

**XXV CONGRESSO DO CONPEDI -
CURITIBA**

DIREITO E SUSTENTABILIDADE I

JOSÉ QUERINO TAVARES NETO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598

Direito e sustentabilidade I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UNICURITIBA;

Coordenador: José Querino Tavares Neto – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-311-5

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Direito. 3. Sustentabilidade.

I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34



XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA

DIREITO E SUSTENTABILIDADE I

Apresentação

A importância dialogal entre Direito e Sustentabilidade adquire cores intensas no momento recessivo e pouco animador em que encontra o período atual. De um lado, uma sociedade pouco consciente e muito menos comprometida com as futuras gerações, sobretudo nas questões ambientais; de outro, uma crise de representação que indica uma séria ameaça às conquistas obtidas pela cidadania das últimas décadas, mormente, a distribuição de renda.

Resultado da tecnologia galopante e cada vez mais embriagados numa modernidade líquida que transforma intimidade em futilidade, de fato, tem-se uma sensação de vazio efêmero.

Mais grave ainda, fruto de profundas lutas ao longo do século, os recentes avanços que relevaram o papel da sociedade XX, em especial dos Movimentos Sociais, Comunidades Tradicionais, Sociedade Civil Organizada, que estabeleceram a centralidade do tema da sustentabilidade para as perspectivas atuais e futuras, parecem na ordem do dia abduzidos de prioridade governamental, aliás, se os índices de subtração e subjugação do papel determinante da sociedade continuar nessa direção e não ocorrer uma urgente e incondicional mudança de paradigma prioritário para centralidade do binômio meio ambiente/sociedade, nem haverá perspectivas futuras.

Por isso, o Direito, enquanto instrumento regulatório que transcende as perspectivas reducionistas pela ausência de referências, e, no caso, a Sustentabilidade como instrumento essencial da nova ordem pós-nacional, evita o esgotamento das instituições em suas excentricidades. Assim, Sustentabilidade centrada nas suas próprias referências economicistas, esgota-se, e o Direito, resultado apenas de concepções elitistas e finalistas, perde o sentido.

Essa foi a grande questão que norteou as discussões teóricas e multidisciplinares dos textos apresentados no XXV Congresso do Conpedi.

De fato, pode-se perceber seu fio condutor e inquieto: a necessidade de transcendência dos conceitos restritivos e reducionistas e a ampliação de atores no processo decisório nas questões referentes ao meio ambiente e sustentabilidade como necessidade urgente.

Isso não é uma dentre outras opções, mas, sobretudo, a necessária e única forma de alguma esperança para o futuro.

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG/PUCPR

JUVENTUDE, DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E TRABALHO DECENTE: ANÁLISE DO DIREITO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL PARA O EMPREGO VERDE

YOUTH , SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND DECENT WORK : THE RIGHT TO PROFESSIONAL TRAINING FOR GREEN JOBS

Veronica Altes Barros ¹

Resumo

O presente trabalho tem como tema o direito à profissionalização do jovem para o emprego verde, em razão da situação de vulnerabilidade já existente e com possibilidade de ser agravada, caso não haja o desenvolvimento de competências para as mudanças nos postos de trabalho decorrentes de uma economia mais verde. Constatou-se que é urgente a elaboração de leis e políticas públicas efetivas que promovam a preparação do jovem para o mercado de trabalho em transformação a partir de programas de formação profissional. Utilizou-se como método de abordagem a pesquisa qualitativa e como procedimentos, a pesquisa bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Emprego juvenil, Emprego verde, Formação profissional

Abstract/Resumen/Résumé

The subject of the research is right to professional training of the young for green jobs, due to the existing vulnerable and likely to be exacerbated if there is no development skills to changes in jobs created by a greener economy. It was found that there is an urgent drafting of laws and effective public policies that promote the preparation of youth for the labor market in transition from vocational training programs shared with the right to education, key elements for achieving decent work. The method used is qualitative research, and on the procedures, documentary and bibliographic research.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Youth employment, Green jobs, Professional training

¹ Pós-doutoranda em Direito Ambiental Internacional (Univer. Católica de Santos). Doutora em Direito do Trabalho (USP). Mestre em Direito Empresarial (Univer. Franca). Professora na graduação e pós-graduação (Univer. Católica de Santos)

INTRODUÇÃO

O emprego juvenil tem gerado vários debates em razão da vulnerabilidade dos jovens frente ao mercado de trabalho, tanto no acesso quanto na permanência. Estudos têm demonstrado que, juntamente com outras ações voltadas para as questões econômicas e sociais, políticas públicas de educação e profissionalização específica para os jovens são mecanismos que contribuem para a melhoria dessa realidade e, por consequência, o acesso ao trabalho decente.

Nessa linha de raciocínio, portanto, considera-se relevante a análise da situação do emprego juvenil e a preparação dos jovens brasileiros para o enfrentamento de uma transição da economia, no contexto do trabalho decente e do desenvolvimento sustentável, em decorrência dos desafios ambientais, econômicos e sociais futuros, com o propósito de aprimoramento dos programas e da legislação voltados para os jovens.

A fim de alcançar os resultados almejados, utiliza-se como método de abordagem a pesquisa qualitativa, visto que os dados já foram quantificados em estudos anteriores. Quanto aos procedimentos, serão utilizadas as pesquisas documental e bibliográfica, em razão do levantamento e análise dos relatórios e estudos já desenvolvidos.

