ALLE PRIORITÀ DEFINITE** • La BP contribuisce all'attuazione di piani d'azione europei, nazionali e locali coerenti con le priorità delineate nel progetto POWGEN. • La BP ha un impatto positivo sul sistema decisionale locale. • La BP genera un impatto a lungo termine a supporto dei contesti svantaggiati.

Tabela 1: *Critérios para a seleção*

É importante reconhecer que algumas das boas práticas identificadas neste relatório podem não cumprir totalmente todos os critérios de elegibilidade delineados na tabela acima. Isto deve-se principalmente ao facto de se encontrarem em estágios iniciais de implementação, o que limita o alcance dos impactos mensuráveis atualmente alcançáveis. No entanto, estas práticas continuam a ser altamente valiosas, pois oferecem insights preliminares e destacam as principais aprendizagens até agora. Aqui estão as principais razões para incluir estas práticas, apesar do alinhamento parcial com os critérios:

- Muitos programas ou iniciativas de formação e inclusão, particularmente aqueles direcionados a mulheres migrantes, exigem tempo para produzir resultados tangíveis, à medida que os participantes desenvolvem gradualmente competências, superam barreiras linguísticas e se adaptam ao mercado de trabalho.
- Estas práticas abordam questões complexas e interseccionais que não podem ser resolvidas rapidamente, exigindo uma abordagem de longo prazo para promover mudanças significativas. A natureza em evolução do setor de energia verde e reabilitação também adiciona incertezas, à medida que novas oportunidades e funções continuam a surgir. Assim, embora o impacto mensurável possa ser limitado nesta fase, o sucesso destas iniciativas tornar-se-á mais evidente ao longo do tempo, à medida que os programas e os seus participantes amadurecem.

A secção seguinte inclui uma tabela que ilustra como as boas práticas foram abordadas em relação aos três pilares, com o pilar mais relevante de cada iniciativa destacado a vermelho ou verde. As boas práticas finais são marcadas a negrito, pois são iniciativas que cumprem os três pilares ou se destacam em dois, oferecendo conhecimentos valiosos numa área específica. Estas boas práticas selecionadas são analisadas em detalhe através de um infográfico dedicado, proporcionando insights mais aprofundados para futuras iniciativas do projeto POWGEN.

Seleção de casos

A tabela a seguir apresenta as 15 iniciativas iniciais pré-selecionadas com base no seu alinhamento com os três pilares principais. Após uma avaliação detalhada de cada prática e da sua relevância em relação a estes pilares, foi feita uma seleção final de 10 boas práticas. Conforme mostrado abaixo, as práticas selecionadas estão destacadas a negrito e têm todos os pilares marcados a verde, indicando que atendem a todas as características e critérios essenciais. Para que uma prática fosse selecionada, era importante que:

- Fosse direcionado para pessoas em contexto de migração, idealmente mulheres;
- Incluísse um programa de formação extensivo que promovesse o acesso ao mercado de trabalho;
- E se focasse na integração dos participantes nos setores de energia renovável e reabilitação.

As práticas que atendem a todos esses critérios foram consideradas elegíveis para seleção. No entanto, duas iniciativas foram incluídas apesar de se alinharem apenas com dois dos três pilares. Esses projetos foram escolhidos devido aos seus valiosos insights sobre empregos em energia renovável e a participação das mulheres.

As considerações de género foram essenciais ao direcionar-se a pessoas migrantes, embora nem todas as práticas tivessem como alvo específico mulheres. Por essa razão, o projeto *Mums @ Work* foi incluído: embora não operasse no setor de energia renovável, focou-se exclusivamente nas mulheres e apoiou sua

inclusão no mercado de trabalho, abordando barreiras específicas. Já o projeto *Achieve*, outra prática selecionada, não tinha como alvo exclusivo pessoas migrantes, mas alguns dos seus conselheiros de energia eram indivíduos em maior risco de exclusão social, incluindo nacionais estrangeiros e indivíduos nascidos no Reino Unido com pais ou familiares de origem migrante. Como um dos primeiros projetos a abordar a pobreza energética, o *Achieve* desempenhou um papel pioneiro na resolução de questões sociais no setor energético, tornando-o um modelo valioso para informar iniciativas futuras.

Conforme mencionado na introdução, algumas das boas práticas selecionadas operam ou foram implementadas em vários locais-piloto na Europa. Tendo em conta a secção de contexto nacional, considerou-se o país do coordenador do projeto. Geograficamente, procurou-se cobrir toda a UE. Contudo, constatou-se que há poucas experiências na UE (i.e., projetos maioritariamente financiados pela UE) que abordam os três pilares de forma integrada. Isso pode dever-se ao fato de que alguns projetos são conhecidos apenas a nível local e, portanto, não estão disponíveis em inglês.

Consequentemente, o relatório destaca aquelas consideradas mais relevantes, seja devido ao seu alcance internacional ou porque os parceiros conseguiram encontrá-las e analisá-las. Embora a maioria das boas práticas seja baseada na UE, **duas são iniciativas pan-europeias** (implementadas no Reino Unido e na Suíça) e foram incluídas devido às valiosas aprendizagens que oferecem. Essas boas práticas geralmente combinam financiamento público, obtido de administrações públicas locais ou da Comissão Europeia, com financiamento privado com origem em colaborações entre diferentes partes interessadas.

Algumas dessas boas práticas já foram concluídas, enquanto outras, como os *Centros de Aconselhamento Energético* e *Idària*, continuam a decorrer. Nesses casos, conforme mencionado anteriormente, as práticas enfatizam as aprendizagens até ao momento, com a esperança de que esses insights orientem o desenvolvimento e a implementação de iniciativas futuras.

Neste sentido, este relatório procura preencher uma lacuna importante de conhecimento ao identificar e examinar projetos e iniciativas que promovem a inclusão no mercado de trabalho de nacionais de países terceiros (NPTs) no setor de energia, especialmente nas áreas crescentes de energia renovável e reabilitação. Esta compilação serve não apenas como um recurso para compreender os esforços existentes, mas também como uma base para desenvolver futuras iniciativas que atendam às necessidades únicas das comunidades migrantes no contexto da transição energética sustentável.

Nº	Iniciativas / Projetos	1.º pilar - Migração	2.º pilar - Formação	3.º pilar - ERs & setor de reabilitação
1	Achieve		✓	✓
2	**Centros de Aconselhamento Energético (CAEs)** ***(Punts d'Assessorament Energetics)***	✓	✓	✓
3	Green Skills and Jobs		✓	✓
4	**Idària**	✓	✓	✓
5	**Protocolo conjunto entre o governo italiano e o setor da construção**	✓	✓	✓
6	**Mums @ work - Supporting Migrant Mothers Labour Market Integration**	✓	✓	
7	**Refugees go Solar+**	✓	✓	✓
8	Energias Renovadoras *(Renovant Energies)*	✓		✓
9	**SolarBau24**	✓	✓	✓
10	**Geração Solar** ***(Generación Solar)***	✓	✓	✓
11	Início na profissão *(Start in den Beruf)*		✓	
12	**STEAMigPOWER**	✓	✓	✓
13	Geração Mulheres *(Generació Dones)*	✓		✓
14	Mulheres amam a construção *(Frau Liebt Bau)*			✓
15	**WOMEN4GREEN**	✓	✓	✓

Tabela 2: *Pré-seleção das iniciativas que correspondem aos critérios de boas práticas do POWGEN*

5. Visão Geral e Infográficos das Boas práticas

Esta secção apresenta uma visão geral concisa das boas práticas selecionadas, destacando os elementos essenciais de cada uma e demonstrando como estas se integram e reforçam os três pilares fundamentais. Cada prática é analisada para demonstrar as estratégias principais que contribuem para a sua eficácia dentro destes pilares. Após este resumo, um infográfico informativo irá fornecer uma síntese visual dos pontos principais, incluindo resultados-alvo, objetivos e ações, para clarificar as suas forças únicas e ilustrar como apoiam coletivamente os objetivos mais amplos do setor. Esta abordagem visa proporcionar uma visão clara e estruturada das práticas, ilustrando o seu impacto e potencial de replicação em iniciativas semelhantes.

1. ACHIEVE

Pilar 1 - Migração

A prática foi bem sucedida do ponto de vista da migração?

- O projeto Achieve foi uma iniciativa que, embora não tenha visado especificamente grupos migrantes, focou-se em indivíduos desempregados de longa duração, apoiando a reintegração social. Embora o número exato de participantes com origens migrantes não esteja disponível, alguns dos conselheiros eram de origem estrangeira, mas possuíam nacionalidade do país.
- O projeto teve um impacto duplo: capacitou as residências a combater a pobreza energética e, ao mesmo tempo, permitiu que indivíduos desempregados de longa duração adquirissem competências como conselheiros de energia, facilitando a sua reintegração no mercado de trabalho.

Pilar 2 - Acesso ao Mercado de Trabalho

Foram implementadas medidas para promover salários justos, práticas não discriminatórias, condições de trabalho iguais e seguras, e oportunidades de avanço na carreira dentro desses setores? Se sim, quais foram?

- Há informações limitadas sobre as medidas específicas implementadas no projeto *Achieve* para promover determinadas condições de trabalho. No entanto, as agências de emprego foram consultadas na contratação de conselheiros, e essas agências geralmente mantêm padrões como práticas não discriminatórias e condições de trabalho seguras e iguais.
- O projeto também ofereceu oportunidades de avanço na carreira, com 50% dos participantes com emprego assegurado após a conclusão do projeto, devido à formação recebida.
- Estiveram envolvidos diversos stakeholders de forma ativa ao longo do processo, contribuindo para as sessões de formação e para as visitas domiciliárias. Os assistentes sociais foram até mesmo trazidos para apoiar os agregados familiares que necessitavam de assistência adicional.

Como a prática foi bem sucedida do ponto de vista de acesso ao mercado de trabalho?

- Cerca de 50% dos participantes conseguiram emprego após o projeto *ACHIEVE*, enquanto os que não conseguiram continuaram com formação adicional.
- No total, **142 indivíduos foram formados através do programa**, incluindo 89 estudantes e 49 voluntários ou indivíduos desempregados de longa duração.

Pilar 3 - FER e Setor de Reabilitação Energética

A prática foi bem sucedida do ponto de vista do setor das ER?

- Em 2011, a pobreza energética não era amplamente reconhecida como um problema social nas administrações locais. O projeto foi pioneiro na época, destacando a pobreza energética como um problema geral no Reino Unido. O projeto provou ser bem-sucedido ao ajudar a reduzir as contas da energia e as emissões de CO_2, diminuindo assim o impacto ambiental. Através das visitas domiciliárias, as residências conseguiram economizar €150 e reduzir 320 kg de CO_2 por ano, por domicílio.

Como é que a iniciativa abordou as necessidades e os desafios específicos enfrentados pelos NPTs, especificamente mulheres, no acesso e na participação no mercado de trabalho?

- O projeto ofereceu formação especializada aos participantes. Dado o perfil dos indivíduos recrutados, pode-se assumir que as barreiras linguísticas não foram um problema.

ACHIEVE

É um dos primeiros projetos a enfrentar a pobreza energética na Europa (posteriormente definida como pobreza energética). Pode ser entendido como o ponto de partida para compreender como a pobreza energética evoluiu desde 2011.

FATORES-CHAVE

- Destinado a indivíduos desempregados e aqueles provenientes de contextos socialmente marginalizados.
- Ofereceu formação especializada aos participantes, reparando-os para se tornarem consultores de energia. Isso incluiu uma componente de estágio com visitas domiciliárias, onde os participantes podiam aplicar os seus conhecimentos em contextos reais enquanto consultores de energia.

  Prioridade à reintegração social: o projeto apoiou agregados familiares vulneráveis, fornecendo-lhes conhecimentos em pobreza energética e dicas práticas para a poupança de energia através de visitas domiciliárias, ao mesmo tempo que capacitou indivíduos desempregados de longa duração, oferecendo-lhes oportunidades de emprego. Esta abordagem dupla promoveu a reintegração no mercado de trabalho e na comunidade social mais ampla dos envolvidos.

Esta iniciativa demonstra a interconexão dos três pilares. Aqui, o pilar da migração é o menos enfatizado, uma vez que o projeto não visou especificamente pessoas migrantes. No entanto, pode-se supor que alguns dos participantes desempregados de longa duração tinham origens migrante

VISÃO GERAL

Premissa:

O principal objetivo do projeto ACHIEVE foi combater a **pobreza energética**, capacitando as residências vulneráveis com conhecimentos sobre eficiência energética. Isso foi alcançado através de visitas domiciliárias realizadas por indivíduos desempregados de longa duração, que foram formados para se tornarem conselheiros energéticos.

Os principais objetivos incluíam:

- Melhorar a identificação de residências que enfrentam pobreza energética.
- Conectar atores locais (como trabalhadores sociais e de saúde, proprietários sociais e fornecedores de energia) num esforço coordenado europeu para combater a pobreza energética, promovendo a compreensão mútua, a comunicação e o networking.

Principais desafios enfrentados:

- Uma falta geral de consciência sobre a pobreza energética dentro dos serviços sociais e entre os utilizadores em situações vulneráveis.
- Uma lacuna nas competências de comunicação necessárias para fornecer aconselhamento sobre energia de forma acessível e fácil de entender.

Achieve

2022 - 2024

Fundo: CE Programa Energia Inteligente Europa
Financiamento: 1,467,611 euros (67% financiamento CE)

França, RU, Eslovénia, Alemanha e Bulgária

Parceiros de implementação: 7 ONGs

Em França: CLER (coordenador), Croix-Rouge Insertion-IDEMU e GERES. No RU: Severn Wye Energy Agency. Na Eslovénia: Focus, Association for Sustainable Development. Na Alemanha: CARITAS Frankfurt e na Bulgária: Energy Agency of Plovdiv

Stakeholders locais: Municípios e autoridades locais que distribuem apoio a agregados familiares de baixo rendimento, centros de emprego, pessoas a trabalhar nas áreas da saúde, social e energética, senhorios sociais (agentes que fornecem habitação social) e agregados

GRUPO-ALVO

- Pessoas desempregadas de longa duração, voluntários ou estudantes que foram formados para serem conselheiros energéticos e realizar visitas domiciliárias.
- Agregados familiares vulneráveis em situação de pobreza e a enfrentar pobreza energética. Conseguiram reduzir as contas de energia e promover a eficiência energética.

PRINCIPAIS AÇÕES

- Formação de 50 horas para tornar-se conselheiro energético.
- Visitas domiciliárias de 60 a 90 minutos, duas vezes durante o projeto.
- Destaque: Foi o primeiro projeto a desenvolver a metodologia inovadora (naquela época) de visitas domiciliárias. Em toda a Europa, os conselheiros energéticos visitaram agregados familiares vulneráveis para mitigar a pobreza energética.

RESULTADOS & IMPACTOS

- 142 pessoas receberam formação e beneficiaram do programa Achieve. 89 eram estudantes e 49 eram voluntários ou desempregados de longa duração.
- 1.920 residências foram visitados e assistidos na redução da pobreza energética.
- As visitas às casas geraram uma poupança de 150 € e 320 kg de CO_2/ano por casa.
- 50% dos conselheiros energéticos conseguiram um emprego até o final da sua participação no Achieve. Os restantes voltaram ao curso de formação.
- A introdução de jovens no mercado de trabalho.
- Destaque: O ACHIEVE foi um catalisador para a cooperação entre os departamentos sociais, ambientais e educacionais, abordando pela primeira vez a pobreza energética, um tema que nunca tinha sido considerado a nível municipal.

FATORES DE SUCESSO

- Projeto Europeu a providenciar financiamento e cooperação entre parceiros.
- Conectar, numa ação comum, as partes locais interessadas que estavam inicialmente dispersas no território, especialmente para um problema como a pobreza energética.
- Envolvimento das partes interessadas desde a fase inicial.
- Além disso, a formação ofereceu a pessoas desempregadas de longa duração a oportunidade de receber uma educação que, no final, poderia ajudá-las a encontrar um emprego.
- Sem o apoio financeiro, a prática não teria sido bem sucedida, principalmente porque todos os gastos com pessoal para realizar a formação e as visitas às casas não teriam sido possíveis.
- De acordo com o projeto, um questionário de avaliação entre as residências que receberam a visita mostrou um nível muito alto de satisfação em relação ao serviço. O principal sucesso foi ter efetivamente gerado poupanças para pessoas em situações financeiras difíceis, além de fornecer soluções de eficiência energética.

