

# a importância da **gestão** de talento nas **renováveis**

Por forma a alcançar os objetivos do REPowerEU, e tendo em conta todos os setores inseridos nas energias renováveis, estima-se necessária a criação de mais de 3,5 milhões de empregos até 2030.

Mariana Cruz de Carvalho

Susana Seródio

APREN – Associação Portuguesa de Energias Renováveis

Por uma questão de perspetiva, em 2020 eram cerca de 1,3 milhões<sup>1</sup>. O desafio é, assim, de uma escala astronómica, e requer medidas urgentes de todas as partes interessadas e decisores políticos. Um número suficiente de pessoas com as competências necessárias - especialmente em áreas técnicas e STEM (Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática) – é fundamental para garantir um processo rápido, estável e equitativo.

A falta de recursos humanos nestas áreas é já uma realidade, mas há também escassez de competências em outras profissões, como na área jurídica, economia, financeira e gestão, planeamento, marketing e comunicação, que, em muitos casos, carecem de competências específicas críticas para o desenvolvimento das renováveis.

De acordo com o Estudo sobre o Impacto da Eletricidade de Origem Renovável, uma análise da consultora Deloitte para a APREN, o setor da eletricidade renovável e dos combustíveis renováveis de origem não biológica irá empregar mais de 200 000 pessoas (empregos diretos e indiretos) em 2030 (caso existam os recursos humanos necessários), prevendo que passe a contribuir para quase 6% do PIB nacional (atualmente cerca de 2%).

No entanto, a escassez de competências e falta de mão de obra adequada nos vários segmentos da cadeia de valor do setor pode perturbar o ritmo necessário para o desenvolvimento de energias renováveis, colocando assim em risco a concretização dos objetivos do REPowerEU e da proposta de energia renovável da UE meta para 2030, assim como as metas nacionais.

O mercado é global, e neste momento, as pessoas são ativos fundamentais das empresas colocando uma pressão concorrencial, não só entre as empresas do setor, mas também com outras áreas de atividade.

Assim, é fundamental a liderança das universidades e dos institutos tecnológicos em relação à pesquisa e programas educacionais, em paralelo com a adaptação de programas e melhor planeamento incentivados pelas políticas do setor. Esta evolução deve partir também das empresas, para que, em parceria com a academia, assegurem a montante as necessidades do mercado.

Neste campo, a APREN tem avançado com várias iniciativas, nomeadamente o Prémio APREN, que existe desde 2015. Este galardão tem o objetivo de contribuir para a disseminação de conhecimento e de tecnologia das universidades junto das empresas (e do público em geral), estabelecendo uma proximidade e sinergias que promovam a interação entre as partes.

Esta iniciativa visa distinguir as melhores dissertações académicas de mestrado e doutoramento no âmbito da eletricidade proveniente de fontes renováveis e permite a sua apresentação num evento próprio, perante diversos *Stakeholders* do setor.



Outra das mais recentes iniciativas, neste caso particular lançada pelo Governo, consistiu no desenvolvimento de um Centro de Formação para a Transição Energética (CTE) em Vila Nova de Santo André, concelho de Santiago do Cacém.

Este resulta da união de esforços da APREN, ADENE e IIEFP, I. P., e tem como objetivo dinamizar a formação profissional num setor crucial e relevante para a atividade económica, ao nível da qualificação e aperfeiçoamento técnico de pessoas nas áreas da transição energética e da ação climática.

A iniciativa enquadra-se no compromisso da APREN em contribuir para uma transição energética justa e eficaz, apostando na formação e requalificação de profissionais para novos desafios enquadrados nos objetivos de descarbonização do país.

Ainda assim, no contexto atual, sabemos que temos de encontrar outros caminhos que promovam novas sinergias entre entidades, academia e empresas. Não nos podemos esquecer que o setor científico desempenha um papel muito importante em duas componentes distintas: uma componente de formação que inclui educação e organização de programas que fornece trabalhadores qualificados; e uma componente de investigação e desenvolvimento que inclui universidades e outros centros de investigação que geram e difundem conhecimento.

Contudo, apenas com parcerias e redes de colaboração bem estabelecidas com o setor, estas poderão determinar e adaptar áreas de conhecimento para responder às atuais exigências do mesmo. É necessário envolver mais os alunos no contexto empresarial e é necessário envolver mais as empresas na formação académica e técnica dos seus futuros profissionais. Através deste compromisso, a APREN acredita que será possível reter mais talento e colmatar a atual lacuna de recursos competentes. [tm](#)

<sup>1</sup> EU, *Pact for Skills: Launch of large-scale renewable energy skills partnership*, 2023.