1 Emprego juvenil nos termos da OIT:

Estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) demonstram que os jovens têm três vezes mais probabilidade de estarem desempregados que os adultos, bem como, advertem sobre os riscos de uma geração de trabalhadores jovens sem emprego ou com trabalho precário, por consequência, um aumento de trabalhadores pobres (OIT, 20--)

A Conferência Internacional do Trabalho, 93ª sessão, realizada em 2005, adotou uma Resolução específica para os jovens, tendo em vista a crise do emprego juvenil demonstrada em indicadores no período. A Resolução dispõe que “a concretização de um trabalho decente para os jovens é um elemento fundamental para alcançar a erradicação da pobreza e um desenvolvimento, crescimento e bem estar sustentáveis para todos”. (OIT, 2005)

Entre outras medidas definidas, estabelece a educação e a formação profissional como elementos essenciais de toda política integral destinada a fomentar a empregabilidade dos jovens e complementa:

As políticas de educação e formação profissional deverão ter uma base ampla, estar relacionada com as políticas de emprego e responder ao desenvolvimento das capacidades essenciais que se utilizam nos locais de trabalho. Uma função chave do sistema de educação deverá ser o desenvolvimento progressivo das competências que fomentam a empregabilidade dos jovens. (OIT, 2005)

Em 2012, a Conferência Internacional do Trabalho, sessão 101ª, abordou novamente o tema do Emprego Juvenil e elaborou um relatório intitulado: “A crise do emprego jovem: tempo de agir”. O relatório aponta que:

A sua gravidade não está só relacionada com os níveis e a duração do desemprego; está cada vez mais ligada ao declínio da qualidade dos empregos disponíveis para os jovens como os fatos tendem a demonstrar. O principal receio, entretanto, é que a crise do emprego jovem, em todas as suas manifestações, não seja meramente uma evolução transitória relacionada com um fraco crescimento econômico, mas venha a tornar-se uma tendência estrutural se não houver mudanças de políticas significativas. É por isso que o problema adquire uma nova dimensão crítica. (OIT, 2012, p. 12)

Outra preocupação sobre as tendências da crise do emprego juvenil, destacada no relatório, é a situação daqueles que nem trabalham e nem estudam. (OIT, 2012, p.22)

Frente aos desafios apresentados e tendências para o futuro, o relatório reafirmou a necessidade de políticas públicas específicas para o emprego juvenil, como o fizera na Resolução adotada na Conferência Internacional do Trabalho em 2005, as quais foram agrupadas da seguinte forma:

Políticas e programas para aumentar a criação de emprego e afetando o lado da procura: incluem políticas de crescimento e políticas econômicas, a promoção do empreendedorismo e do trabalho independente e programas de criação de emprego no setor público;

Políticas e programas para facilitar a transição da escola para a vida ativa: incluem medidas do lado da oferta, tais como **políticas de educação e de formação técnica e profissional**; políticas ativas do mercado de trabalho, como os subsídios salariais, isenções fiscais e de aconselhamento na procura de emprego, que facilitam a correspondência entre a procura e a oferta;

Políticas do mercado de trabalho para melhorar a qualidade do emprego jovem, e as políticas para melhorar a proteção social dos trabalhadores jovens;

Políticas para proteger os direitos, para promover o respeito pelas normas do trabalho e reforço do diálogo social para garantir maior participação e voz aos trabalhadores jovens. (OIT, 2012, p. 33, grifo nosso)

Nota-se, portanto, que o emprego juvenil tornou-se também um dos temas centrais de discussão da OIT, a qual possui um programa específico, denominado Programa do Emprego Juvenil (PEJ), que proporciona assistência aos países no desenvolvimento de ações sobre o tema, tendo em vista o trabalho decente para jovens. (OIT, 20--)

1.1 Juventude, trabalho decente e desenvolvimento sustentável:

Em setembro de 2000, foi aprovada a Declaração do Milênio, em que os países membros das Nações Unidas se comprometem a reduzir os níveis de extrema pobreza e estabelecem oito objetivos, conhecidos como Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, com prazo fixado para 2015. (ONU, 2000)

Observa-se, na descrição dos Objetivos do Milênio, que há uma preocupação dos

países membros das Nações Unidas em relação às crianças, aos jovens e às mulheres, tendo em vista a situação de vulnerabilidade decorrente de fatores econômicos, sociais e culturais.

O objetivo 1 dispunha sobre a erradicação da pobreza extrema e da fome. Para concretizar este objetivo foram estabelecidas metas, entre elas, a meta 1.B que preconiza a necessidade de “alcançar o emprego pleno e produtivo e um trabalho decente para todos, inclusive para as mulheres e jovens”. (ONU, 2000, grifo nosso)

A partir de 2005, foram elaborados, anualmente, informes com o propósito de avaliar e oferecer um panorama geral do progresso dos oito objetivos do milênio. O informe de 2015, quanto ao objetivo 1, meta 1.B, concluiu que a relação mundial entre o emprego e a população (proporção da população em idade laboral que está empregada) caiu de 62% em 1991 para 60% em 2015, e que a diminuição das oportunidades de emprego ocorre tanto em regiões em desenvolvimento quanto em regiões desenvolvidas. Dados fornecidos pela OIT constantes do informe, apontam que 204 milhões de pessoas estão desempregadas em 2015. (ONU, 2015, p.17)

O documento destaca a situação dos jovens, em especial as mulheres jovens, uma vez que ainda continuam em situação de vulnerabilidade e de limitadas oportunidades de emprego desde a aprovação da Declaração do Milênio. O informe aponta que “somente quatro de cada dez mulheres e homens jovens entre 15 e 24 anos de idade tem emprego em 2015 em comparação com cinco de cada dez em 1991”, e, em âmbito mundial, “a taxa de desemprego dos jovens é quase três vezes maior que a taxa dos adultos”. (ONU, 2015, p.17)

No final de 2015, foi celebrada uma Conferência para adotar uma nova agenda de objetivos de desenvolvimento sustentável com base nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. A nova agenda aprovada estabelece dezessete objetivos, tendo como tema central a erradicação da pobreza (ONU, 2014, p.15). Entre eles, destacam-se os objetivos 4 e 8. O Objetivo 4 dispõe: “garantir uma educação inclusiva, equitativa e de qualidade e promover oportunidades de aprendizagem durante toda a vida para todos”. E aponta, como uma das metas, “para 2030, aumentar, substancialmente, o número de jovens e adultos que tenham as competências necessárias, em particular técnicas e profissionais, para ter acesso ao emprego, trabalho decente e ao empreendedorismo.”(ONU, 2015)

O Objetivo 8, por sua vez, dispõe: “promover crescimento econômico, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos”. E entre as metas propostas, alcançar, para 2030, “o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos os homens e mulheres, inclusive os jovens e as pessoas com deficiência, e a igualdade de

remuneração pelo trabalho de igual valor.”