SUSTENTABILIDADE E TRANSFERIBILIDADE

- França: A metodologia Achieve foi replicada pela Direção Geral de Energia e Clima do Ministério do Ambiente no programa SLIME.
  - Desde 2006, o Ministério da Energia tem emitido certificados brancos para financiar grandes iniciativas focadas na redução do consumo de energia no país. Isso permite que a autoridade local recupere no mínimo 44% do seu orçamento do programa local.
  - Em 2016, cerca de 20 autoridades locais aderiram a este programa nacional
- Alemanha: Os projetos Cariteam-Energiespar e Stromspar-check (base para a metodologia ACHIEVE) estão ainda a decorrer.
- Projeto associado nos Balcãs chamado REACH.

APRENDIZAGENS (POSITIVAS E NEGATIVAS)

- Os participantes não receberam uma formação oficial para trabalhar no setor energético em geral, embora tenham adquirido conhecimentos sobre eficiência energética em domicílios. Isto gerou dificuldades específicas para aceder ao mercado de trabalho externo fora do Achieve.
- Todos os participantes tinham de estar em situação regular e registados no município.
- Foi comprovado que com uma formação específica a maioria dos participantes conseguiu encontrar um emprego após a conclusão da prática.
- As redes locais são cruciais para implementar o projeto e garantir o seu sucesso.
- É necessário um orçamento para o sucesso.

2. CAEs -Centros de Aconselhamento Energético

Pilar 1 - Migração

A prática foi bem sucedida do ponto de vista da migração?

- A prática facilitou com sucesso a inclusão de mulheres espanholas e migrantes, particularmente da América Latina, no mercado de trabalho local. Focou-se no apoio a adultos, com uma idade média de 49 anos, reconhecendo os desafios específicos que este grupo etário enfrenta na obtenção de emprego.
- Quando os CAEs começaram em 2017, a iniciativa não visava especificamente as mulheres; no entanto, ao longo do tempo, passou a ter um foco especial nas mulheres migrantes. Em 2023, **64% dos beneficiários eram mulheres** e 33% homens, sendo que **45% de todos os participantes nasceram fora de Espanha**. A maioria dos trabalhadores dos CAE concluiu a escolaridade obrigatória ou completou parcialmente os estudos superiores nos seus países de origem.

Pilar 2 - Acesso ao Mercado de Trabalho

Foram implementadas medidas para promover salários justos, práticas não discriminatórias, condições de trabalho iguais e seguras, e oportunidades de avanço na carreira dentro desses setores? Se sim, quais foram?

- Uma das primeiras etapas da formação inclui um **curso de prevenção de riscos profissionais** para garantir condições de trabalho seguras.
- Os valores das organizações envolvidas apoiam políticas internas que sustentam práticas não discriminatórias e incluem um plano de igualdade de género.
- Os contratos de trabalho e os salários são regulamentados por um acordo de negociação coletiva, garantindo um pagamento justo e regulado.
- Adicionalmente, a componente social da formação aborda tópicos sobre inclusão no mercado de trabalho, perspetiva de género, racismo e diversidade, reforçando uma abordagem inclusiva ao longo do processo.

A prática foi bem sucedida do ponto de vista do acesso ao mercado de trabalho?

- De 2017 a 2023 (a decorrer), **135 indivíduos participaram** na iniciativa CAE, com 74% das mulheres a conseguirem emprego após a conclusão dos seus estágios.
- O programa oferece **265 horas de formação durante oito semanas**, com ênfase na experiência prática através de estágios onde os participantes podem aplicar as suas competências. Importa destacar que os participantes do CAE possuem um estatuto legal e regular e experiência prévia no mercado de trabalho, mas estavam em desemprego de longa duração antes de aderir ao programa.

Pilar 3 - FER e Setor de Reabilitação Energética

A prática foi bem sucedida do ponto de vista do setor das ER?

- O CAE tem mostrado ser eficaz, pois permite que os Nacionais de Países Terceiros (NPTs) apoiem os cidadãos em situações vulneráveis a mitigar a pobreza energética e a aumentar a consciencialização sobre os direitos energéticos (por exemplo, ajudando os necessitados a solicitar apoios sociais e outros tipos de apoio). Isso oferece às migrantes mulheres a oportunidade de ajudar outras pessoas em situação de vulnerabilidade, enquanto o papel de consultor energético combina com sucesso a expertise em energia e o percurso para a inclusão laboral.

How did the initiative ensure equal access to employment opportunities to TCNs, specifically women, in accessing and participating in the labour market?

- O acesso à iniciativa é limitado aos inscritos no programa Làbora, um programa seletivo de colocação de emprego que prioriza indivíduos em desemprego de longa duração e com residência registada em Barcelona.
- O **contrato de trabalho oferece 35 horas semanais com opções de horários flexíveis**. Por exemplo, as participantes podem trabalhar apenas de manhã (das 8:00 às 15:00) para apoiar as necessidades familiares e a conciliação entre a vida pessoal e profissional, especialmente benéfico para mulheres que possam precisar das tardes em casa para responsabilidades familiares.

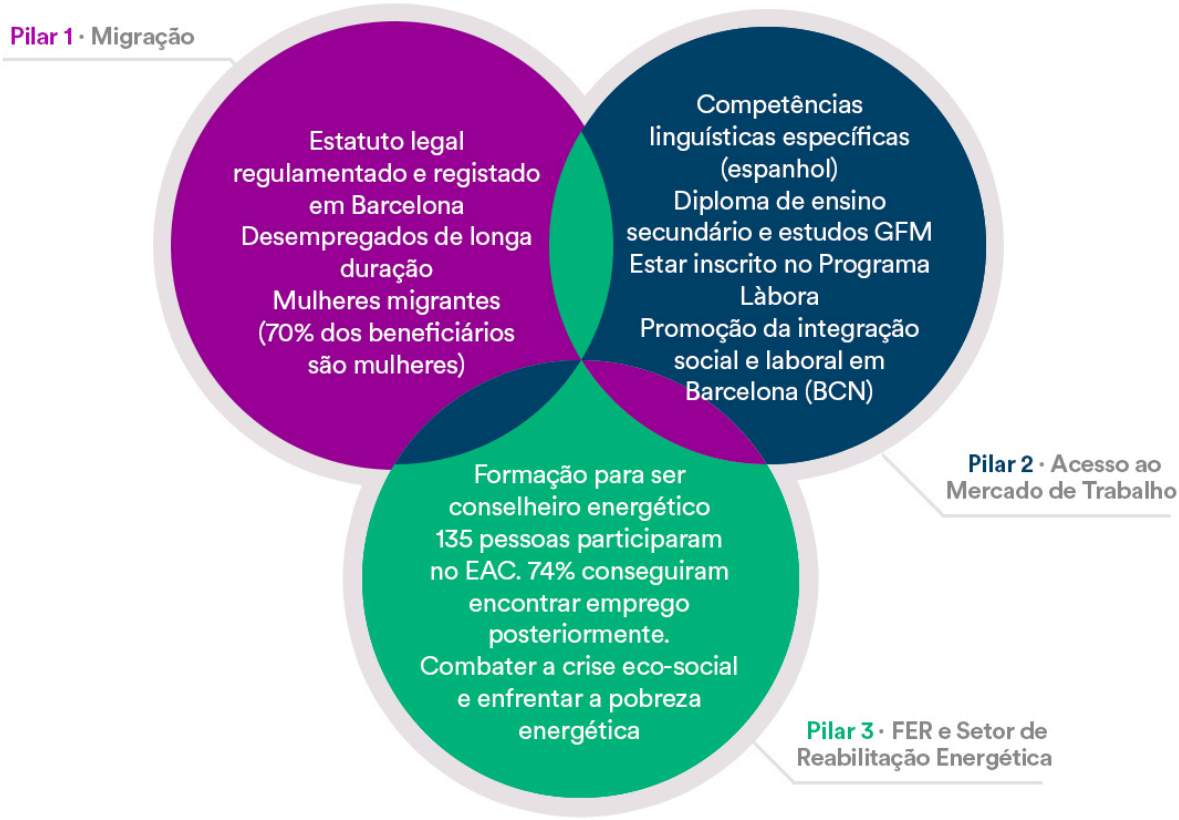
CAEs

Pioneiro no combate à pobreza energética em Espanha através de uma metodologia inovadora.

FATORES-CHAVE

- O projeto teve como alvo pessoas em situações vulneráveis e grupos migrantes em desemprego de longa duração, com especial foco nas mulheres.
- Foi oferecida uma formação abrangente de 265 horas, ao longo de oito semanas, para preparar os participantes como conselheiros energéticos, combinando formação teórica com estágio prático através de visitas domiciliárias. Os participantes eram obrigados a ter um estatuto legal regular.
- Foi garantido o financiamento público de 4 milhões de euros para apoiar a implementação do projeto.
- **Alcançou um impacto duplo:**
    - Apoiou as famílias afetas ao projeto na redução da pobreza energética.
    - Ofereceu emprego por um mínimo de um ano a mulheres em situação de desemprego de longa duração e de vulnerabilidade.

A figura seguinte ilustra como os três pilares estão interligados. Nesta boa prática, todos os pilares são integrados com sucesso, alcançando um impacto equilibrado em cada um. O CAE foi selecionado como uma boa prática devido ao seu cumprimento dos objetivos dos três pilares: apoiar a inclusão de migrantes, oferecer um programa de inserção no mercado de trabalho que facilita o acesso ao emprego, e priorizar o setor energético em relação a outros. Este foco alinha-se com as necessidades atuais na área de energias renováveis, ao abordar as alterações climáticas e ao reduzir a dependência dos combustíveis fósseis.



VISÃO GERAL

Premissa:

O principal objetivo da CAE (Comunidade de Aconselhamento Energético) é formar indivíduos desempregados de longa duração, em situação de vulnerabilidade, para atuarem como conselheiros energéticos. Esta prática está em vigor desde 2017 e, ao longo do tempo, passou a focar-se cada vez mais nas mulheres migrantes, que atualmente representam 70% da sua mão de obra. A metodologia envolve visitas domiciliárias com os seguintes objetivos:

- Mitigar a pobreza energética em residências vulneráveis.
- Capacitar mulheres, particularmente desempregadas de longa duração e em situações vulneráveis, para se tornarem conselheiras energéticas, por meio de um estágio especializado com duração superior a dois meses.

Principais desafios:

- Gerir as expectativas dos participantes em relação à obtenção de emprego após a conclusão do CAE, embora 74% tenham alcançado esse objetivo.
- Facilitar a entrada das mulheres, especialmente as de origens migrantes, no campo da pobreza

CAEs - Centros de Aconselhamento Energético

2017 – a decorrer

Fundo: Financiamento Público da Câmara de Barcelona com 4.450.380€ (período 2017-2024)

Espanha, Barcelona. 12 escritórios distribuídos em diferentes bairros

Parceiros de implementação (organizações sem fins lucrativos)

ABD-FABD-Ecoserveis
Suara e CiV
Atores envolvidos: o ecossistema comunitário em cada bairro.

GRUPO-ALVO

- O programa tinha como alvo 20 beneficiários por ano (incluindo pessoas vulneráveis e desempregadas de longa duração desempregadas) através de um programa local de emprego (programa Làbora). Os principais requisitos incluíam estar oficialmente registado nos censos de Barcelona, ter o diploma de ensino secundário e possuir uma qualificação de formação profissional.
- A maioria dos beneficiários eram mulheres da América Latina e de Espanha, com uma idade média de 51 anos. Quase metade delas (46%) encontrava-se em situação de desemprego de longa duração. Na edição mais recente (2023-2024), a maioria dos participantes tinha completado a educação obrigatória ou havia parcialmente concluído estudos superiores no estrangeiro.
- Ao longo das sete edições, as mulheres representaram 70% do total de beneficiários, enquanto que os homens corresponderam a 30%.

PRINCIPAIS AÇÕES

- Execução de uma formação de 265 horas ao longo de 8.5 semanas, incluindo:
  - 204 horas dedicadas à formação em energia e questões sociais.
  - As restantes 61 horas foram alocadas à formação técnica numa das estações CAE.

RESULTADOS & IMPACTOS

- Impacto positivo. Até hoje, 135 pessoas beneficiaram do CAE.
- Dos que conseguiram emprego, 74% encontraram trabalho após o programa (no CAE ou noutro local). Aqueles que não conseguiram, puderam receber subsídios de desemprego.
- Promoveu a diversidade, a inclusão e a igualdade de género no mercado de trabalho de energia, com uma ênfase especial nas mulheres migrantes.
- Os indivíduos que estavam desempregados há um ano ou mais (46% eram desempregados de longa duração) juntaram-se ao programa, recebendo um contrato de trabalho de um ano que incluía formação personalizada e um estágio de 10 meses.
- Os participantes adquiriram formação não apenas em energia, mas também em competências transferíveis aplicáveis em vários setores.
- Esta prática tem um forte impacto na inclusão laboral devido à sua perspetiva social e no setor de energias renováveis devido ao próprio papel de conselheiro energético.

Destaque: O CAE é uma iniciativa bem-sucedida, tanto ao oferecer emprego a pessoas desempregadas de longa duração, como ao apoiar agregados familiares vulneráveis a mitigar a pobreza energética. De acordo com os inquéritos de satisfação, os participantes avaliaram altamente o serviço CAE, com uma pontuação média de satisfação de 9,1.

FATORES DE SUCESSO

- Um concurso público permitiu que esta prática acontecesse, apoiada pelo programa Làbora, que proporcionou os CAEs.
- 4 milhões de euros investidos na formação, no estágio e na sustentabilidade a longo prazo da prática.
- O CAE abordou com sucesso duas necessidades: apoiar cidadãos que experienciam a pobreza energética a reduzir a sua vulnerabilidade e integrar mulheres socialmente vulneráveis no mercado de trabalho.

SUSTENTABILIDADE E TRANSFERIBILIDADE

Como é que a prática é sustentável?

- A iniciativa, concebida como um serviço social, começou como um projeto piloto em 2016 e foi estabelecida como um serviço corrente em 2017. Atualmente, está assegurada para continuar até 2027.

APRENDIZAGENS (POSITIVAS E NEGATIVAS)

- Os participantes foram formados para se tornarem conselheiros de energéticos do CAE; no entanto, não receberam nenhuma certificação oficial para trabalhar no setor energético, pois a formação em energia não é formalmente reconhecida em Espanha.
- Os requisitos iniciais para ingressar no CAE incluíam uma qualificação de formação profissional e um diploma de ensino secundário, o que pode ser um desafio para as mulheres migrantes cumprirem.
- Em conformidade com os requisitos legais espanhóis, todos os participantes precisavam de ter um visto de residência e estar registados em Barcelona.
- Foi demonstrado que, com formação dedicada e um estágio estruturado, a maioria dos participantes conseguiu emprego com sucesso após o fim do programa.
- Inicialmente, a duração do trabalho no CAE era de oito meses, o que significava que os funcionários não eram elegíveis para o subsídio de desemprego quando o programa terminava. O órgão coordenador alargou para 10 meses, permitindo que os participantes se qualificassem para subsídios de desemprego. O programa como um todo melhorou significativamente as suas perspetivas de emprego.

3. IDÀRIA

Pillar 1 - Migration

A prática foi bem sucedida do ponto de vista da migração?

- A prática é direcionada diretamente para pessoas migrantes como beneficiárias.
- No entanto, não possui políticas específicas para mulheres migrantes, como serviços de apoio infantil ou linguístico, embora ofereça um plano de conciliação e benefícios sociais.
- Os elementos-chave que fazem esta prática ser bem sucedida em termos de migração são a valorização da inclusão comunitária, o fortalecimento da inclusão social, o acesso ao mercado de trabalho e a regularização administrativa através de planos de emprego público, educação e formação e em medidas de igualdade de género e racial.

Pilar 2 - Acesso ao Mercado de Trabalho

Foram implementadas medidas para promover salários justos, práticas não discriminatórias, condições de trabalho iguais e seguras, e oportunidades de avanço na carreira dentro desses setores? Se sim, quais foram?

- Embora a prática não seja destinada diretamente a mulheres, são incluídas na população participante, promovendo a igualdade de condições e práticas não discriminatórias.
- Para apoiar a igualdade de género, uma Comissão de Igualdade reúne-se trimestralmente.
- Foi desenvolvido um Plano de Igualdade de Género com os objetivos de: atualizar regularmente o plano conforme necessário, dar informações aos empregados sobre questões de igualdade, obter feedback dos empregados, preparar relatórios e recomendações sobre igualdade de género e abordar temas como a igualdade salarial, representatividade e iniciativas no combate ao assédio sexual.
- Adicionalmente, diversas políticas de anti-discriminação estão destacadas no seu website enquanto parte dos valores essenciais da organização.