Em relação aos jovens, foram elaboradas propostas de metas específicas, ambas para 2020, quais sejam: “reduzir substancialmente a proporção de jovens que não estão empregados, estudando ou recebendo capacitação.” E “desenvolver e colocar em prática uma estratégia mundial para o emprego dos jovens e aplicar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho.”(ONU, 2015)

Verifica-se, portanto, que para se alcançar o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza, a promoção do trabalho decente é elemento essencial, principalmente, quanto àqueles que se encontram em situação de maior vulnerabilidade: os jovens, as mulheres e as pessoas com deficiência, na medida em que o acesso ao emprego, a garantia dos direitos trabalhistas, o diálogo social e a proteção social contribuem para a promoção da justiça social e distributiva, e, de condições de vida digna.

1.2 Panorama do Emprego de Jovens no Brasil e Políticas Públicas

A situação precária do acesso ao emprego e de condições dignas de trabalho também é uma realidade no Brasil, que traz impactos profundos no desenvolvimento econômico e social, inclusive quanto à geração “nem nem”: nem trabalham e nem estudam.

A fim de melhor compressão das condições de vida dos jovens e aprimoramento das políticas públicas para a juventude, estudos recentes, realizados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), analisaram vários aspectos da trajetória profissional dos jovens, os quais, em síntese, demonstraram o seguinte cenário: em relação ao primeiro emprego, os jovens passam por um período mais longo de desemprego em relação a outros jovens na mesma faixa etária, mas com alguma experiência prévia no mercado de trabalho, bem como, observou-se que o primeiro emprego, geralmente, é informal, temporário, ou em tempo parcial, e com remunerações mais baixas que a média. Quanto à rotatividade dos trabalhadores jovens, esta foi considerada elevada em relação aos trabalhadores adultos. Outro aspecto analisado foi também o fenômeno do nem-nem, o estudo indicou que, entre 2009 e 2012, a proporção desse grupo de jovens subiu de forma expressiva.(CORSEUIL, 2014, *passim*)

Essa preocupação com a juventude entrou na agenda das políticas públicas no Brasil a partir de 2005, com a criação da Política Nacional da Juventude e a promulgação da Lei 11.129/05, a qual cria a Secretaria Nacional da Juventude (SNJ), o Conselho Nacional de Juventude (Conjuve) e do Programa Nacional de Inclusão de Jovens (Projovem).

Cabe à SNJ formular, coordenar, integrar e articular políticas públicas para a juventude, além de promover programas de cooperação com organismos nacionais e internacionais, públicos e privados, voltados para as políticas juvenis. Já o Conjuve é responsável por formular e propor diretrizes da ação governamental, voltadas para os jovens, bem como elaborar estudos e pesquisas sobre a realidade socioeconômica desse público. O Projovem passou a ser regulamentado pela Lei 11.692/08, a qual estabeleceu outra configuração para o programa.

Em 2010, a juventude foi inserida na Constituição Federal pela Emenda n.65 que alterou o Capítulo VII para “Da família, da criança, do adolescente, **do jovem** e do idoso” (grifo nosso), assim como, estabeleceu a elaboração, por lei, do estatuto da juventude e do plano nacional de juventude (§8º, do art. 227).

Em alinhamento à Política Nacional da Juventude e à Agenda Nacional de Trabalho Decente, foi publicada, em 2011, a Agenda Nacional de Trabalho Decente específica para a juventude, a qual estipulou quatro prioridades: 1) mais e melhor educação; 2) conciliação de estudos, trabalho e vida familiar; 3) inserção ativa e digna no mercado de trabalho; 4) diálogo social. Em cada uma, foram apresentadas linhas de ações e sugestões de programas. Serão apontadas aquelas linhas de ações relacionadas à proposta do presente projeto.

Prioridade “mais e melhor educação”: Promover e qualificar a maior aproximação entre o mundo do trabalho e a educação; fortalecer o sistema público de educação profissional e tecnológica com qualidade. Prioridade “inserção ativa e digna no mercado de trabalho”: programas de inserção juvenil no mercado formal de trabalho; melhoria das condições de trabalho dos/as jovens ocupados/as. (BRASIL, 2011, p.36-57)

Observa-se que o Brasil, possui uma política específica para a juventude, assim, como uma Agenda de Trabalho Decente. Ambas preveem ações para o desenvolvimento de programas voltados para o direito à educação profissional e à profissionalização, essenciais para a formação e capacitação dos jovens e, por consequência, proporcionar-lhes um trabalho decente.

2 Emprego verde:

A Conferência das Nações Unidas sobre o desenvolvimento sustentável, realizada no Rio de Janeiro, em 2012, debateu a temática da economia verde no contexto da redução da pobreza, do desenvolvimento sustentável e da governança do ambiente como instrumento de equilíbrio das três dimensões do desenvolvimento sustentável. (OIT, 2013, p. 11)

Nesse sentido, a proteção do meio ambiente estabelece uma necessária transição para uma economia sustentável, a qual provoca repercussões nas estruturas de produção e consumo, e, por consequência, nas empresas e no mundo do trabalho.

Quanto aos impactos, em específico, no mundo do trabalho, observou-se a vulnerabilidade dos trabalhadores que atuam diretamente com o meio ambiente e, por consequência: a necessidade de adaptações, o surgimento de novas ocupações e potenciais perdas de postos de trabalho em decorrência das mudanças nos processos de produção e consumo. (ONU, 2008, p.3)

Relatório publicado, em 2008, que lançou o Programa Iniciativa Emprego Verde, uma parceria entre o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), a OIT, a Confederação Sindical Internacional (CSI), e a Organização Internacional dos Empregadores (OIE), definiu emprego verde como:

Nós definimos empregos verdes como o trabalho em agricultura, manufatura, pesquisa e desenvolvimento (P & D), e atividades de serviços administrativos que contribuam substancialmente para preservar ou restaurar a qualidade do meio ambiente. Especificamente, mas não exclusivamente, isto inclui postos de trabalho que ajudam a proteger ecossistemas e da biodiversidade; reduzir o consumo de energia e água através de estratégias de alta eficiência; descarbonizar a economia ; e minimizar ou evitar completamente a geração de todas as formas de desperdício e poluição. (ONU, 2008, p.3, tradução nossa)

Portanto, os empregos verdes são aqueles que: reduzem o impacto das empresas no meio ambiente e dos setores econômicos em níveis que sejam sustentáveis; contribuem para diminuir a necessidade de energia e matérias-primas, para evitar as emissões de gases de efeito estufa, reduzem ao mínimo os resíduos e a contaminação; restabelecem os serviços do ecossistema como a água pura e a proteção da biodiversidade; podem ser identificados em todos os setores e empresas, em áreas urbanas e zonas rurais e incluem ocupações em todo o espectro laboral, desde o trabalho manual até o altamente qualificado; são considerados como ferramenta crucial para o desenvolvimento sustentável, uma vez que respondem aos desafios de proteção do meio ambiente, desenvolvimento econômico e inclusão social. (ONU, 2008, *passim*)

Nesse sentido, os empregos verdes podem ser identificados em todos os setores e empresas, em áreas urbanas e zonas rurais e incluem ocupações em todo o espectro laboral, desde o trabalho manual até o altamente qualificado e, por conseguinte, considerados como ferramenta crucial para o desenvolvimento sustentável, uma vez que respondem aos desafios de proteção do meio ambiente, desenvolvimento econômico e inclusão social.

É importante frisar que empregos verdes devem ser trabalhos decentes, que

proporcionem rendimentos adequados, proteção social e respeito aos direitos dos trabalhadores e que permitam a estes trabalhadores expressar sua opinião nas decisões que afetarão suas vidas. (ONU, 2008, p.14)

2.1 Emprego verde no Brasil:

Estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) considera emprego verde, para efeito de análise, “todos os postos de trabalhos que forem criados em decorrência da implementação desses planos [previstos na Lei n.12187/09] setoriais de mitigação e de adaptação às mudanças climáticas.” (IPEA, 2010, p. 625)

Estudo realizado pela OIT sobre o emprego verde no Brasil utilizou como indicador a identificação das atividades econômicas que contribuíssem para a redução das emissões de carbono ou para a melhoria da qualidade ambiental, com base no modelo de produção e consumo da economia brasileira, não se restringindo às ocupações. (MUÇOUÇA, 2009, p. 14)

Nesse sentido, levando-se em conta as particularidades brasileiras, o estudo considerou que os postos de trabalho diretos ou indiretos oferecidos por atividades econômicas cujos produtos finais contribuem objetivamente para a incorporação de pelo menos umas das características abaixo e, ao mesmo tempo, apresentem condições de trabalho que configuram um trabalho decente, podem ser classificados como emprego verde.

- a) maximização da eficiência energética e substituição de combustíveis fósseis por fontes renováveis;
- b) valorização, racionalização do uso e preservação dos recursos naturais e dos ativos ambientais;
- c) aumento da durabilidade e reparabilidade (sic) dos produtos e instrumentos de produção;
- d) redução da geração, recuperação e reciclagem de resíduos e materiais de todos os tipos;
- e) prevenção e controle de riscos ambientais e da poluição visual, sonora, do ar, da água e do solo; e
- f) diminuição dos deslocamentos espaciais de pessoas e cargas. (MUÇOUÇA, 2009, p. 14)

Com base nesse critério, foram identificadas as seguintes atividades econômicas com potencial de emprego verde: 1) Atividades econômicas que contribuem para a redução de emissões e/ou para a melhoria/preservação da qualidade ambiental: produção e manejo florestal; geração e distribuição de energias renováveis; saneamento, gestão de resíduos e de riscos ambientais; manutenção, reparação e recuperação de produtos e materiais; transportes coletivos e alternativos ao rodoviário e aeroviário; telecomunicações e teleatendimento. 2) Atividades econômicas baseadas na exploração de recursos naturais e/ou que dependem da

qualidade ambiental: extração mineral e indústrias de base; construção, comercialização, manutenção e uso de edifícios; agricultura, pecuária, aquicultura, caça e pesca; turismo e hotelaria. (MUÇOUÇA, 2009, p. 17 e 24)

2.2 Desenvolvimento de competências para o emprego verde:

A transição para uma economia mais verde afetará, segundo dados da OIT, cerca da metade dos trabalhadores do mundo, em decorrência das mudanças nos tipos de trabalho e na necessidade de outras competências não exigidas pela formação profissional tradicional. Estima-se que serão oito os setores que serão mais afetados: agricultura, silvicultura, pesca, energia, indústria manufatureira, reciclagem, construção e transporte. (OIT, 2012)

Por exemplo, a produção agrícola se verá afetada pelo crescimento dos biocombustíveis e da agricultura orgânica. A produção de energia a partir de combustíveis fósseis se reduzirá à medida que aumente o uso de energias renováveis e as novas tecnologias. A fabricação em setores com altas emissões, em particular no setor de automóveis evoluirá em direção à fabricação de veículos ecológicos (híbridos, elétricos e de hidrogênio). (STRIETSKA-ILINA, 2011, p.64-65)

Nesse cenário, é fundamental o desenvolvimento de novas competências para os empregos verdes. Estudo da OIT, realizado por países, constatou que já há um déficit de tais competências, o qual decorre dos seguintes fatores: “o crescimento subestimado de certos setores verdes, por exemplo, a eficiência energética na construção; uma escassez geral de cientistas e engenheiros [...]; a má reputação e baixa atratividade de alguns setores, tais como a gestão de resíduos; e a estrutura geral da base nacional das competências profissionais.” Isso implica em obstáculo na transição para uma economia verde. (STRIETSKA-ILINA, 2011, p.4)

Para tanto, a elaboração de políticas de formação e capacitação alinhadas a outras políticas foram recomendadas na Resolução sobre o desenvolvimento sustentável, o trabalho decente e os empregos verdes, aprovada na 102ª Reunião Anual da Conferência Internacional do Trabalho, em 2013. No item 14.1 aponta:

A ecologização da economia no contexto do desenvolvimento sustentável e da erradicação da pobreza será necessária uma combinação de políticas macroeconômicas, industriais, setoriais e laborais específicas para cada país que criem um ambiente propício para que se prosperem as empresas sustentáveis e gerem oportunidades de trabalho decente mobilizando e dirigindo o investimento público e privado na direção de atividades ambientalmente sustentáveis. (OIT, 2013, p.4, tradução nossa)

Outro aspecto da Resolução que merece destaque diz respeito aos grupos

desfavorecidos. No item sobre políticas para o desenvolvimento de competências, dispõe que os sistemas de educação e formação deveriam atender às necessidades dos jovens, das mulheres, dos trabalhadores vulneráveis e dos trabalhadores de zonas rurais, bem como, dos trabalhadores desocupados e que perderam seu emprego devido à ecologização, a fim de assegurar sua reincorporação ao mercado de trabalho. (OIT, 2013, p. 4)