A prática foi bem sucedida do ponto de vista da migração?

- Garante o acesso ao mercado de trabalho, ao apoiar beneficiários na procura de emprego após a conclusão da formação.

Pilar 3 - FER e Setor de Reabilitação Energética

A prática foi bem sucedida do ponto de vista do setor das ER?

- A prática minimiza o impacto ambiental ao capacitar indivíduos para trabalhar no setor de energia renovável, atuando na montagem, manutenção e limpeza de painéis solares industriais, além da instalação básica.

Como é que a iniciativa abordou as necessidades específicas e os desafios enfrentados pelos NPTs, especialmente mulheres, no acesso e participação no mercado de trabalho?

- A prática tinha um foco na população migrante e incluindo as mulheres, mas não foram dadas explicações adicionais sobre a materialização desse foco.

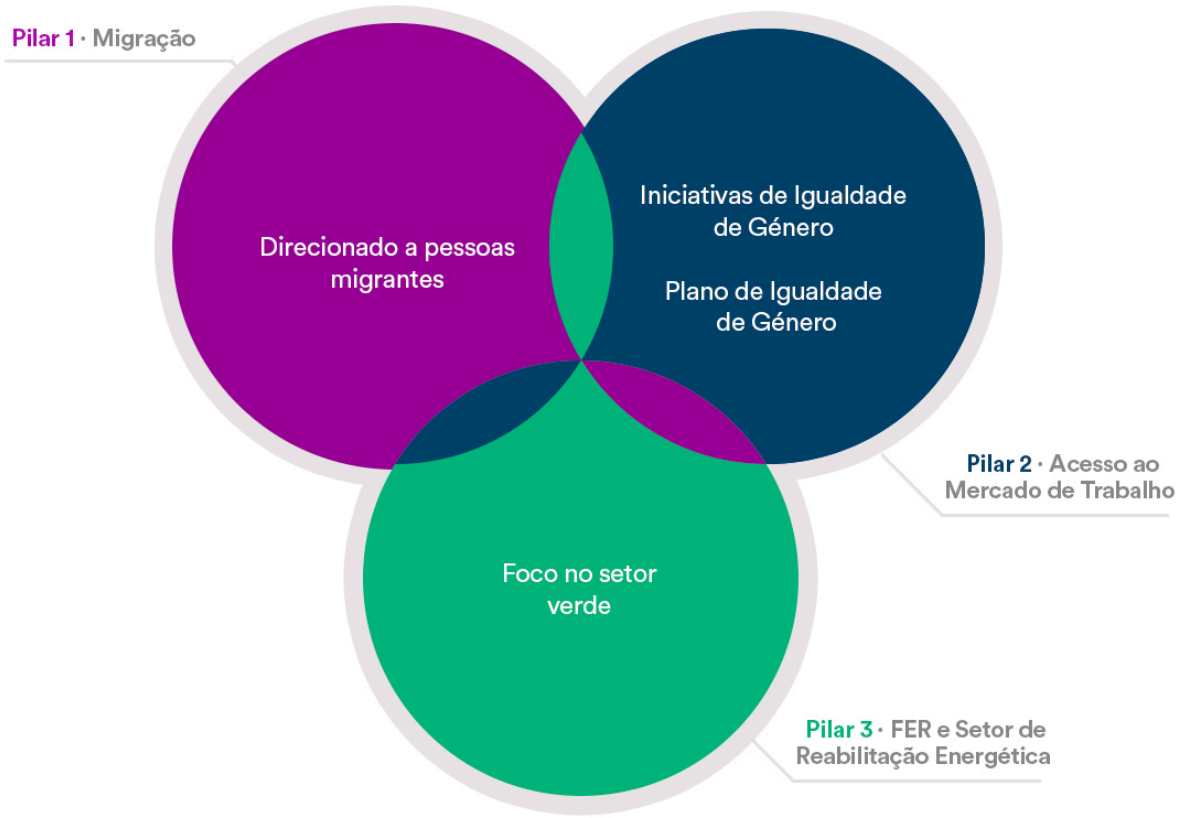
IDÀRIA

Combina o uso de empregos tradicionais, economia circular, inovação, utilização de recursos naturais, formação e apoio à inserção. O projeto desenvolveu formação prática na instalação de painéis fotovoltaicos e, posteriormente, apoiou os beneficiários na procura de emprego.

FATORES-CHAVE

- Apoio centrado na pessoa a partir da ação comunitária.
- Ter os recursos necessários para garantir um serviço público de qualidade.
- Exercer *advocacy* para garantir a conformidade com os direitos.
- Colocar a inovação e a tecnologia ao serviço da melhoria contínua.
- Desenhar e implementar os processos necessários para o desenvolvimento de profissionais.

Os três pilares podem ser considerados fortes no Idària. A prática demonstra um claro compromisso com a inclusão laboral de pessoas migrantes, fundamentado em valores antidiscriminatórios e antirracistas. Está direcionado para a criação de empregos no setor de energia verde através de uma abordagem na economia social. Além disso, oferece formação completa e desenvolvimento de competências, melhorando a empregabilidade a longo prazo e promovendo oportunidades de carreira sustentáveis para os participantes. Apesar de o Idària ter implementado medidas como um plano de igualdade, assegurar a participação das mulheres tem sido e continua a ser um desafio, uma vez que o setor ainda é predominantemente masculino.



VISÃO GERAL

Premissa:

A IDARIA, uma cooperativa fundada com base nos princípios da economia social e solidária e num quadro antirracista, deu início há 12 anos com o objetivo de apoiar mulheres a trabalhar na economia informal em áreas rurais, especialmente migrantes sem autorizações de trabalho. Inicialmente, desenvolveu uma cooperativa de trabalho dentro setor florestal, mas enfrentou dificuldades ao competir com empresas maiores que ofereciam melhores salários e condições de trabalho. Consequentemente, a cooperativa encerrou esta área de atuação e conduziu um estudo para identificar novas oportunidades.Há três anos, a *IDARIA* migrou para o setor de energia renovável, empregando atualmente 36 trabalhadores.

Idària

2012 – a decorrer

Financiamento: co-financiado pela União Europeia, pelo Governo da Catalunha (Generalitat de Catalunya) e pelo Serviço de Emprego da Catalunha (Servei d'Ocupació de Catalunya). E recebeu o apoio da Agência de Resíduos da Catalunha e do Departamento de Ação Climática, Alimentação e Agenda Rural (Governo da Catalunha) Agenda (Government of Catalonia).

Girona e Deltebre, Catalunha

Parceiros de implementação: IDARIA é a organização de implementação, atuando há 12 anos como uma cooperativa de trabalho e trabalhando com múltiplos stakeholders, tanto públicos como privados

Stakeholders: ONG's, e clientes privados que adquirem serviços de instalação fotovoltaica. Por outro lado, também conta com o apoio de vários municípios, como Muncípio de Palamós, Palafrugell, Mataró, Llagostera, Caldes de Malavella, Cassà de la Selva, Santa Cristina d'Aro, o Conselho do Município de La Selva e o Consórcio de Les Gavarres.

GRUPO-ALVO

Pessoas com origem migrante, pessoas jovens em situações vulneráveis que estiveram sob a guarda da Generalitat de Catalunya, indivíduos com necessidades especiais;

PRINCIPAIS AÇÕES

- Expansão do setor de energia renovável através da montagem de painéis solares.
- Oferta de formação e colocações no mercado de trabalho, apoiando os indivíduos na obtenção de documentação legal regular de estatuto de trabalho.
- Promoção dos valores da economia solidária através de estruturas cooperativas.
- Estabelecimento de ambientes seguros e de apoio para populações em situações vulneráveis.
- Oferta de apoio em saúde mental para jovens.
- Educação das comunidades sobre esforços na conservação.
- Criação de espaços seguros para reportar a discriminação e promoção de ambientes de trabalho inclusivos.

RESULTADOS & IMPACTOS

- Impacto a Curto Prazo: Medido pelo número de profissionais formados – 67 profissionais foram formados durante o ano de 2023.
- Impacto a Longo Prazo: Embora ainda não seja possível medir o impacto a longo prazo, 149 profissionais (37 mulheres e 112 homens) foram formados desde 2019. Além disso, pelo menos 26 pessoas dos 149 participaram em programas para promover a inclusão de pessoas migrantes e jovens (ACOL e Treball i Formació Joves).

FATORES DE SUCESSO

- Regulação do setor: Estabelecimento de normas e diretrizes dentro do setor.
- Demanda profissional: Abordagem da necessidade de profissionais qualificados neste setor.
- Apoio económico: assistência financeira para que pessoas migrantes possam seguir formação.
- Regularização administrativa: Facilitação da regularização de pessoas migrantes com contratos de trabalho incluídos em planos de emprego público.
- Burocracia simplificada: Implementação de processos burocráticos flexíveis e simplificados para garantir eficiência.

SUSTENTABILIDADE E TRANSFERIBILIDADE

- Ambiental: A prática foca-se na criação de empregos no setor de energia verde, como a instalação e manutenção de painéis solares.
- Social: A prática funciona como uma cooperativa de inserção laboral, que visa criar competências duradouras e oportunidades de emprego para os envolvidos, e não apenas assistência de curto prazo.
- Económico: Criação de novas oportunidades de emprego.

APRENDIZAGENS (POSITIVAS E NEGATIVAS)

- Baixo interesse feminino: Principalmente devido à masculinização do setor e aos ambientes de trabalho historicamente pouco saudáveis. É necessário dar ênfase à consciencialização sobre a desigualdade de género, a prevenção do assédio, a criação de uma representação equilibrada de género e a implementação de uma política de tolerância zero para comentários ou atitudes sexistas.

4. PROTOCOLO CONJUNTO ENTRE O GOVERNO ITALIANO E O SETOR DA CONSTRUÇÃO

Pilar 1 - Migração

A prática foi bem sucedida do ponto de vista da migração?

- A prática é direcionada diretamente a pessoas requerentes de asilo ou pessoas refugiadas (ou outras pessoas em situações vulneráveis) acolhidos na rede SAI (incluindo menores estrangeiros não acompanhados, crianças e jovens, ou recém-maiores). O objetivo é apoiar na correspondência entre a demanda por empregos de baixa qualificação no setor da reabilitação energética e a inclusão no mercado de trabalho de pessoas migrantes que estão a sair do sistema de acolhimento.

Pilar 2 - Acesso ao Mercado de Trabalho

Foram implementadas medidas para promover salários justos, práticas não discriminatórias, condições de trabalho iguais e seguras, e oportunidades de progressão na carreira dentro desses setores? Se sim, quais foram?

- A assinatura do protocolo pelos sindicatos mais representativos a nível nacional e pela Formedil, o organismo responsável pela formação, devem ser uma garantia de conformidade com os requisitos e com a legislação nacionais.

Como a prática foi bem sucedida do ponto de vista do acesso ao mercado de trabalho?

- Através de formação e estágio num mercado que realmente necessita de mão de obra.

Pilar 3 - FER e Setor de Reabilitação Energética

Como a prática foi bem sucedida do ponto de vista do setor das ER?

- O setor da Reabilitação de Edifícios está em crescimento e oferece boas oportunidades para as pessoas desempregadas conseguirem um emprego. A expansão do mercado é liderada pelo governo italiano por meio de incentivos e fundos direcionados à melhoria da eficiência energética dos edifícios e à redução de resíduos e poluição.
- A prática pode ser bem sucedida porque os trabalhadores podem ser treinados em novas profissões especializadas.
- O protocolo deveria ter como alvo os NPTs (Nacionais de Países Terceiros); formá-los irá aumentar as possibilidades de acesso ao mercado de trabalho e, consequentemente, reduzir a desigualdade.

Como a prática abordou as necessidades e desafios específicos enfrentados pelos NPTs (Nacionais de Países Terceiros), especificamente mulheres, no acesso e participação no mercado de trabalho?

- O projeto tem como alvo as pessoas migrantes em situações vulneráveis, para as quais o governo está a oferecer apoio. A oferta de formação especializada é pensada como uma maneira de

acelerar a sua autonomia e de criar condições para que possam sair dos projetos de assistência em que estão inseridos.

- A prática não tinha diretamente como alvo as mulheres migrantes.

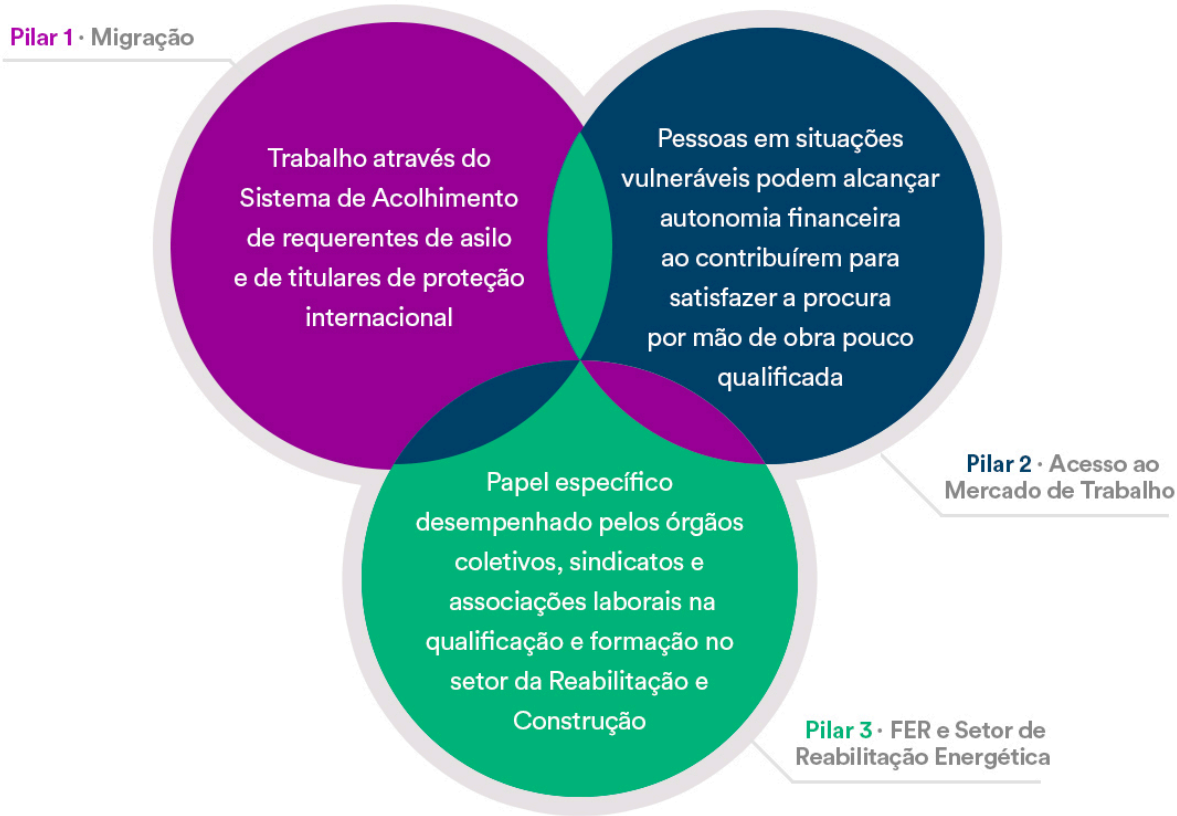
PROTOCOLO CONJUNTO

É um projeto de multi-stakeholders que envolve o governo central e local, alcançando as pessoas migrantes da rede Rete SAI em situações de vulnerabilidade. Favorece a correspondência entre a oferta e a procura, combinando a necessidade das empresas por mão-de-obra qualificada com a autonomia económica das pessoas migrantes, através de formação qualificada e de oportunidades de emprego.

FATORES-CHAVE

- Direcionado para NPTs vulneráveis.
- Forneceu formação específica para responder à procura de empregos pouco qualificados nos setores das energias renováveis (ERs) e de construção. O processo inclui o Sistema de Acolhimento de Requerentes de Asilo e requer o envolvimento direto do governo local.
- Os principais objetivos são a **integração económica das pessoas migrantes e a resposta à necessidade de um novo mercado em expansão.**

Aqui pode-se compreender que os três pilares estão interligados. Para esta boa prática, todos os pilares são relevantes:



VISÃO GERAL

Premissa:

O Governo Italiano - em conformidade com o Pacto Ecológico Europeu - decidiu investir na construção e nas indústrias verdes. À medida que os fundos foram sendo libertados e as empresas começaram a trabalhar, surgiu a necessidade de mão-de-obra qualificada. Ao mesmo tempo, o fluxo de requerentes de asilo provenientes de países terceiros aumentou novamente. O protocolo conjunto tinha como objetivo promover a integração social e profissional de pessoas vulneráveis: pessoas refugiadas, pessoas requerentes de asilo, pessoas detentoras de proteção internacional e outros cidadãos estrangeiros em condições vulneráveis.

Principal desafio: Favorecer a correspondência entre a oferta e a procura, combinando a necessidade das empresas por mão-de-obra qualificada com a autonomia económica das pessoas migrantes da Rete SAI, através de formação qualificada e oportunidades de emprego.

Protocolo conjunto entre o Governo Italiano e o Setor da Construção

2022 – 2025

Financiamento:
Governo Italiano través do Fundo PNRR (como consta no protocolo); quaisquer fundos disponíveis

Itália

Parceiros de Implementação:

FORMEDIL, um órgão único de formação e segurança, com o objetivo de promover, implementar e coordenar a nível nacional iniciativas de formação, segurança, qualificação e requalificação profissional no setor da construção, através da sua rede territorial. O Governo Italiano através do Ministério do Interior e do Ministério do Trabalho e da Câmara Local; Partidos Sociais; Municípios Italianos; Rede SAI (Rede de Acolhimento de Refugiados); ACNUR (Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados); ANCE - Associação Nacional dos Construtores de Edifícios.

GRUPO-ALVO

- O projeto tem como objetivo alcançar pelo menos 3.000 migrantes em situações vulneráveis, para os quais o governo está a dar apoio. A oferta de formação especializada é vista como uma forma de acelerar a autonomia dos migrantes e criar condições para que possam sair dos projetos de assistência em que se encontram. No setor da construção, a mão de obra estrangeira representa mais de 17% das pessoas empregadas, uma incidência muito superior à média de 10% de pessoas estrangeiras empregadas em Itália. Uns notáveis 21% dos empresários migrantes estão ativos na construção, sendo que na maioria dos casos foram eles próprios trabalhadores do setor.

PRINCIPAIS AÇÕES

- Promoção de um memorando de entendimento a nível local.
- Criação de memorandos de entendimento ad hoc entre a Formedil e as entidades do setor terciário que lidam com migração e com a rede SAI.
- Recrutamento de participantes.
- Recrutamento de empresas.
- Curso sobre segurança em obras de construção.
- Curso profissional.
- Estágio.

RESULTADOS & IMPACTOS

- Não há informação disponível uma vez que é um projeto ainda a decorrer.

FATORES DE SUCESSO

- Embora esteja ainda a decorrer, o sucesso da iniciativa pode ser encontrado na união das diferentes partes interessadas para garantir que as prioridades políticas do governo central sustentam a concretização dos objetivos estabelecidos a nível europeu, conseguindo isso ao combinar a alta demanda por mão de obra das empresas de construção com a inclusão laboral de pessoas migrantes.

SUSTENTABILIDADE E TRANSFERIBILIDADE

- É sustentável porque opera dentro de um sistema com fundos estruturais para a rede SAI, envolve todos os órgãos públicos ligados às questões migratórias e o sistema produtivo tem grande necessidade de mão de obra. O protocolo e o memorando são ferramentas importantes de colaboração, especialmente no caso de existirem menos fundos disponíveis.
- A prática é implementada a nível nacional e local. Os sistemas de recepão variam por toda a Europa. No entanto, a exploração deste canal para apoiar a inclusão efetiva no mercado de trabalho é uma estratégia vantajosa para a autonomia das pessoas migrantes, para o setor económico e para a implementação de políticas verdes.

APRENDIZAGENS (POSITIVAS E NEGATIVAS)

- Elevada procura por mão de obra nas empresas de construção.
- As prioridades políticas do governo central a sustentar a realização dos objetivos estabelecidos a nível internacional e europeu.

5. Mums @ work - Supporting Migrant Mothers Labour Market Inclusion

Pilar 1 - Migração

A prática foi bem sucedida do ponto de vista da migração?

- A iniciativa pode ser considerada bem sucedida, pois foi direcionada especificamente a mães migrantes em situações vulneráveis, com o objetivo de melhorar seu acesso ao mercado de trabalho por meio de apoio personalizado, formação de competências e experiência de trabalho. O projeto segue uma metodologia específica e bem definida de intervenção com este público-alvo específico.

Pilar 2 - Acesso ao Mercado de Trabalho

Existiam medidas implementadas para promover salários justos, práticas não discriminatórias, condições de trabalho iguais e seguras, e oportunidades de avanço na carreira dentro desses setores? Se sim, quais foram?

- No início, foi realizada uma avaliação da integração das mães migrantes no mercado de trabalho, analisando a sua integração social e a situação de emprego. Essa ação resultou num itinerário de inserção personalizado, delineado para cada uma delas.
- Salários justos e práticas não discriminatórias foram promovidos por meio da colaboração com empregadores inclusivos e da oferta de serviços de apoio essenciais, como cuidados infantis. A iniciativa facilitou com sucesso a integração no mercado de trabalho, oferecendo atividades de job shadowing e de experiência prática.

Como a prática foi bem sucedida do ponto de vista de acesso ao mercado de trabalho?

- Como ocorre com qualquer atividade a envolver este público-alvo específico, a prática enfrentou desafios, como as barreiras linguísticas e problemas logísticos relacionados com o transporte, documentação e questões administrativas, que podem impactar diretamente o sucesso da integração laboral das mulheres envolvidas. No entanto, a prática foi bem sucedida ao garantir a participação efetiva e o acesso às oportunidades de emprego selecionadas.

Pilar 3 - FER e Setor de Reabilitação Energética

A prática foi bem sucedida do ponto de vista do setor das ER?

- O projeto não foi direcionado ao setor. The project was not directed at the REs sector.

Como é que a iniciativa garantiu o acesso igualitário a oportunidades de emprego para os NPTs, especificamente as mulheres, no acesso e na participação no mercado de trabalho?

- As necessidades e desafios específicos enfrentados pelas mulheres NPTs foram abordados através de itinerários de inserção personalizados, sessões de aconselhamento individuais e em grupo, atividades de orientação para o mercado de trabalho, um mês de job shadowing,

experiência de trabalho direta e desenvolvimento de um roteiro individual (definindo os próximos passos para a integração das mulheres no mercado de trabalho após o término do projeto).

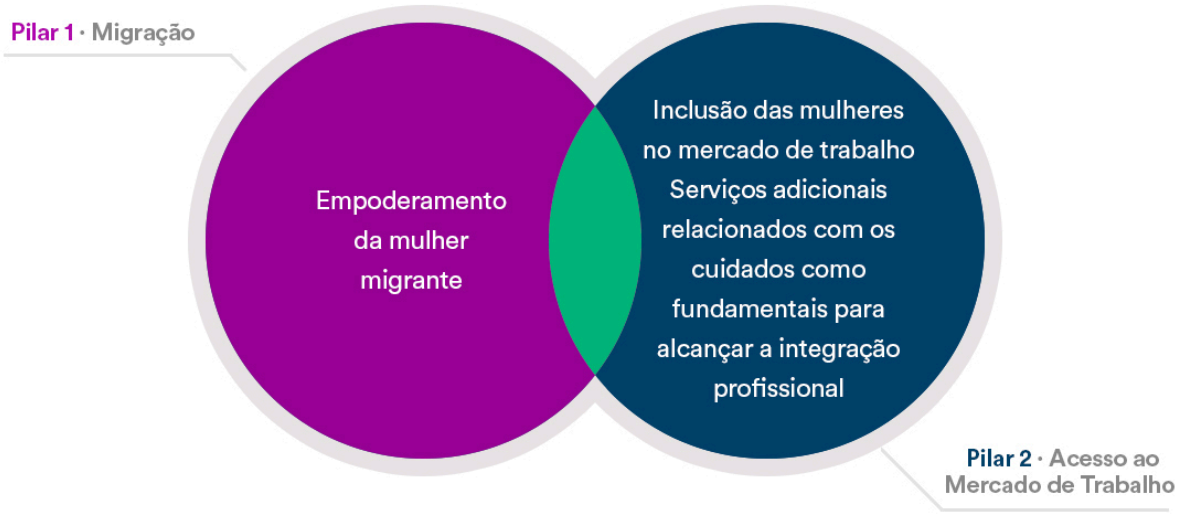
MUMS @ WORK

O objetivo principal é promover a inclusão social e económica das **Mães Migrantes** (com idades entre os 25 e 45 anos), melhorando a sua empregabilidade tanto no presente quanto no futuro.

FATORES-CHAVE

- Direcionado para mulheres migrantes.
- Oferta de formação em soft skills: orientação, aconselhamento e formação enquanto disponibiliza serviços adicionais como assistência infantil.
- O concurso público de 4 milhões ao longo da implementação do projeto.
  Impacto duplo: 1. a inclusão de mulheres no mercado de trabalho. 2. sensibilização sobre a importância de serviços adicionais relacionados com a assistência.

Aqui, pode ser visto que os três pilares estão entrelaçados. Para esta boa prática, o pilar de ERs é o mais fraco, pois o projeto não envolvia diretamente o setor.



VISÃO GERAL

Premissa:
O projeto Mums @ Work foi desenhado para promover a inclusão social e económica de mães migrantes, melhorando a sua empregabilidade, ajudando-as a encontrar papéis ativos na sociedade e reduzindo o risco de exclusão social. O projeto focou-se na abordagem dos desafios únicos enfrentados pelas mulheres migrantes, particularmente aquelas que experienciam uma "tripla desvantagem", em termos de pior saúde, educação mais baixa e piores resultados no mercado de trabalho, quando comparadas aos homens migrantes.
Principais desafios:
O projeto teve como objetivo promover a inclusão social e económica de mães migrantes com idades entre os 25 e 45 anos. O foco foi melhorar a sua empregabilidade, reduzindo o risco de exclusão social, prevenindo a pobreza atual e garantindo melhores condições de reforma.

Mums @ work - Supporting Migrant Mothers Labour Market Inclusion

Janeiro 2021 - Julho 2023

Financiamento:
O projeto, financiado pela Fundo para o Asilo, Migração e Integração (FAMI) da União Europeia
Montante:
725,345.31 euros

Alemanha, Espanha, Chipre, Itália, França e Bélgica

Parceiros de implementação: O projeto foi coordenado pela Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR) – Kommunales Jobcenter e implementado pela Welfare and Development Association (ABD) Espanha, SYNTHESIS Center for Research and Education, Chipre; Vital Aid Foundation, Países Baixos; Cidis Onlus, Itália; Solution: Solidarité & Inclusion, França; Réseau Européen des Femmes Migrantes, Bélgica.

GRUPO-ALVO

- Os principais beneficiários do projeto Mums @ Work foram mães migrantes com idades entre 25 e 45 anos. O projeto apoiou 260 mães. Adicionalmente, as famílias das mães migrantes experienciaram condições de vida melhoradas como resultado da maior empregabilidade e integração social das mães.

PRINCIPAIS AÇÕES

- Avaliação do Estatuto e Perfil para o desenho de itinerários personalizados de inserção.
- Recrutamento de mães migrantes em risco de exclusão social. Parcerias estratégicas recrutadas para apoiar e realizar atividades de coaching e aconselhamento e para envolver entidades empregadoras.
- Aconselhamento Individual e em Grupo abrangendo uma vasta gama de tópicos.
- Atividades em Grupo: Oficinas práticas e atividades para desenvolver competências profissionais, como entrevistas, redação de currículos e networking.
- Orientação para o Mercado de Trabalho.
- Oportunidades de Experiência de Trabalho com oportunidades de acompanhamento e meses de formação profissional adaptados aos interesses e às possibilidades de cada participante.
- Mapas Individuais a delinear os passos para a integração no mercado de trabalho durante seis meses.
- Celebração do Dia Internacional da Mãe.
- Campanha de Sensibilização a nível local, nacional e internacional para aumentar a consciencialização sobre o projeto, os seus objetivos e os desafios enfrentados pelas mães migrantes.

RESULTADOS & IMPACTOS

Cada parceiro providenciou 180 horas de sessões de capacitação para as mães migrantes participantes, seja em formato individual ou em grupo. Todos os parceiros ofereceram workshops sobre diferentes tópicos, como a desigualdade de género e discriminação, a conciliação entre a vida pessoal e profissional, direitos e acesso a serviços cívicos e competências digitais.

- Dias/sessões de conexão, onde conselheiros, mães migrantes (15 por país) e empregadores (5 por país) encontram-se e acordam a duração, o nível de compromisso e a qualidade da experiência de trabalho.
- Entrega de 105 oportunidades de experiência de trabalho (total), envolvendo 30 empregadores (total) e 105 mães migrantes (total).
- Desenvolvimento de um mapa individual (90 no total) para cada mãe migrante, com os próximos passos rumo à integração no mercado de trabalho.

FATORES DE SUCESSO

- As aprendizagens com o projeto destacam a importância do apoio personalizado, adaptado às necessidades individuais, e a necessidade de assistência contínua além da duração do projeto.

SUSTENTABILIDADE E TRANSFERIBILIDADE

- Institucionalmente, é necessário um trabalho forte de coordenação entre os parceiros do projeto e as políticas de apoio. Economicamente, um financiamento e recursos adequados, juntamente com o envolvimento de um vasto leque de empregadores, são essenciais. Socialmente, uma comunidade acolhedora, o acesso a cuidados infantis e as redes sociais de apoio desempenham um papel significativo. Ambientalmente, uma infraestrutura adequada e os serviços com sensibilidade cultural

APRENDIZAGENS (POSITIVAS E NEGATIVAS)

- As melhorias poderiam incluir a expansão das parcerias com empregadores para oferecer experiências de trabalho mais diversificadas e melhorar o alcance comunitário para promover uma maior aceitação.

6. Refugees go Solar+

Pilar 1 - Migração

A prática foi bem sucedida do ponto de vista da migração?

- A prática foi bem sucedida na resposta aos desafios enfrentados pelas pessoas migrantes vulneráveis que entram no mercado de trabalho. A educação e a independência financeira ajudaram a fortalecer a inclusão social das pessoas migrantes, a sua autoestima e, em geral, a sua integração na sociedade. A maioria desses problemas será avaliada no estudo que está por vir.
- A formação poderia acabar por ter relevância no sentido de os migrantes conseguirem usar as competências adquiridas nos seus países de origen.

Pilar 2 - Acesso ao Mercado de Trabalho

Foram implementadas medidas para promover salários justos, práticas não discriminatórias, condições de trabalho seguras e iguais e oportunidades de avanço na carreira dentro desses setores? Se sim, quais foram?

- Não existiram indicadores específicos de género. As mulheres foram convidadas a participar, mas como a instalação solar é um trabalho físico e pesado, quase apenas homens estiveram dispostos a participar.

Como é que a prática foi bem sucedida do ponto de vista de acesso ao mercado de trabalho?

- Os salários para os estágios foram fixos e, durante esse período, o parceiro de implementação era o empregador. Após os dois meses de estágio, as empresas contrataram os participantes, ou com contrato fixo ou por hora. As condições do contrato foram decididas pelas empresas.
  As empresas que concordaram em receber estagiários também concordaram automaticamente em oferecer uma colocação no final do estágio, caso os participantes atingissem um certo nível de expertise (os chamados critérios mínimos).

Pilar 3 - FER e Setor de Reabilitação Energética

Como é que a prática foi bem sucedida do ponto de vista do setor de Energias Renováveis (ER)?

- A Solafrica foca-se na energia solar, o desenvolvimento de tais iniciativas conecta o setor das ER e o setor social num esforço conjunto.
- Não há dados sobre quantos Mega Watts foram instalados pelos participantes, portanto, o impacto ambiental não pode ser relatado.

Como é que a iniciativa/projeto/entidade/empresa abordou as necessidades e desafios específicos enfrentados pelos NPTs, especificamente mulheres, no acesso e participação no mercado de trabalho?

- Como mencionado, o programa não foi muito atrativo para as mulheres.