Abaixo segue a lista considerada pela OIT como as principais competências básicas para empregos verdes a partir de estudo realizado por países:

- competências estratégicas e de liderança que permitam políticos e executivos de negócios tenham condições de definir incentivos adequados e criar condições propícias para uma produção mais limpa, transporte mais limpo etc.;
 - competências de adaptabilidade para aprender e aplicar as novas tecnologias e os processos requeridos pelos em pregos verdes;
 - consciência ambiental e disponibilidade de aprender sobre o desenvolvimento sustentável;
 - coordenação, gestão e habilidades de negócios para incorporar de forma holística e interdisciplinar os objetivos econômicos, sociais e ecológicos;
 - competências de análise sistêmica e de risco para avaliar, interpretar e compreender as mudanças e as medidas necessárias;
 - competências empresariais para aproveitar as oportunidades de tecnologias de baixo carbono;
 - competências de inovação para identificar oportunidades e criar novas estratégias para responder aos desafios;
 - competências de comunicação e negociação para discutir interesses conflitantes em contextos complexos;
 - competências de marketing para promover produtos e serviços mais ecológicos;
 - competências de consultoria para aconselhar os consumidores sobre soluções verdes e difundir o uso de tecnologias verdes; e
 - competências de networking, linguísticas e de TI para atuar em mercados globais.
- (Tradução nossa) (STRIETSKA-ILINA, 2011, p.107)

É importante frisar que, além das competências básicas, serão necessárias competências específicas de acordo com o setor. Por exemplo, o setor rural tem grande potencial de criação de empregos verdes, como o ecoturismo sustentável, práticas agrícolas sustentáveis, silvicultura comunitária, o uso sustentável e a conservação da biodiversidade, bem como, o aumento da demanda de alimentos biológicos em nível internacional. Para tanto, são necessárias novas competências e formação específicas. (OIT, 2014, p. 3)

Frente ao exposto, observa-se a urgência na elaboração de políticas públicas e ações junto aos atores sociais para uma reestruturação da formação profissional para as novas exigências desse mercado de trabalho na direção da economia verde, uma vez que as tradicionais não são suficientes para a transição e os ajustes estruturais.

3 Direito à formação profissional e o Estatuto da Juventude:

Em 2013, foi promulgada a Lei n.12.852 que institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de

juventude e o Sistema Nacional de Juventude – SINAJUVE.

Nos termos do Estatuto (art. 1º, §§ 1º e 2º), são consideradas jovens as pessoas com idade entre 15 (quinze) e 29 (vinte e nove) anos de idade. Mas ressalta que, aos adolescentes com idade entre 15 (quinze) e 18 (dezoito) anos, aplica-se a Lei nº 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente), e, excepcionalmente, o Estatuto da Juventude, quando não conflitar com as normas de proteção integral do adolescente.

Entre os direitos, tendo em vista o tema em apreço, destacam-se o direito à educação e o direito à profissionalização. Na seção que regula o direito à educação, o art. 9º estabelece que o “jovem tem direito à educação profissional e tecnológica, articulada com os diferentes níveis e modalidades de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, observada a legislação vigente”. O direito à profissionalização, por sua vez, juntamente com o direito ao trabalho e à renda, devem ser exercidos “em condições de liberdade, equidade e segurança, adequadamente remunerado e com proteção social” (art.14).

Observa-se que os instrumentos citados norteadores das ações para a juventude no Brasil, tanto em relação ao Estado como quanto aos atores sociais, preveem ações para o desenvolvimento de programas voltados para o direito à educação profissional e à profissionalização, essenciais para a formação e capacitação dos jovens e, por consequência, proporcionar-lhes um trabalho decente.

No entanto, deve-se acrescentar em tais programas o desenvolvimento de competências para o emprego verde na perspectiva de uma transição para uma economia mais verde, em razão do potencial de novos postos de trabalho, resultando em alternativa ao desemprego juvenil e ao déficit de mão de obra capacitada.

3.1 Normas internacionais do trabalho e o direito à formação profissional:

A OIT, conforme sua Constituição e a Declaração da Filadélfia, tem considerado como elemento fundamental das relações de trabalho a formação profissional. Evidencia-se sua importância com a aprovação de normas internacionais específicas, dentre elas vigoram: a Convenção n. 142 (1975) e a Recomendação n. 195 (2004), que substitui a Recomendação n. 150 (1975).

A Convenção da OIT n. 142 (1975), ratificada pelo Brasil em 1981, dispõe sobre a orientação e a formação profissional no desenvolvimento dos recursos humanos, a qual dispõe que todo Estado Membro deverá adotar e colocar em prática políticas e programas de orientação e formação profissional que tenham estreita relação com o emprego, mediante os

serviços públicos de emprego.

Tais políticas e programas, segundo o texto da Convenção, devem estabelecer-se com a colaboração das organizações de empregadores e de trabalhadores e levar em conta: “a) as necessidades, possibilidades e problemas em matéria de emprego, tanto em nível regional como nacional; b) a fase e o nível de desenvolvimento econômico, social e cultural; c) as relações entre o desenvolvimento dos recursos humanos e outros objetivos econômicos, sociais e culturais (art.1º, 2)”, tendo em vista que o indivíduo amplie sua compreensão do meio de trabalho e do meio social e possa influir, individual e coletivamente, sobre eles (art.1º, 4).

A Recomendação n. 195 (2004) sobre o desenvolvimento dos recursos humanos: educação, formação e aprendizagem permanente, por sua vez, define, para efeito da norma, “aprendizagem permanente” como “todas as atividades de aprendizagem realizadas ao longo da vida, com a finalidade de se desenvolverem competências e qualificações”; “competências” como “os conhecimentos, as aptidões profissionais e o saber-fazer que se dominam e aplicam em um contexto específico”; “qualificações” como “a expressão formal das habilidades profissionais do trabalhador, reconhecidas nos planos internacional, nacional ou setorial”.

O texto da recomendação aponta orientações gerais para a formulação de políticas nacionais de educação e formação em sentido amplo, com destaque para a promoção do desenvolvimento de competências laborais e sua certificação; e para a formação com base no trabalho decente e na inclusão social, tendo em vista que a educação, a formação e a aprendizagem permanente são direitos de todos, bem como “fatores que propiciam o desenvolvimento pessoal, o acesso à cultura e à cidadania ativa”.