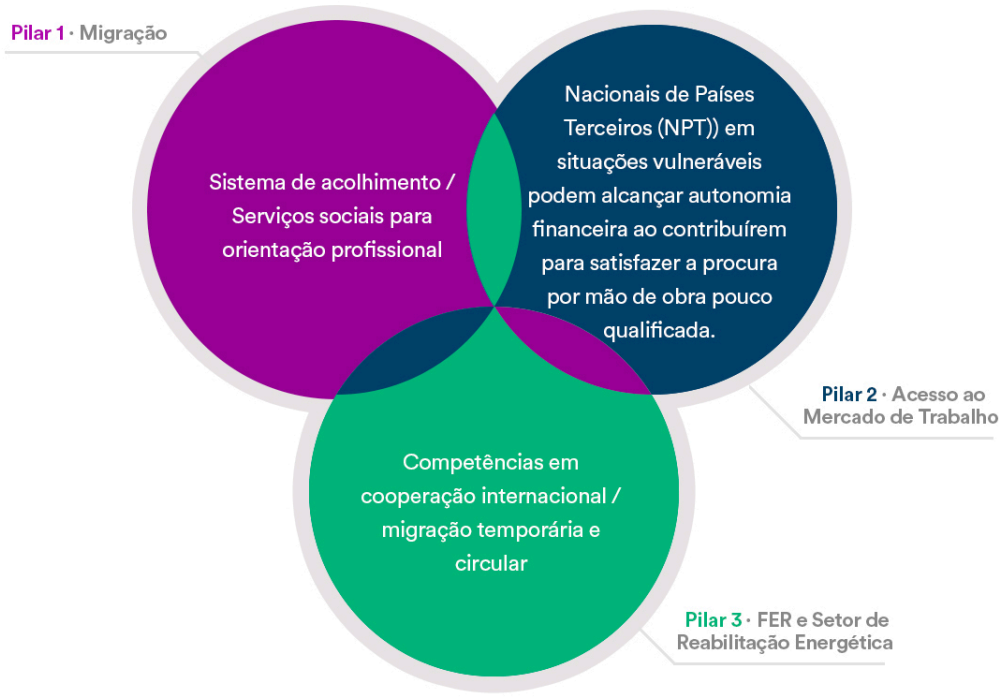
REFUGEES GO SOLAR +

Promoção e desenvolvimento de competências sociais e profissionais através de trabalho prático no mercado de trabalho da indústria solar suíça.

FATORES-CHAVE

- Direcionado a NPTs em situações vulneráveis.
- Oferta de formação específica para responder à procura de mão de obra em empregos de baixa qualificação nos setores de Energias Renováveis (ERs) e da construção. O processo inclui o Sistema de Acolhimento de Pedintes de Asilo e requer o envolvimento direto do governo local.
- Objetivos principais: a integração económica das pessoas migrantes e a resposta às necessidades de um novo mercado em expansão.

Aqui pode perceber-se que os três pilares estão interligados. Para esta boa prática, todos os pilares são relevantes da seguinte forma:



VISÃO GERAL

Premissa:

Pessoas refugiadas e migrantes enfrentam frequentemente dificuldades para entrar no mercado de trabalho suíço. Ou não tiveram a oportunidade de concluir uma educação adequada, ou seus diplomas não são reconhecidos. Ao mesmo tempo, o mercado de trabalho suíço carece de mão de obra. No setor solar, há vagas constantemente abertas para técnicos solares. A Solafrica é uma ONG focada no aprimoramento e no desenvolvimento da energia solar, principalmente em países africanos. Com esta prática, traz as suas competências no trabalho com migrantes para o mercado local suíço, criando uma situação vantajosa para a população migrante, para as empresas de energia solar e o clima.

Refugees go Solar+

2020 – 2024

Financiamento:
Diferentes ministérios e fundações
Orçamento Anual (2021 – 2023):
291'000 CHF Fundo

Suíça

Parceiros de Implementação:

A Solafrica é uma organização suíça independente sem fins lucrativos que visa a promoção da energia solar.
A Root & Branch é uma organização suíça que desenvolve programas inovadores de qualificação em setores profissionais com escassez de mão de obra e de trabalhadores qualificados. A organização ajuda os trabalhadores a obterem uma qualificação educacional não formal enquanto trabalham simultaneamente no mercado de trabalho do setor primário.
Stakeholders: Secretaria de Estado da Migração da Suíça, Ministério de Energia, Empresas de Energia Solar, Órgãos designados (sistema social).

GRUPO-ALVO

- No primeiro ano, os beneficiários-alvo eram apenas pessoas refugiadas do sistema de asilo suíço. Numa fase posterior, o programa passou a incluir todas as pessoas desempregadas. A maioria dessas pessoas recebia apoio do sistema social, enfrentando desafios para ingressar no mercado de

PRINCIPAIS AÇÕES

- Recrutamento de participantes.
- Curso de 5 dias - Aquisição de conhecimentos básicos sobre tecnologia solar e educação sobre energia e proteção ambiental.
- Colocação em estágios, negociação com empresas solares - promoção e desenvolvimento de competências sociais e profissionais através do trabalho prático na indústria solar.
- Integração no mercado de trabalho (solar): Transição do apoio social para a independência financeira.

RESULTADOS & IMPACTOS

- Participação em 2021: O programa teve 24 participantes, resultando em 18 colocações de emprego. Da mesma forma, em 2022, houve 17 colocações de emprego.
- Participação em 2023: Uma leve diminuição nos participantes, com 11 pessoas a participar e 7 a atingir a colocação profissional.
- Aproximadamente 70% de taxa de colocação de emprego, com o programa sendo avaliado anualmente e ajustado conforme necessário.
- Impacto a longo prazo: Programado para avaliação no outono de 2024.

FATORES DE SUCESSO

- As condições para garantir o sucesso são a disposição e a abertura das empresas solares para formar migrantes e incluí-los e que os participantes tenham, no mínimo, conhecimentos básicos da língua alemã.

SUSTENTABILIDADE E TRANSFERIBILIDADE

- A transferibilidade é o plano para a próxima fase. Solafrica ambiciona trabalhar em estruturas e processos (educação formal, qualificação de educação não formal) a nível nacional com os atores relevantes para expansão do programa de 20 participantes anuais para 200 participantes anuais.

APRENDIZAGENS (POSITIVAS E NEGATIVAS)

- A experiência faz parte de um projeto maior da organização coordenadora Swissolar, que está a tentar estabelecer uma certificação de competências mais formal e robusta.

7. Solar Bau 24

Pilar 1 - Migração

A prática foi bem sucedida do ponto de vista da migração?

- Esta iniciativa mostrou ser eficaz ao visar diretamente as pessoas migrantes, oferecendo oportunidades de emprego e formação prática no setor de energia solar, promovendo assim a integração e a inclusão social. A prática não tem um foco específico nas mulheres migrantes.

Pilar 2 - Acesso ao Mercado de Trabalho

Existiram medidas implementadas para promover salários justos, práticas não discriminatórias, condições de trabalho igualitárias e seguras e oportunidades de avanço na carreira dentro desses setores? Se sim, quais?

- Foram implementadas medidas para promover salários justos e práticas não discriminatórias no SolarBau24. Essas medidas incluem o compromisso com a contratação baseada no mérito, a garantia de condições de trabalho seguras e iguais, e a oferta de formação prática que favorece a progressão na carreira através do desenvolvimento de competências e do apoio ao crescimento pessoal.

Como é que a prática foi bem sucedida do ponto de vista do acesso ao mercado de trabalho?

- A prática foi bem sucedida na oferta a jovens migrantes e refugiados o acesso direto ao mercado de trabalho, oferecendo formação prática e oportunidades de emprego no setor de energia solar. Essa abordagem não preparou apenas os participantes com competências valiosas, mas também facilitou a sua integração na mão de obra, melhorando a sua empregabilidade e apoiando a sua transição para empregos estáveis e de longo prazo.

Pilar 3 - FER e Setor de Reabilitação Energética

A prática foi bem sucedida do ponto de vista do setor das ERs?

- O objetivo desta prática é a promoção da inclusão de migrantes no setor de energia renovável, aproveitando a elevada necessidade de trabalho no setor e favorecendo o acesso a indivíduos com qualificações variadas. Essa abordagem não só apoia a sustentabilidade ambiental ao promover a energia solar e a reduzir as emissões de carbono, mas também oferece valiosas oportunidades de trabalho para migrantes, incluindo mulheres migrantes, num ambiente de trabalho sensível à cultura.

Como é que a iniciativa abordou as necessidades e os desafios específicos enfrentados por Nacionais de Países Terceiros (NPTs), especificamente as mulheres, no acesso e participação no mercado de trabalho?

- A iniciativa garante o acesso igualitário no emprego através do foco numa contratação baseada no mérito e na oferta de formação prática, embora os detalhes sobre os sistemas de patrocínio ou de vistos não sejam claramente definidos. A iniciativa responde às necessidades dos

Nacionais de Países Terceiros na oferta de formação prática e na acomodação de práticas culturais e religiosas. No entanto, um desafio chave é a expansão do negócio enquanto se mantém o apoio personalizado e a gestão das complexidades da imigração e da autorização de trabalho.

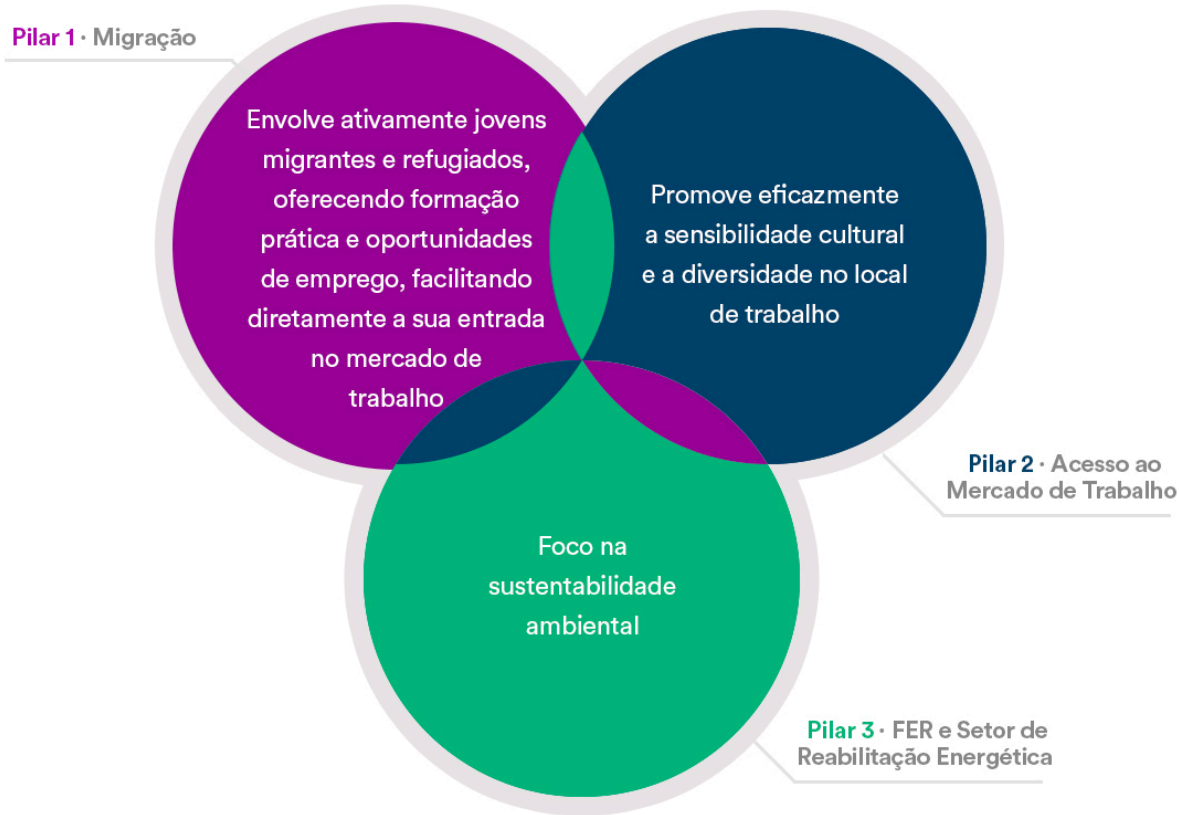
SOLARBAU

A SolarBau24 promove a inclusão de jovens migrantes e refugiados no mercado de trabalho através de formação prática na instalação de painéis solares, enquanto simultaneamente promove a sustentabilidade ambiental e oferece apoio contínuo na empregabilidade.

FATORES-CHAVE

- Uma abordagem personalizada que prioriza as necessidades e os contextos individuais dos funcionários.
- Programas de formação prática que aprimoram o desenvolvimento de competências e a empregabilidade.
- Um compromisso na criação de um ambiente de trabalho inclusivo e culturalmente sensível. Parcerias fortes com as autoridades locais e com as organizações comunitárias para apoio e recursos.

Na figura seguinte pode observar-se como os três pilares se entrelaçam, mostrando um claro equilíbrio entre os três pilares



VISÃO GERAL

Premissa:

A Solarbau inicia com a jornada de Rostam Nazari, um refugiado menor não acompanhado. Quando chegou em 2015, quando era adolescente, a Alemanha estava enfrentando um influxo significativo de pessoas refugiadas e migrantes devido a conflitos e à instabilidade nos seus países de origem, incluindo o Afeganistão. A situação dos migrantes em Marburg e, de forma mais ampla, na Alemanha, incluía desafios como a inclusão no mercado de trabalho local, as barreiras linguísticas e o risco de deportação. Muitos refugiados enfrentaram dificuldades para conseguir emprego devido à falta de competências linguísticas e à falta de reconhecimento de suas qualificações locais. Os desafios incluíam superar essas barreiras, preencher as lacunas de competências e encontrar oportunidades de emprego estáveis para aqueles que, de outra forma, teriam dificuldades em ser contratados. Além disso, Nazari enfrentou desafios pessoais, incluindo a ameaça de deportação, que exigia assistência legal. A sua iniciativa também teve que navegar no contexto mais amplo de incluir refugiados e migrantes na mão de obra, ao mesmo tempo em que atendia à necessidade local por mão de obra qualificada no setor de energia solar.

Solar Bau 24

2023 – a decorrer

Financiamento: financiamento privado juntamente com outros recursos potenciais disponíveis para iniciativas empreendedoras e apoio a refugiados.

Marburg, Alemanha

Rostam Nazari e o seu amigo David Szielenski co-fundaram a empresa "SolarBau24" em Marburg, Alemanha.

GRUPO-ALVO

Beneficiários diretos:
- Jovens migrantes e refugiados com origens semelhantes às de Rostam Nazari.
- Funcionários da "SolarBau24".

Beneficiários indiretos:
- Comunidade local em Marburg, que beneficia das instalações solares fornecidas pela empresa.

PRINCIPAIS AÇÕES

- Formação prática na instalação de painéis fotovoltaicos solares.
- Facilitação de um ambiente de trabalho inclusivo ao realizar estágios iniciais de duas semanas para avaliar as qualidades pessoais e as competências
- Acompanhamento das necessidades culturais e religiosas da equipa, não estando apenas focadas as qualificações formais.

RESULTADOS & IMPACTOS

Atualmente trabalham 14 funcionários de origens diversas na solarbau24.

- Impacto de Curto Prazo: A prática proporcionou oportunidades imediatas de emprego e formação para jovens migrantes e refugiados, permitindo-lhes adquirir competências práticas no setor da energia solar. Criou um ambiente de trabalho acolhedor que acomodou as suas necessidades culturais e religiosas, facilitando a sua integração na mão de obra. Esta abordagem também contribuiu para a comunidade local ao instalar painéis solares, promovendo a sustentabilidade ambiental.
- Impacto de Longo Prazo: A prática contribuirá para o desenvolvimento profissional dos seus funcionários, melhorando sua empregabilidade e potencialmente levando a oportunidades de progressão na carreira. O estabelecimento da "SolarBau24" também teve um impacto positivo no mercado de trabalho local, ao abordar a escassez de competências e ao apoiar as metas ambientais. A abordagem inclusiva da empresa ajuda a estabelecer um precedente para a integração de migrantes e refugiados na mão de obra, o que pode influenciar outras empresas e práticas.
- Impacto Negativo: Desafios na expansão do negócio, mantendo o mesmo nível de apoio personalizado e formação. Além disso, a prática pode enfrentar dificuldades na resposta consistente às diversas necessidades de uma mão de obra em crescimento e variada.
- A prática tem um impacto significativo principalmente nas áreas de inclusão profissional e sustentabilidade ambiental (FER).

FATORES DE SUCESSO

O sucesso da prática dependia de várias condições essenciais. O apoio institucional foi crucial, incluindo a colaboração com as autoridades locais e com assessores jurídicos para navegar pelos desafios burocráticos e garantir a estabilidade legal. Foram necessários recursos económicos para o financiamento inicial e para a estabilidade operacional, permitindo o estabelecimento da "SolarBau24" e o investimento na formação de funcionários. A inclusão social desempenhou um papel significativo, com a empresa oferecendo um ambiente de trabalho acolhedor que responda às necessidades culturais e religiosas, promovendo uma cultura organizacional positiva. A consciencialização ambiental também foi importante, já que o foco da empresa em energias renováveis e na sustentabilidade estava alinhado com metas ambientais mais amplas, aumentando seu impacto.

SUSTENTABILIDADE E TRANSFERIBILIDADE

- O modelo de negócio apoia a sustentabilidade económica na integração jovens migrantes e refugiados no mercado de trabalho, respondendo à procura local por mão de obra e no fornecimento de uma fonte constante de trabalhadores qualificados para o setor de energia renovável. Ao atender tanto a objetivos sociais quanto ambientais, atrai financiamento privado e público voltado para a inclusão social e para a sustentabilidade.
- A prática cria um ambiente de trabalho inclusivo que respeita as necessidades culturais e religiosas, aumentando a satisfação e a retenção dos funcionários. Esse ambiente de apoio é essencial para a estabilidade e para o compromisso entre os colaboradores, favorecendo o sucesso a longo prazo. À medida que o negócio cresce, serão necessários processos escaláveis que preservem esses valores, de forma a manter a inclusão.
- O modelo de formação e emprego oferece uma estrutura escalável que pode ser replicada noutras regiões. Para uma expansão bem sucedida, é crucial manter o suporte pessoal e a sensibilidade às necessidades culturais. A implementação de estruturas escaláveis, como programas de mentoria, pode ajudar a abordar essa questão, permitindo o crescimento. Esta prática serve como um modelo valioso para a sustentabilidade económica e social, oferecendo perspetivas sobre como equilibrar o crescimento com uma abordagem personalizada na inclusão no mercado de trabalho.

APRENDIZAGENS (POSITIVAS E NEGATIVAS)

- As aprendizagens com a prática destacam a importância do suporte personalizado e da formação adaptada às necessidades dos funcionários de origens diversas, o que facilita significativamente a sua integração e satisfação no trabalho. No entanto, manter esse nível de suporte pode tornar-se um desafio à medida que o negócio cresce, destacando a necessidade de sistemas e processos escaláveis. Garantir uma sensibilidade cultural contínua dentro do ambiente de trabalho é essencial para a retenção e satisfação dos funcionários.

8. GERAÇÃO SOLAR

Pilar 1 - Migração

A prática foi bem sucedida do ponto de vista da migração?

- A prática não visa diretamente as pessoas migrantes, mas sim, de forma mais geral, mulheres em risco de exclusão social e/ou em situações vulneráveis.
- A iniciativa não oferece apoio específico para facilitar o acesso das pessoas migrantes ao mercado de trabalho ou para ajudá-las a se adaptar a um novo ambiente.

Pilar 2 - Acesso ao Mercado de Trabalho

Foram implementadas medidas para promover salários justos, práticas não discriminatórias, condições de trabalho igualitárias e seguras, e oportunidades de progressão na carreira dentro desses setores? Se sim, quais?

- A iniciativa é direcionada a mulheres, promovendo a igualdade de género.
- No entanto, não especifica medidas concretas para combater as barreiras enfrentadas por mulheres no mercado de trabalho ou por pessoas migrantes, como creches, competências linguísticas, salários justos, etc.

A prática foi bem sucedida do ponto de vista do acesso ao mercado de trabalho?

- A colocação no mercado de trabalho é um elemento central da prática, incentivando mulheres a capacitarem-se para a instalação de painéis solares fotovoltaicos e, assim, a ingressarem no mercado de trabalho. Atualmente, as mulheres ocupam apenas 12% dos empregos na instalação de painéis solares, por isso a iniciativa procura minimizar essa desigualdade ao recrutar exclusivamente mulheres.

Pilar 3 - FER e Setor de Reabilitação Energética

A prática foi bem sucedida do ponto de vista do setor das ER?

- O setor de energia fotovoltaica em Espanha tem crescido nos últimos anos, com uma necessidade crescente por profissionais nessa área, mas também com uma falta de oferta. Portanto, a criação de um percurso claro para os empregos nesse setor permitirá que a indústria cresça no seu potencial pleno, aumentando o uso de fontes de energia renováveis.

GERAÇÃO SOLAR

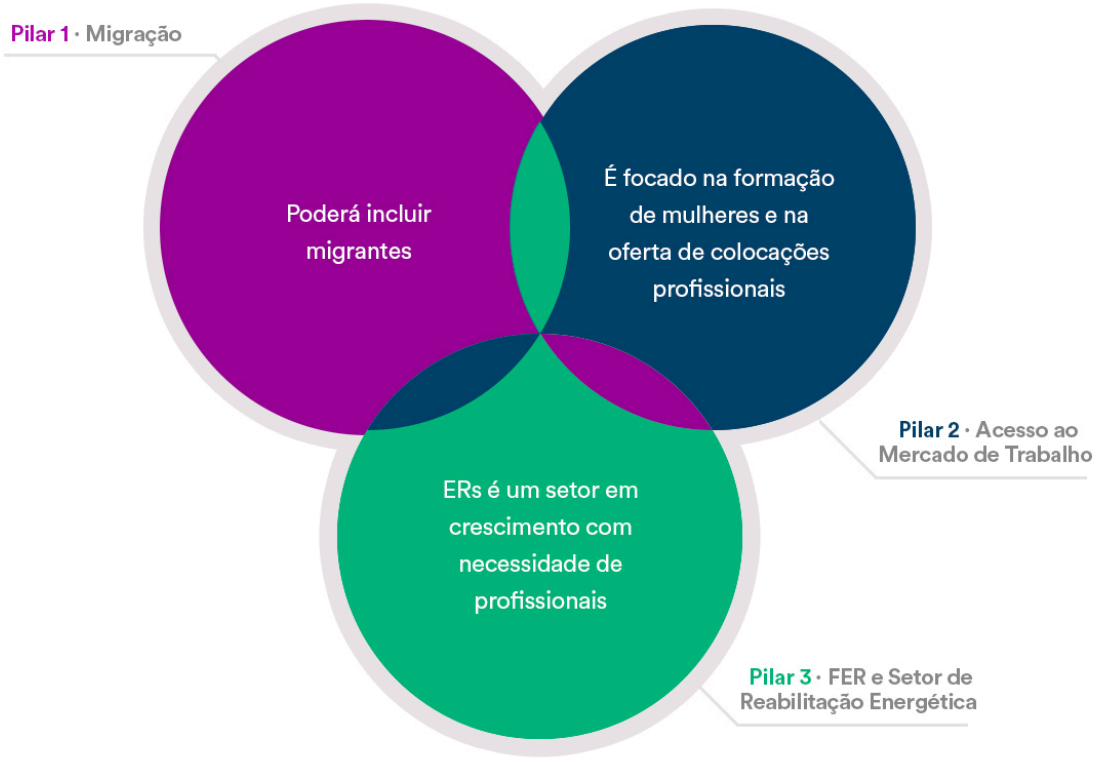
É um programa de formação em instalação de painéis solares fotovoltaicos destinado a pessoas em situações vulneráveis, com foco em mulheres. O programa está comprometido na promoção do desenvolvimento económico, da sustentabilidade e da inclusão social. A formação teve uma duração de 3 meses. O conteúdo da formação não foi divulgado de forma pública.

FATORES-CHAVE

- Ajuda na melhor compreensão da importância da energia solar fotovoltaica nos dias de hoje e as **necessidades desta indústria em crescimento**.

- Aumento das **oportunidades de sucesso das mulheres** no seu futuro profissional.
- O programa de formação incentiva os participantes a serem **agentes de mudança**, promovendo talentos e favorecendo o emprego sustentável.
- A iniciativa facilita a **inserção no mercado de trabalho** para grupos em situações vulneráveis.

Apenas dois dos três pilares estão interligados. Esta prática tem como principal foco as mulheres em risco de exclusão social, com o objetivo principal de proporcionar formação para inserção profissional na indústria fotovoltaica. No entanto, não tem como alvo específico as mulheres migrantes, nem incorporou medidas específicas para abordar os desafios que estas possam enfrentar.



VISÃO GERAL

Premissa:

Num ambiente como o atual, em que os preços da eletricidade tradicional dispararam, os consumidores estão cada vez mais voltados para novas fontes de energia, como a fotovoltaica, que também se caracteriza por uma maior sustentabilidade e respeito pelo meio ambiente. Os números demonstram que a necessidade de pessoal qualificado no setor de energia solar é alta e está em constante crescimento. De acordo com o vice-presidente da União Espanhola de Fotovoltaica (UNEF), há uma necessidade de entre 50.000 e 60.000 pessoas para instalar painéis solares e enfrentar o aumento do autoconsumo (El Diario, 2022). No entanto, um dos desafios é a falta de formação específica nesta área. Nesse contexto, a promoção de formação técnica nas profissões do futuro, como a instalação de painéis solares, tornou-se uma oportunidade excecional para o acesso ao mercado de trabalho para todos os tipos de grupos em situações vulneráveis. Um desses grupos é o das mulheres, que ainda tem pouca representação no trabalho de instalação de painéis solares, onde representam apenas 12% dos empregos. Além disso, o setor das energias renováveis em geral oferece mais oportunidades para as mulheres, em comparação com a energia tradicional. Assim, o emprego feminino no setor de energias renováveis chega a 32%, enquanto nas energias tradicionais elas representam apenas 22% da mão de obra.

Solar Generation

2023 – 2024

Financiamento:
prémio recebido na 12.ª edição dos Prémios de Solidariedade Orange na categoria das Alterações Climáticas (30.000 euros)

Principalmente Madrid e arredores, Espanha

Parceiros de Implementação: United Way, Espanha.

Os colaboradores incluem: MFD (uma escola de formação no setor), EMMA, Venezuela Code, Fundação Orange (forneceu um centro digital), Câmara Municipal de San Agustín de Guadalix, Yingli Solar Company (forneceu instalações para as aulas).

GRUPO-ALVO

- Direcionado a mulheres em situações vulneráveis, sem direcionar especificamente para mulheres com histórico migrante.
- Os requisitos de acesso são ser uma mulher, ter mais de 16 anos e possuir escolaridade obrigatória.

PRINCIPAIS AÇÕES

- Oferta de formação gratuita e certificada em instalação solar e em desempenho profissional.
- Facilitação da inserção no mercado de trabalho e aumento das hipóteses de sucesso profissional.

RESULTADOS ESPERADOS & IMPACTOS

- O projeto encontra-se a decorrer, com 15 beneficiários.
- Sem informações sobre os impactos a curto e longo prazo.

APRENDIZAGENS/ FATORES DE SUCESSO

- As aprendizagens demonstram que os mecanismos de suporte económico são cruciais, especialmente para garantir a participação equitativa entre homens e mulheres. Apesar de o projeto ter como foco o apoio às mulheres, muitas participantes não conseguiram concluir o curso devido a responsabilidades familiares (de 16 participantes que iniciaram o curso, apenas 2 o finalizaram). É essencial para projetos futuros a adoção de uma abordagem direcionada para enfrentar estes desafios específicos de género.
- O transporte provou ser um grande problema, com a distância até ao local do curso a ser um obstáculo significativo. O fornecimento de suporte prático como serviços de transporte (ex.: serviço de autocarro) poderia ter facilitado a participação, tornando-a mais viável para pessoas que vivem longe do local de formação.

SUSTENTABILIDADE E TRANSFERIBILIDADE

- Sustentabilidade Ambiental: criação de empregos e investimento no setor das energias renováveis.
- Sustentabilidade social: providenciar formação que empodera os participantes e dota-os para procurar emprego e para serem autossuficientes.
- Sustentabilidade Económica: não especifica medidas concretas para garantir a continuidade ou a expansão do programa após o prémio inicial.
- Não foi ainda replicado. A replicação implicaria a identificação de uma rede semelhante de parceiros para prémios, instalações, etc. Não há mais informações disponíveis.

9. STEAMigPOWER

Pilar 1 - Migração

A prática foi bem sucedida do ponto de vista da migração?

- A prática favorece a inclusão de mulheres migrantes e alunos do ensino secundário superior no mercado de trabalho local dos países parceiros e contribui para o desenvolvimento futuro de conteúdos/cursos educacionais para esses grupos-alvo através da plataforma online.

Pilar 2 - Acesso ao Mercado de Trabalho

Foram implementadas medidas para promover salários justos, práticas não discriminatórias, condições de trabalho iguais e seguras, e oportunidades de progressão de carreira dentro desses setores? Se sim, quais?

- Esta prática tem como alvo específico as mulheres migrantes, contribuindo para combater a disparidade de género no mercado de trabalho.

Como é que a prática foi bem sucedida do ponto de vista do acesso ao mercado de trabalho?

- A prática promove práticas não discriminatórias ao direcionar sua ação para um grupo-alvo específico em situações vulneráveis e ao introduzir práticas internas para promover a igualdade de oportunidades.

Pilar 3 - FER e Setor de Reabilitação Energética

Como é que a prática foi bem sucedida do ponto de vista do setor das ER?

- Os setores de reabilitação energética e de energias renováveis foram selecionados como adequados para a inclusão de pessoas migrantes no mercado de trabalho devido às prioridades europeias e às necessidades dos países de origem dos migrantes, caso retornem a seu país.
- A prática contribuirá para mitigar a pobreza energética ao oferecer cursos relacionados com a mudança climática, construção eco-sustentável, energias renováveis e sustentabilidade no desenvolvimento.

Como é que a iniciativa/projeto/instituição/empresa abordou as necessidades e os desafios específicos enfrentados por Nacionais de Países Terceiros (NPTs), especificamente mulheres, no acesso e na participação no mercado de trabalho?

- A prática oferece às mulheres migrantes educação com qualidade e oportunidades de emprego sustentáveis e de longo prazo.

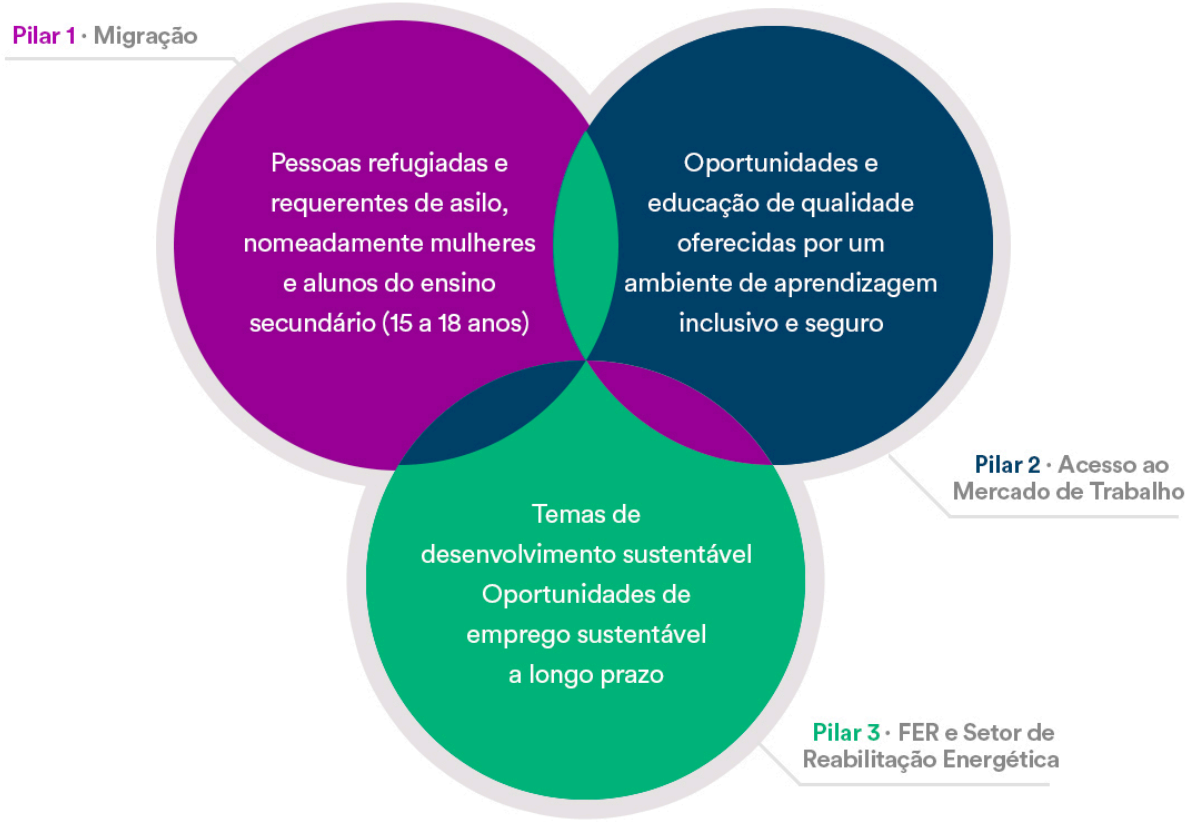
STEAMigPOWER

O projeto foca-se no desenvolvimento de cursos STEAM a serem oferecidos a pessoas migrantes, refugiadas e requerentes de asilo, nomeadamente mulheres e alunos do ensino secundário, que são particularmente vulneráveis à marginalização nas áreas de STEAM.