Santiago Agudelo Mejía (2002, p. 375), com base na Convenção n. 142 e na Recomendação n. 195, define formação profissional como ação destinada a descobrir e desenvolver as aptidões humanas para uma vida ativa, produtiva e satisfatória, em conjunto com as diferentes formas de educação, bem como melhorar as aptidões individuais para compreender individual e coletivamente as condições de trabalho e o meio social, e influir sobre eles.

Em estudo sobre formação profissional e trabalho decente, Oscar Ermida Uriarte (2001, p.17), salienta que a formação profissional contribui para “a formação da pessoa humana, no sentido de instrumento de enriquecimento, de realização e de desenvolvimento do indivíduo e, por conseguinte, da sociedade como um todo”. Assim, “no mundo do trabalho, a

formação profissional – como a educação para a sociedade global – é requisito de cidadania, de gozo de direitos, de realização das pessoas.”

Portanto, na perspectiva conceitual das normas internacionais em tela, a formação profissional deve destinar-se não somente à formação para o trabalho como também ao desenvolvimento pessoal, a fim de abarcar, além do aspecto econômico, o desenvolvimento humano e social.

3.2 Formação profissional e desenvolvimento de competências:

As transformações ocorridas nas formas de organização do trabalho – do modelo fordista de acumulação para o modelo de acumulação flexível, segundo Helena Hirata (1994, p.128-133), modificaram a noção de qualificação para o desenvolvimento do modelo de competências.

Celso Ferretti (2004, p.402-415) ensina que as competências “significam não apenas o saber/fazer, o domínio do conhecimento técnico, mas, principalmente, o saber/ser, a capacidade de mobilização dos conhecimentos (não apenas técnicos) para enfrentar as questões problemáticas postas pela produção”.

O modelo de competências, complementa o autor, é a valorização do “saber tácito, ou qualificação tácita, oriundo da experiência dos trabalhadores individuais e do coletivo do trabalho”, que “ganha proeminência porque se reconhece sua força para a resolução dos problemas diários com que a produção se defronta”, e, por consequência, “obriga repensar a qualificação”.

Nesse sentido, conforme Neise Deluiz (2004, *passim*), não se trata mais de qualificação formal/prescrita a fim de desenvolver tarefas descritas e codificadas para um posto de trabalho, mas de qualificação real do trabalhador, a qual compreende um conjunto de competências e habilidades, saberes e conhecimentos provenientes da formação geral (conhecimento científico), da formação profissional (conhecimento técnico) e da experiência de trabalho e social (qualificações tácitas).

Com isso, segundo Lucília Regina de Souza Machado (1994, p. 183), verifica-se que:

a **substituição** da demanda de formação profissional direcionada para o **aprender a fazer por outra** formação que permita o **aprender a aprender**. Trata-se de uma nova maneira de trabalhar a informação, de uma nova matriz a orientar os critérios de eficiência e competência, portanto, a própria política de qualificações. (grifo nosso)

Observa Silvia Maria Manfredi (1998, p.2 e 9), em estudo sobre as dimensões conceituais da qualificação e da competência, que são termos polissêmicos e que variam de

acordo com os parâmetros teórico-metodológicos utilizados para investigá-los, mas afirma que há, “no nível das concepções e representações, um movimento no sentido de substituir a noção de qualificação pelo chamado *modelo da competência*”. Nesse sentido, analisando as noções de qualificação construídas no campo da economia da educação e da sociologia do trabalho, sintetiza:

Para alguns, a qualificação é considerada na perspectiva da preparação para o mercado, envolvendo, portanto, um processo de formação profissional adquirido por meio de um percurso escolar e de uma experiência (ou carreira profissional) capaz de preparar os trabalhadores para o ingresso e a manutenção no mercado formal de trabalho. Um outro uso da noção de qualificação é entendê-la como um processo de qualificação/desqualificação inerente à organização capitalista do trabalho, sendo o resultado da relação social entre capital e trabalho e da correlação de forças entre ambos. Há ainda uma terceira visão (mais recente, da sociologia do trabalho francesa) que aborda e define a qualificação a partir da investigação de situações concretas de trabalho. Os autores destes estudos designam tal qualificação de real e operacional. (MANFREDI, 1998, p. 8)

Celso Ferretti (2004, p.401) defende que os estudos sobre as relações entre trabalho e educação utilizem o conceito de qualificação profissional como relação social. Nesta perspectiva conceitual, Rejane Gomes de Carvalho (2011, p.140-141) explica que a noção de qualificação compreenderia “um processo permanente de ressignificação em prol da adaptação do trabalhador aos avanços do processo produtivo”, e “parte do desenvolvimento da vida do sujeito em que se deve considerar a educação, a cultura, os afetos, a política, entre outros, integrando um processo amplo de formação.”

A Recomendação n. 195 (2004) sobre o desenvolvimento dos recursos humanos: educação, formação e aprendizagem permanente, por sua vez, define, para efeito da norma, “aprendizagem permanente” como “todas as atividades de aprendizagem realizadas ao longo da vida, com a finalidade de se desenvolverem competências e qualificações”; “competências” como “os conhecimentos, as aptidões profissionais e o saber-fazer que se dominam e aplicam em um contexto específico”; “qualificações” como “a expressão formal das habilidades profissionais do trabalhador, reconhecidas nos planos internacional, nacional ou setorial”.

Segundo o glossário elaborado pela OIT, Escritório do Brasil, competência é a:

Capacidade de articular e mobilizar condições intelectuais e emocionais em termos de conhecimentos, habilidades, atitudes e práticas, necessários para o desempenho de uma determinada função ou atividade, de maneira eficiente, eficaz e criativa, conforme a natureza do trabalho. Capacidade produtiva de um indivíduo que se define e mede em termos de desempenho real e demonstrado em determinado contexto de trabalho e que resulta não apenas da instrução, mas em grande medida, da experiência em situações concretas de exercício ocupacional. (OIT, 2002, p. 22)

E qualificação, por sua vez, é a “qualidade comprovada e documentada segundo procedimentos formais, que atestam que uma pessoa está capacitada para o desempenho de atividades de trabalho previamente definidas.” (OIT, 2002, p. 32)

Frente ao exposto e em razão das concepções preconizadas pela OIT serem o referencial teórico estruturante, utilizar-se-á no presente ao trabalho o termo formação profissional como um processo de desenvolvimento de competências decorrentes do conhecimento técnico-científico e da experiência social e do trabalho.

3.3 Formação profissional e trabalho decente:

O conceito de trabalho decente engloba como elementos característicos aqueles que abrangem os quatro objetivos estratégicos da OIT: a promoção dos direitos fundamentais do trabalho, o emprego a proteção social e o diálogo social, a fim de alcançar liberdade, equidade, seguridade e dignidade humana.

Nos dizeres de Laís Abramo (2005, p.11), trabalho decente é aquele que permita satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia e saúde; que garanta proteção social nos impedimentos ao exercício do trabalho (tanto os mais definitivos quanto os temporários, como por exemplo, desemprego, doença, acidentes); que assegure renda ao chegar à época da aposentadoria, e, por fim, os direitos dos trabalhadores são respeitados.

Um documento técnico elaborado pelo Programa Piloto de Trabalho Decente da OIT incluiu, como direitos de necessária contemplação para que um trabalho ou emprego seja qualificado como decente, os seguintes:

- o direito ao trabalho ou emprego, ou seja, o acesso ao emprego;
- o direito a condições de trabalho equitativas;
- o direito a uma remuneração justa ou suficiente;
- o direito ao trabalho seguro, entendido como aquele no qual se garante a seguridade e higiene;
- o direito a um emprego durável como proteção para o caso de desocupação;
- o direito à proteção social, incluída a seguridade social;
- **o direito à formação profissional;**
- o direito à liberdade sindical e negociação coletiva;
- o direito à não discriminação.(OIT, 2001, p.30, grifo nosso)

Assim, o trabalho decente supõe a vigência efetiva de direitos, que, segundo Oscar Ermida Uriarte (2001, p.17) não poderão ser alcançados sem democracia, justiça social e cidadania, as quais, por sua vez, possuem como instrumento substancial a educação, inclusive a formação profissional.

Neste sentido, a formação profissional relaciona-se estreitamente com alguns dos

elementos ou características que a OIT considera componentes essenciais do trabalho decente, quais sejam:

- a igualdade ou não discriminação depende, entre outros fatores, cada dia mais, do acesso à educação e à formação profissional, assim como à formação continuada.
- o papel da formação na empregabilidade do trabalhador, assim como em suas condições de adaptabilidade e em suas possibilidades de conservação do emprego, quase não necessita fundamentação.
- a relação da formação com a proteção social, tem sido destacada pelos sindicatos europeus e reconhecida em documentos da OIT, como “a necessidade de promover a educação continuada para aqueles que sofrem o risco de exclusão ante o crescimento da sociedade da informação, assim como para os trabalhadores de mais idade”.
- a vinculação cada vez mais estreita entre diálogo social e formação, tem sido destacada e convertida em um mandamento da OIT, na Resolução sobre o Desenvolvimento dos recursos humanos adotada na Conferência Internacional do Trabalho de 2000.(OIT, 2001, p.19)

Portanto, enfatiza Oscar Ermida Uriarte (2001, p.16-17), que:

a formação profissional é um direito humano fundamental que tanto se impõe por si mesmo entre aqueles direitos que devem ser respeitados em todo trabalho decente; mas, ao mesmo tempo, é um instrumento que facilita e às vezes condiciona a realização de outros direitos que também constituem o trabalho decente. (grifo nosso)

Em síntese, o direito à formação profissional, concebido além do aspecto econômico e da formação para o trabalho, trata-se também de instrumento de desenvolvimento humano e social, influenciando na concretização de outros direitos e, por consequência, do próprio trabalho decente. Assim, ao se almejar o trabalho decente, deve-se incluir na agenda a efetivação do direito à formação profissional.

Com base nestes fundamentos, propugna-se pela urgência em políticas e programas de efetivação do direito à formação profissional dos jovens como instrumento de preparação para o emprego verde e para a transição da economia na perspectiva do desenvolvimento sustentável, e, por consequência, para consecução do trabalho decente e a erradicação da pobreza.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observa-se que a situação do emprego juvenil requer um olhar mais detido quanto ao presente e ao futuro. A Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável reafirmou a promoção do trabalho decente como elemento essencial, principalmente, quanto àqueles que se encontram em situação de maior vulnerabilidade: os jovens, as mulheres e as pessoas com deficiência. Assim, dificilmente se alcançará um desenvolvimento inclusivo e sustentável sem os investimentos certos na população jovem.

Em paralelo e também na esteira do desenvolvimento sustentável, verificam-se as

mudanças no mundo do trabalho decorrentes da transição para uma economia mais verde, a qual demandará outras competências não exigidas pela formação profissional tradicional.

Portanto, é urgente que as leis e as políticas públicas fortaleçam a preparação dos jovens para o mercado de trabalho, de forma compartilhada com o direito à educação, a fim de modificar a preocupante situação do emprego juvenil e sua trajetória para o futuro, tendo em vista também o desenvolvimento de competências para o emprego verde, em razão do potencial de novos postos de trabalho, resultando em alternativa ao desemprego juvenil e ao déficit de mão de obra capacitada.

REFERÊNCIAS:

ABRAMO, Laís. O Trabalho decente e a inclusão da população negra no mercado de trabalho. In: *Encontro Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social com Inclusão da População Negra*. Organização Internacional do Trabalho, Brasília, 2005. Disponível em: <http://www.oit.org.br/info/download/publ/oit_igualdade_racial_03.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2011.

AGUDELO MEJÍA, Santiago. Alianzas entre formación y competencia: reminiscências de una vida profesional. Montevideo: OIT/Cinterfor, 2002. Disponível em: <<http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/alianzas-entre-formaci%C3%B3n-y-competencia-reminiscencias-vida-profesional>>. Acesso em: 04 abr. 2012.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. *Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude*. Brasília: MTE,SE, 2011. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D2E7318C8012FE53F261E58FB/Agenda%20Nacional%20do%20Trabalho%20Decente%20para%20a%20Juventude.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2015.

BRASIL, Secretaria Geral. *Política Nacional da Juventude*. Disponível em: <<http://secretariageral.gov.br/atuacao/juventude/politica-nacional>>. Acesso em: 29 jul 2015. Sem paginação.