FATORES-CHAVE

- Direcionado a pessoas migrantes.
- Oferta de formação em STEAM.
- Objetivos principais: através da formação em STEAM, preparar as pessoas migrantes tanto para permanecerem na Europa como para retornarem aos seus países de origem, com as ferramentas e competências adequadas para os reconstruírem de forma sustentável.

Aqui pode observar-se como os três pilares estão interligados. Para esta boa prática, todos os três pilares são relevantes da seguinte forma:



VISÃO GERAL

Premissa:

Nos últimos anos, Portugal tem assistido a um crescimento exponencial da população migrante. Em Braga, a percentagem de população migrante está abaixo da média nacional, mas a sua presença teve um impacto no território, exigindo políticas de inclusão e a adoção de ferramentas específicas a nível local. Os desafios são a produção de conteúdo educacional inovador de STEAM (Ciência, Tecnologia, Engenharia, Artes e Matemática), que implica uma abordagem interdisciplinar da aprendizagem e a promoção da criatividade e do pensamento crítico; o uso de TIC (Tecnologias de Informação e Comunicação) e de abordagens pedagógicas inovadoras; a garantia da qualidade do ensino STEAM (recursos e materiais de aprendizagem); e assegurar uma iniciativa organizada que aborde diretamente pessoas migrantes, refugiadas e requerentes de asilo em cursos de STEAM; e garantir a viabilidade da plataforma online.

STREAMigPOWER

2022 – 2026

Financiamento:
Programa Erasmus + 400.000 €.
Fundo

Portugal

Parceiros de implementação:

O coordenador do projeto é a Universidade do Minho (Portugal) e os parceiros implementadores são a Università degli Studi di Perugia (Itália), a Fundació Solidaritat Universitat Barcelona (Espanha), a Aristotelio Panepistimio Thessalonikis (Grécia), a Middle East Technical University (Turquia) e a S.E.A.L. (Chipre).

GRUPO-ALVO

- Os beneficiários-alvo são pessoas migrantes, refugiadas e requerentes de asilo, nomeadamente mulheres e alunos do ensino secundário superior (dos 15 aos 18 anos), que estão particularmente marginalizados nas áreas de STEAM. Notavelmente, os cursos presenciais irão focar-se em mulheres e alunos (15-18 anos), enquanto que o curso online estará disponível para todas as pessoas migrantes, refugiadas e requerentes de asilo.

PRINCIPAIS AÇÕES

- Formação de professores para a implementação do Programa completo.
- Criação do Programa em todos os países parceiros, incluindo: o desenvolvimento de um programa intensivo introdutório de 2 dias sobre Integração Cívica da UE e Storytelling Digital; o desenvolvimento e a implementação de um programa intensivo presencial de 5 dias (5 cursos de STEAM sobre o Ambiente e o Combate às Alterações Climáticas).
- Desenvolvimento de uma plataforma VLE de acesso aberto para ministrar os cursos online criados no âmbito do projeto, visando a participação e a manutenção do conteúdo por outras instituições europeias e globais.
- Desenvolvimento e implementação de módulos de Programas Intensivos em formato online.

RESULTADOS ESPERADOS & IMPACTOS

- Programa Introdutório de 2 dias e Programa Intensivo de Cursos STEAM de 5 dias.
- Storytelling Digital pelos Participantes do projeto.
- Plataforma VLE.
- Módulos Intensivos Online com o objetivo de alcançar pelo menos 500.000 pessoas migrantes, refugiadas e requerentes de asilo.
- Envolvimento de pelo menos 250 pessoas migrantes, refugiadas e requerentes de asilo, com foco nas mulheres e alunos (15 a 18 anos).

FATORES DE SUCESSO

- A criação de uma plataforma VLE aberta que oferece cursos de STEAM para pessoas migrantes, refugiadas e requerentes de asilo durante e após a execução do projeto.

SUSTENTABILIDADE E TRANSFERIBILIDADE

- Ter financiamento que permita o desenvolvimento desta prática, garantindo a formação dos professores e a viabilidade e sustentabilidade da plataforma online.
- Em relação às condições sociais, é importante proporcionar às mulheres migrantes e alunos, que frequentemente são marginalizados, oportunidades e educação de qualidade para contribuir para a sua integração socioeconómica.
- O desenvolvimento sustentável está a introduzir novas prioridades e a criar novos empregos nos campos de STEAM, como mudanças climáticas, construção eco-sustentável, energia sustentável e renovável e desenvolvimento sustentável.
- A prática ainda está em andamento, mas o objetivo é promover a participação e sustentabilidade por outras instituições europeias e mundiais.

APRENDIZAGENS (POSITIVAS E NEGATIVAS)

- Os resultados do projeto mostram grande potencial em responder à procura e a satisfazer as necessidades identificadas quanto à escassez de mão de obra qualificada na Europa e à atração dos grupos-alvo para os cursos de STEAM..

10. WOMEN4GREEN

Pilar 1 - Migração

A prática foi bem sucedida do ponto de vista da migração?

- A prática não tem como objetivo direto beneficiar especificamente pessoas migrantes. Contudo, as mulheres migrantes poderão beneficiar enquanto grupo em situação de vulnerabilidade, uma vez que a iniciativa contribui para o fortalecimento da inclusão social, promovendo o empoderamento e uma atitude proativa através das atividades desenvolvidas.

Pilar 2 - Acesso ao Mercado de Trabalho

Foram implementadas medidas para promover salários justos, práticas não discriminatórias, condições de trabalho seguras e oportunidades de progressão na carreira nesses setores? Se sim, quais?

- Esta prática destina-se diretamente a mulheres jovens, com idades entre os 14 e os 20 anos, na oferta de orientação para empregos verdes no futuro e na contribuição para a igualdade de género em empregos de economia verde.

Como é que a prática foi bem sucedida do ponto de vista do acesso ao mercado de trabalho?

- A prática ainda está a decorrer mas visa ser bem sucedida no acesso ao mercado de trabalho, ao oferecer uma perspetiva de longo prazo para a inclusão no mercado de trabalho.
- Com o apoio dos centros de emprego locais, o projeto apoia na superação de desafios associados à incerteza em torno dos empregos e das competências verdes, à falta de diretrizes partilhadas e à definição de uma abordagem homogénea para empregos verdes.

Pilar 3 - FER e Setor de Reabilitação Energética

Como é que a prática foi bem sucedida do ponto de vista do setor das ER?

- Os setores de reabilitação energética e ER são essenciais para o desenvolvimento sustentável e a economia verde surge como uma oportunidade para as mulheres em situação desfavorecida alcançarem a empregabilidade a longo prazo.
- O projeto prevê o desenvolvimento de um catálogo de empregos verdes, proporcionando uma visão clara sobre os empregos na economia verde, as competências necessárias e informações sobre os percursos educacionais.

Como é que a iniciativa/projeto/instituição/empresa abordou as necessidades e os desafios específicos enfrentados por NPTs, especialmente mulheres, no acesso e na participação no mercado de trabalho?

- A prática está a decorrer mas pretende sensibilizar sobre a sustentabilidade e a igualdade de género em empregos verdes.

WOMEN4GREEN

O projeto tem como objetivo sensibilizar e despertar o interesse de jovens mulheres para os empregos verdes, capacitando-as com os conhecimentos necessários para seguirem uma carreira nessa área.

FATORES-CHAVE

- Direcionado a jovens mulheres de forma geral.
- O projeto, com a contribuição dos **centros de emprego locais**, apoia na superação dos desafios de incerteza em relação à novidade dos empregos e das competências verdes, à falta de diretrizes compartilhadas e à definição de uma abordagem homogénea para os empregos verdes.
- Proporcionar às jovens mulheres orientação para empregos verdes no futuro e contribuir para a igualdade de género nos empregos da economia verde.

Aqui pode observar-se que os três pilares estão interligados. Para esta boa prática, apenas dois pilares são relevantes, uma vez que o pilar da migração é apenas indiretamente abordado.

VISÃO GERAL

Premissa:
A população migrante na Áustria, em percentagem em relação à população local, é significativamente alta e aumenta todos os anos. O país adotou um programa de inclusão específico para pessoas migrantes, abrangendo cursos de língua, educação cívica e formação profissional.
Principais desafios: Os desafios incluem a incerteza devido à novidade em torno dos empregos e competências verdes, a falta de diretrizes comuns e a definição de uma abordagem homogénea para os empregos verdes. O projeto ainda está em andamento, e outros desafios poderão ser identificados.

WOMEN4GREEN

2021 – 2024

Financiamento:
Erasmus + KA2 com 295.475 € de fundo

Áustria

Parceiros de implementação:

O coordenador do projeto é a bit Schulungscenter GmbH, e os parceiros implementadores são Jonathan Cooperativa Sociale (Itália), SBTC Danismanlik Ticaret Limited Sirketi (Turquia), Wise Academy (Suécia), Österreichische Jungarbeiter (Áustria) e VisMedNet Association (Malta).

GRUPO-ALVO

- Os beneficiários-alvo são mulheres jovens entre os 14 e os 20 anos residentes em todos os países parceiros. A prática não tem como alvo direto as mulheres migrantes, mas reconhece a discriminação relacionada com as diferenças de origem.

PRINCIPAIS AÇÕES

- Desenvolvimento de um catálogo de profissões e competências verdes.
- Desenvolvimento de um conceito didático para garantir uma melhor experiência de aprendizagem e um currículo como base para essa experiência de aprendizagem.
- Criação de uma estratégia de construção comunitária, incluindo 5 workshops e 7 podcasts com partes interessadas relevantes; criação de materiais de aprendizagem.
- Criação de um guia final para orientação profissional e empresas.
- Organização de uma atividade de Formação e Ensino com uma visita a uma empresa verde.

RESULTADOS ESPERADOS & IMPACTOS

- Um total de 127 participantes estiveram envolvidos em feedback, testes piloto, entrevistas, grupos focais e workshops.
- 20 participantes (mulheres jovens entre os 14 e os 20 anos) participaram numa atividade prática de Formação e Ensino e numa visita a uma empresa verde.
- Construção de uma comunidade através da criação de 5 workshops e 7 podcasts.
- Criação de um catálogo, um conceito didático, um currículo, materiais de aprendizagem, um guia e um jogo experimental.

FATORES DE SUCESSO

- Proporcionar às jovens mulheres a orientação para as futuras profissões verdes e contribuir para a igualdade de género nos empregos da economia verde.

SUSTENTABILIDADE E TRANSFERIBILIDADE

- Financiamento para desenvolver as atividades e os materiais relacionados com a prática.
- Envolvimento e participação de centros de orientação profissional.

APRENDIZAGENS (POSITIVAS E NEGATIVAS)

- A economia verde é uma ferramenta crucial para o desenvolvimento sustentável e uma oportunidade em período de recuperação económica. Além disso, os empregos verdes são essenciais para o desenvolvimento sustentável e contribuem para novas oportunidades para as mulheres.

6. Principais conclusões das boas práticas

Estas principais conclusões têm uma dupla missão: orientar o consórcio POWGEN no aprimoramento da formação e da inserção profissional para nacionais de países terceiros, com um foco especial na capacitação de mulheres, posicionando assim o POWGEN como um modelo de boas práticas; e fornecer orientações práticas para as partes interessadas que visam desenvolver iniciativas semelhantes. À medida que o setor de energia verde da UE se expande rapidamente, é essencial abordar disparidades de lacunas de competências, padrões de certificação e práticas inclusivas para desbloquear o seu total potencial.

As seguintes conclusões delineiam estratégias para criar caminhos de formação acessíveis, reconhecer qualificações diversas e implementar quadros legais e sociais de apoio à inclusão de migrantes e à igualdade de género. Além disso, ressaltam a necessidade de financiamento estável e de estruturas colaborativas que capacitem tanto as organizações quanto os participantes, abrindo caminho para uma mão de obra mais equitativa, diversa e sustentável no setor de energia renovável.

Sobre a formação e mercado de trabalho

1. **A formação de competências diversas para um setor em crescimento:** Para aumentar a empregabilidade no setor de energia, os programas de formação devem ser ampliados para incluir certificados homologados e competências específicas reconhecidas em todo o setor. As parcerias com entidades acreditadas de EFP (Educação e Formação Profissional) e com a administração local podem facilitar o reconhecimento de habilitações estrangeiras.

2. **Acordo europeu para a integração de empregos verdes:** O crescimento constante do setor de energia verde e a crescente demanda por trabalhadores exigem um acordo europeu sobre os requisitos mínimos e as certificações para a contratação de trabalhadores de fora da UE. Esse acordo homogeneizaria as práticas de contratação, reduziria os obstáculos administrativos e apoiaria a integração no mercado de trabalho, fornecendo padrões consistentes em toda a Europa.

3. **Criar percursos de carreira, não barreiras:** Em vez de redirecionar os indivíduos de volta à formação quando não conseguem encontrar um emprego, as autoridades e as entidades de EFP devem possibilitar a exploração de um percurso de carreira mais diversificado. Colaborar com as empresas locais pode ampliar as oportunidades de emprego, permitindo que os indivíduos considerem diferentes setores e adquiram competências ocupacionais adicionais.

Sobre a migração e inclusão cultural

4. **A educação formal como ponte para residência legal:** Em contextos onde as regulamentações nacionais o permitam, promover a educação formal como um caminho para a residência pode facilitar significativamente a entrada no mercado de trabalho para migrantes. Essa abordagem não só apoia a regularização legal, mas também fomenta o crescimento profissional e a integração social, melhorando as perspetivas de emprego a longo prazo e garantindo que as pessoas migrantes recebam formação relevante e de qualidade.

5. **A regularização legal para combater a exploração laboral:** Os migrantes não documentados enfrentam maior vulnerabilidade à exploração laboral. Apoiar a sua integração no mercado de trabalho exige priorizar a regularização legal para proteger seus direitos e prevenir a exploração. Promover a educação formal como uma condição favorável para a regularização, idealmente a nível europeu, pode proporcionar um caminho estruturado para a estabilidade e proteção de nacionais de países terceiros. Além disso, facilitar o acesso a contratos de trabalho ajuda na sua regularização e, consequentemente, evita a exploração.

6. **A formação linguística para a inclusão social e profission:** Para quebrar barreiras de integração, a formação deve incluir níveis variados da instrução da língua. Essa abordagem apoia a inclusão social dos participantes, permitindo uma melhor compreensão do conteúdo formativo e promovendo a comunicação no ambiente de trabalho, essencial para o sucesso a longo prazo.

7. **A colaboração intersectorial para uma mão de obra inclusiva:** A integração bem sucedida de pessoas migrantes em situações vulneráveis, como mulheres e menores não acompanhados (crianças e adolescentes migrantes), no setor de energia verde exige esforços coordenados entre serviços sociais, agências de emprego e governos locais. Essas colaborações podem fornecer caminhos estruturados para o trabalho que atendam às suas necessidades específicas. Aproveitando os caminhos existentes para a orientação profissional e inclusão de migrantes, os municípios podem fornecer formação direcionada e apoio para facilitar a inclusão de migrantes nos setores de energia renovável e de reabilitação energética, ajudando a combater a exclusão social de forma mais eficaz e promovendo uma mão de obra mais inclusiva.

Sobre mulheres e a igualdade de género

8. **Promover a igualdade de género no setor energético:** Com o setor de energia renovável sendo predominantemente masculino, são necessárias ações direcionadas para promover a igualdade de género e apoiar a inclusão das mulheres. As empresas devem estar preparadas para criar ambientes acolhedores para as funcionárias, adotar práticas inclusivas de contratação, oferecer formação direcionada à igualdade de género e ajustar as políticas de trabalho para apoiar o equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal. Esses esforços são essenciais para construir um setor mais diverso, desafiando os estereótipos de gênero clássicos e promovendo a inclusão.