CARVALHO, Rejane Gomes. *Entre a qualificação profissional e a formação cidadã: um árduo desafio para o PNQ/PlanTeQ na Paraíba*. Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal da Paraíba, 2011. Disponível em: <http://bdtd.biblioteca.ufpb.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1518>. Acesso em: 21 mar. 2012.

CORSEUIL, Carlos Henrique; BOTELHO, Rosana Ulhôa (Org.). *Desafios à trajetória profissional dos jovens brasileiros*. Rio de Janeiro: Ipea, 2014. Disponível em:

<http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=23414&catid=342>. Acesso em: 31 maio 2015.

DELUIZ, Neise. Globalização econômica e os desafios à formação profissional. *Boletim técnico do Senac*, v.30, n. 3, set./dez., 2004. Disponível em: <<http://www.senac.br/INFORMATIVO/bts/222/boltec222b.htm>>. Acesso em: 18 abr. 2012.

FERRETTI, Celso João. Considerações sobre a apropriação das noções de qualificação profissional pelos estudos a respeito das relações entre trabalho e educação. *Educação e Sociedade*, Campinas, v. 25, n.87, p.401-422, maio/ago., 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21463.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2012.

HIRATA, Helena. Da polarização das qualificações ao modelo de competência. In: FERRETTI, Celso João et. al. (Org.). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 1994.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Sustentabilidade ambiental no Brasil: biodiversidade, economia e bem-estar humano*. Brasília : Ipea, 2010. Cap.23. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/livro07_sustentabilidadeambienta.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2015.

MACHADO, Lucília Regina de Souza. A educação e os desafios da nos tecnologias. In: FERRETTI, Celso João et. al. (Org.). *Novas tecnologias, trabalho e educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 1994.

MANFREDI, Silvia Maria. Trabalho, qualificação e competência profissional:- das dimensões conceituais e políticas, *Educação & Sociedade*, v. 19, n.64, Campinas, set. 1998. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301998000300002>. Acesso em: 04 abr. 2012.

MUÇOUÇAH, Paulo Sérgio. *Empregos Verdes no Brasil : quantos são, onde estão e como evoluirão nos próximos anos*. Brasil: OIT, 2009 Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/green_job/pub/empregos_verdes_brasil_256.pdf . Acesso em: 09 fev. 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Informe del Grupo de Trabajo Abierto de la Asamblea General sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, A/68/970, 12 de agosto de 2014. Disponível em: <<http://www.ipu.org/splz-e/unga14/owg-s.pdf>>. Acesso em: 21 jul. 2015.

_____. *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. 2000. Disponível em: <http://www.un.org/es/millenniumgoals/bkgd.shtml>. Acesso em: 02 ago. 2015. Sem paginação.

_____. *Objetivos de Desarrollo del Milenio. Informe 2015*. Disponível em: <http://www.un.org/es/millenniumgoals/bkgd.shtml>. Acesso em: 02 ago. 2015.

_____. *Objetivos del Desarrollo Sostenible*. 2015. Disponível em: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/#>. Acesso em: 20 jan. 2016. Sem paginação.

_____. Sustainable Development. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>>. Acesso em: 17 ago 2015.

_____. United Nations Environment Programme. *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*. 2008. Disponível em: http://www.unep.org/PDF/UNEPGreenjobs_report08.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *A crise do emprego juvenil: tempo de agir*. Relatório V. Conferência Internacional do Trabalho, 101ª sessão, Genebra, junho, 2012. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/relatorio_emplojovem_2012.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2015.

_____. Centro interamericano de investigación y documentación sobre formación profesional. Cinterfor. *Formación para el trabajo decente*. Montevideo: Cinterfor, 2001. Disponível em: http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/f_td/index.htm>. Acesso em: 02 abr. 2012.

_____. *Certificação de Competências Profissionais - Glossário de Termos Técnicos*. Brasília: OIT, 2002. Disponível em: <http://www.oit.org.br/content/certifica%C3%A7%C3%A3o-de-compet%C3%A2ncias-profissionais-gloss%C3%A1rio-de-termos-t%C3%A9cnicos>. Acesso em: 06 jun. 2016.

_____. *Ecologización de las economías de los países menos adelantados: papel de las competencias y la formación* Competencias para El empleo: orientaciones de políticas. 2014. Disponível em: http://www.skillsforemployment.org/KSP/es/Details/?dn=WCMSTEST4_177258>. Acesso em: 19 jul.2016.

_____. *Empleo Juvenil*. [20--] Disponível em: <http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang-es/index.htm>>. Acesso em: 03 ago 2015. Sem paginação.

_____. Escritório no Brasil. *Programa Empregos Verdes*, 2009. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/green_job/pub/programa_empregos_verdes_258.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2015.

_____. Informe V: El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes. In: *Conferencia Internacional del Trabajo*, 102ª reunión, 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_210289.pdf>. Acesso em: 25 jun.. 2015.

_____. La escasez de competencias profesionales obstaculiza la ecologización del sector de la construcción. Las estrategias basadas en las calificaciones fomentan la construcción ecológica, *Síntesis de investigación*, 2012. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_180632.pdf. Acesso em: 11 jan. 2016.

_____. *Plomeros ecológicos para una economía más verde*. Artículo, 21 jun. 2012. Disponível em: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_183725/lang--es/index.htm>. Acesso em: 23 out. 2015. Sem paginação.

_____. *Programa Empleo Juvenil*. [20--]. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--es/index.htm>>. Acesso em: 03 agos. 2015.

_____. *Resolución relativa al empleo de los jóvenes*. Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, Ginebra, junio, 2005. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/resolutions.pdf>>. Acesso em: 03 ago 2015. Sem paginação

STRIETSKA-ILINA, Olga et. al. *Skills for green jobs: a global view: synthesis report based on 21 country studies*. International Labour Office, Skills and Employability Department, Job Creation and Enterprise Development Department. - Geneva: ILO, 2011 a. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_159585.pdf>. Acesso em: 11 jan.2016.

URIARTE, Oscar Ermida. Trabajo decente y formación profesional. *Boletín Cinterfor*, n. 151, 2001, p. 9-26. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/151/index.htm>>. Acesso em: 05 out. 2010.