9. **Apoio direcionado à inclusão de mulheres migrantes:** Como as boas práticas existentes frequentemente não consideram as mulheres migrantes, é essencial implementar ações direcionadas que abordem os seus desafios únicos. Os programas devem ser desenhados para considerar barreiras específicas, incluindo as competências linguísticas, as diferenças culturais, o acesso limitado a informações e as responsabilidades de cuidado infantil. Ao oferecer formação personalizada, mentoria e oportunidades de networking, juntamente com recursos acessíveis, como cursos de línguas, apoio a crianças e orientação legal, essas iniciativas podem capacitar as mulheres migrantes, promovendo sua inclusão bem sucedida no mercado de trabalho e na sociedade.

Sobre o financiamento e a estrutura para o sucesso

10. **Garantir financiamento estável para combater a pobreza energética:** Para as ONGs e as autoridades locais que fornecem serviços essenciais no combate à pobreza energética, o financiamento contínuo é crucial para manter o impacto, independentemente de mudanças políticas. O sucesso a longo prazo dessas iniciativas exige um apoio financeiro consistente, especialmente para programas de formação. Além do financiamento europeu, as parcerias com as administrações públicas, os provedores de EFP e as empresas privadas podem ajudar a garantir os recursos necessários para fazer uma diferença duradoura no combate à pobreza energética de forma eficaz.

Referências:

1. Agência Portuguesa do Ambiente (2024). Memorando sobre emissões GEE: Inventário Nacional de Emissões 2024
2. Banco de España. (2024). *Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea.* Boletín Económico, 2024/T3. Available at: https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/24/T3/Fich/be2403-art06.pdf
3. Biffl, G. (2011). *Satisfying labour demand through migration in Austria. European Migration Network*
4. Boardman, B. (1991). Fuel poverty is different. *Policy Studies*, *12*(4), 30-41.
5. Boardman, B. (1991). Fuel poverty: From cold homes to affordable warmth. Belhaven Press.
6. Camera dei Deputati, Servizio Studi. (2024). *Le fonti rinnovabili LE POLITICHE PUBBLICHE ITALIANE.* Available at: https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP003AP.pdf
7. Camera dei Deputati, Servizio Studi. (2024). *Le fonti rinnovabili LE POLITICHE PUBBLICHE ITALIANE.* Available at: https://documenti.camera.it/leg19/dossier/pdf/PP003AP.pdf
8. *Climate Change Act 2000*, c.31. (2000). The National Archives. Available at: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2000/31/introduction
9. Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR). (2023). CEAR denuncia las graves dificultades para acceder al asilo en España. Available at: https://www.cear.es/cear-denuncia-las-graves-dificultades-para-acceder-al-asilo-en-espana/
10. Cuadrado, P., Gómez, Á. L., & Sastre, T. (2024). Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea. Boletín Económico, 2024/T3. https://doi.org/10.53479/37372
11. Cuadrado, Pilar, Ángel Luis Gómez y Teresa Sastre. (2024). "Una caracterización de los flujos migratorios hacia España y otros países de la Unión Europea". Boletín Económico - Banco de España, 2024/T3, 06. https://doi.org/10.53479/37372
12. Department of Energy & Climate Change. (2011). *Renewable energy in 2011*. UK Government. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a79859840f0b642860d8c78/5629-renewable-energy-2011-et-article.pdf
13. Department of Energy & Climate Change. (2014). *Renewable energy in 2014*. UK Government. Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a819241e5274a2e8ab54b40/Renewable_energy_in_2014.pdf
14. Directorate-General for Energy (European Commission), (2021). *Data collection on the energy sector: Gender equality and participation of women in the energy industry*. Chaumont, S., Charalampidis, I., Demkova, D., Ouziaux, S., Fragkos, P., Melgar, F., Mouffe, M., & Naffah, E. European Commission. https://doi.org/10.2833/888421 Available at: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2c7e5b81-15cd-11ec-b4fe-01aa75ed71a1/language-en

15. EIGE. (2021). *Sectoral Brief: Gender and Migration*.
16. EL DIARIO (2022). Se buscan 50.000 empleados para instalar placas solares ante el despegue del autoconsumo. elDiario.es. https://www.eldiario.es/economia/buscan-50-000-empleados-instalar-placas-solares-frente-despegue-autoconsumo_1_9285555.html
17. Energías Renovables. (2024). *El Gobierno inyecta 2.300 millones a renovables*. Energías Renovables. Available at: https://www.energias-renovables.com/panorama/el-gobierno-inyecta-2-300-millones-a-20240717
18. EPRS | European Parliamentary Research Service. (2023). *Migrant women and the EU labour market: Overcoming double discrimination*.
19. European Commission. (2021). Action plan on Integration and Inclusion 2021-2027. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0758
20. European Commission: Directorate-General for Energy, Chaumont, S., Charalampidis, I., Demkova, D., Ouziaux, S. et al., (2021) *ASSET study on collection of gender-disaggregated data on the employment and participation of women and men in the energy sector.* https://data.europa.eu/doi/10.2833/888421
21. European Commission: Joint Research Centre, Murauskaite,Grubanov-Boskovic, S., Tintori, G. and Biagi, F. (2020) *Gaps in the EU Labour Market Participation Rates: an intersectional assessment of the role of gender and migrant status*. Available at: https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC121425
22. European Commission: Joint Research Centre, Murauskaite-Bull, I., Feenstra, M., Creusen, A., Koukoufikis, G. et al., (2024) *Gender and energy – The effects of the energy transition on women*. https://data.europa.eu/doi/10.2760/860118
23. European Environment Agency. (2024). *EEA greenhouse gases – Data viewer*. Available at: https://www.eea.europa.eu/data-and-maps/data/data-viewer-eea-greenhouse-gases-data-viewers
24. European Migration Network (EMN). (n.d.). *Homepage*. European Migration Network. https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network_en
25. European Migration Network. (2022). *Integration of migrant women: POLICIES AND MEASURES* Available at: https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2022-09/EMN_FLASH_2022-4.pdf
26. European Parliament. (2023). *Posting of third-country nationals in the EU*. Available at: https://www.europarl.europa.eu
27. European Parliamentary Research Service (EPRS). (2023). *Posting of third-country nationals in the EU.* Available at: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS_BRI(2023)747905_EN.pdf
28. European Union Agency for Asylum. (2024). *Latest asylum trends in the EU*. https://euaa.europa.eu/sites/default/files/publications/2024-02/EUAA_Latest_Asylum_Trends.pdf
29. Eurostat. (2023). *Migration and migrant population statistics*. European Commission. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics

30. Eurostat. (2023). *Renewable energy statistics*. European Commission. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Renewable_energy_statistics
31. EUROSTAT. Available at: Migrant integration and inclusion dashboard (europa.eu)
32. Federal Ministry for Economic Affairs and Climate Action (BMWK). (n.d.). *Homepage*. Federal Ministry for Economic Affairs and Climate Action. https://www.bmwk.de
33. Federal Ministry Republic of Austria. (2019). *Integrated National Energy and Climate Plan for Austria 2021-2030*. Available at: https://www.bmk.gv.at
34. Federal Office for Migration and Refugees (BAMF). (n.d.). *Homepage*. Federal Office for Migration and Refugees. https://www.bamf.de
35. Federal Statistical Office of Germany (Destatis). (n.d.). *Homepage*. Federal Statistical Office of Germany. https://www.destatis.de
36. Fundo Ambiental, Ministério do Ambiente. Fundo Ambiental, Ministério do Ambiente.
37. García, J. (2023). *El empleo renovable no para de crecer, pero lo hace a dos velocidades*. Cinco Días. Available at: https://cincodias.elpais.com/extras/entorno/2023-07-27/el-empleo-renovable-no-para-de-crecer-pero-lo-hace-a-dos-velocidades.html
38. Giorgi, M. (2023). *Inversiones renovables en España*. Energía Estratégica. Available at: https://energiaestrategica.es/inversiones-renovables-espana/
39. Gobierno de España. (2024). *Componente 7: Despliegue e integración de energías renovables*. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Available at: https://planderecuperacion.gob.es/politicas-y-componentes/componente-7-despliegue-e-integracion-de-energias-renovables
40. https://www.bde.es/f/webbe/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/BoletinEconomico/24/T3/Fich/be2403-art06.pdf
41. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/747905/EPRS_BRI(2023)747905_EN.pdf)
42. Integral Human Development. (2023). *Migrants and Refugees.* Available at: https://www.migrants-refugees.va
43. International Renewable Energy Agency (IRENA). (2023). *Renewable energy and jobs: Annual review 2023*. Available at: https://www.irena.org/publications/2023/Oct/Renewable-Energy-and-Jobs-Annual-Review-2023.pdf
44. International Renewable Energy Agency (IRENA). (2024). *Renewable energy and jobs: Annual review 2024*. Available at:https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2024/Oct/IRENA_Renewable_energy_and_jobs_2024.pdf
45. Istat National Institute of Statistics Available at: https://demo.istat.it/?l=en
46. Macrotrends. (n.d.). *United Kingdom refugee statistics*. Macrotrends. Available at:https://www.macrotrends.net/global-metrics/countries/GBR/united-kingdom/refugee-statistics
47. Migrant Integration Policy Index – MIPEX Available at: https://mipex.eu/
48. Migrant Integration Policy Index (MIPEX). (n.d.). *Migrant Integration Policy Index.* Available at: https://mipex.eu/

49. Migration Observatory. (2021). *England census profile*. University of Oxford. Available at:https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/england-census-profile/
50. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2023). La Seguridad Social terminó 2022 con más de 2,5 millones de afiliados extranjeros. Available at:https://www.inclusion.gob.es/w/la-seguridad-social-termino-2022-con-mas-de-2-5-millones-de-afiliados-extranjeros
51. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2023). *Informe resumen inventarios 2023*. MITECO. Available at: https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/sistema-espanol-de-inventario-sei-/informe-resumen-inventarios-2023_tcm30-552023.pdf
52. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2024. *Normativa en energías renovables*. MITECO. Available at: https://www.miteco.gob.es/es/energia/renovables/normativa.html
53. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. (2023). *Empleo y mujeres en la transición justa: Volumen 1*. MITECO. Available at: https://www.transicionjusta.gob.es/Documents/Publicaciones%20ES%20y%20EN/Empleo%20mujeres%20TJ%20Espana_VOL1.pdf
54. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2023). *Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia - Rapporto annuale 2023.* Available at: *https://www.integrazionemigranti.gov.it/it-it/Dettaglio-approfondimento/id/52/-XIII-Rapporto-Gli-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia-*
55. Mordor Intelligence. (n.d.). *Switzerland Renewable Energy Market Size & Share Analysis - Growth Trends & Forecasts (2024 - 2029).* https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/switzerland-renewable-energy-market
56. Mordor Intelligence. (n.d.). *Switzerland renewable energy market size & share analysis - Growth trends & forecasts (2024 - 2029).* https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/switzerland-renewable-energy-market
57. Município de Braga (2022). Plano Municipal para a Integração de Migrantes, 39-63
58. National Grid. (2024). *How much of the UK's energy is renewable?* National Grid. Available at:https://www.nationalgrid.com/stories/energy-explained/how-much-uks-energy-renewable
59. Nesta. (n.d.). *Gender and the green transition*. Nesta. Available at:https://www.nesta.org.uk/project-updates/gender-and-green-transition/
60. Nomis. (2011a). *KS607UK: Economic activity, 2011 Census data for E07000110*. ONS. Available at: https://www.nomisweb.co.uk/census/2011/KS607UK/view/2092957697?cols=measures
61. Nomis. (2011b). *KS606UK: Industry of employment, 2011 Census data for E07000110*. ONS. Available at:https://www.nomisweb.co.uk/census/2011/KS606UK/view/2092957697?cols=measures
62. Observatori Permanent de la Immigració (OPI). (n.d.). *Extranjeros residentes con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor.* Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Available at: https://www.inclusion.gob.es/ca/web/opi/estadisticas/catalogo/extranjeros_con_certificado?tab=ultimos-datos

63. OECD (2018). *Working together for local integration of migrants and refugees in Vienna*. Available at: https://oecd-ilibrary.org
64. Oesterreichische Nationalbank. (2023). *Annual report 2022.* Available at:https://www.oenb.at/en/Monetary-Policy/Annual-Report.html
65. Office for National Statistics. (2013). *Economic and social characteristics of the resident population of England and Wales by nationality and country of birth in 2011*. ONS. Available at:https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/populationandmigration/populationestimates/articles/economicandsocialcharacteristicsoftheresidentpopulationofenglandandwalesbynationalityandcountryofbirthin2011/2013-07-12
66. Office for National Statistics. (2024). *Experimental estimates of green jobs in the UK*. ONS. Available at:https://www.ons.gov.uk/economy/environmentalaccounts/bulletins/experimentalestimatesofgreenjobsuk/2024
67. Office for National Statistics. (2024). Low Carbon and renewable energy economy, UK: 2022. Retrieved from https://www.ons.gov.uk/economy/environmentalaccounts/bulletins/finalestimates/2022
68. Oliveira, Catarina Reis de (2020). Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2020. 1ª ed.
69. Oliveira, Catarina Reis de (2023). Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual 2023. 1ª ed. (Imigração em Números – Relatórios Anuais 8)
70. PORDATA. Available at: Estatísticas | PORDATA
71. Real Instituto Elcano. (n.d.). *Inmigración, crisis y proteccionismo: El caso británico (ARI)*. Real Instituto Elcano. Available at: https://www.realinstitutoelcano.org/analisis/inmigracion-crisis-y-proteccionismo-el-caso-britanico-ari/
72. Red Acoge. (2018). V Informe de atención psicosocial a mujeres migrantes. Available at:https://redacoge.org/wp-content/uploads/2020/11/5_-Mujeres-migrantes-y-refugiadas_v03_baja.pdf
73. Red Eléctrica de España. (2024). *España pone en servicio en 2023 la mayor cifra de potencia instalada solar fotovoltaica de su historia*. Red Eléctrica. Available at:https://www.ree.es/es/sala-de-prensa/actualidad/nota-de-prensa/2024/03/espana-pone-en-servicio-en-2023-la-mayor-cifra-de-potencia-instalada-solar-fotovoltaica-de-su-historia
74. Retos de la inmigración en España. Los derechos como base para la inclusión. Red Acoge. Available at: https://redacoge.org/wp-content/uploads/2021/12/A4-INFORME-RETOS-paginas.pdf
75. Rito, André (2023). Portugal é dos países que mais investe em energias renováveis, Jornal Expresso, 27 de novembro de 2023. Available at: Portugal é dos países que mais investe em energias renováveis - Expresso
76. Roberts, N. (2022). *Renewable energy in the UK: Policy and legislative challenges* (CBP-8730). House of Commons Library. Available at: https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-8730/

77. Solano, G., & Huddleston, T. (2020). *Migrant Integration Policy Index 2020.* Available at:https://www.mipex.eu
78. Solano, Giacomo and Huddleston, Thomas (2020). Migrant Integration Policy Index 2020
79. Swiss Federal Office of Energy. (2024). *Energie rinnovabili.* Available at:https://www.bfe.admin.ch/bfe/it/home/approvvigionamento/energie-rinnovabili.html
80. Swiss Federal Office of Migration. (2024). Available at:https://www.sem.admin.ch/sem/it/home.html
81. Terna Driving Energy SPA. (2024) *Rapporto mensile sul Sistema elettrico- aprile 2024* Available at: https://download.terna.it/terna/Rapporto_Mensile_Aprile_24_8dc78ca28e5a10e.pdf
82. The Access Group. (n.d.). *Fuel poverty: What is it and how can it be tackled?* The Access Group. Available at: https://www.theaccessgroup.com/en-gb/blog/hsc-fuel-poverty-what-is-it-and-how-can-it-be-tackled/
83. The Migrant Integration Policy Index (MIPEX) Available at: https://www.mipex.eu/
84. University of Oxford. (2016, març 8). *Migrant women speak out about working life in the UK over the last 60 years*. University of Oxford News. Available at: https://www.ox.ac.uk/news/2016-03-08-migrant-women-speak-out-about-working-life-uk-over-last-60-years
85. Vandeplas, A., Vanyolos, I., Vigani, M., & Vogel, L. (2022). *Economic and Financial Affairs EUROPEAN ECONOMY The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market*. Available at: https://economy-finance.ec.europa.eu/system/files/2022-12/dp176_en_green%20transition%20labour.pdf
86. XXIII GOVERNO - REPÚBLICA PORTUGUESA (2023). Available at: Um país mais verde, mais cedo: o Plano Nacional de Energia e Clima 2030 está a ser revisto pela primeira vez (VÍDEO) - XXIII Governo - República Portuguesa (portugal.gov.pt)

Percursos verdes para a inclusão:

POWGEN

Dezembro2024