

Trabalho, Mudanças Climáticas e as Conferências do Clima: subsídios para as negociações da UGT na COP-21

Introdução

A mudança e a variabilidade climáticas produzem efeitos para todas as pessoas indistintamente e são passíveis de alterar os ciclos naturais da Terra. Com isso, as implicações para a vida humana decorrentes das mudanças do clima ocorrem amplamente, incluindo nas relações de trabalho e, diretamente, na própria vida do trabalhador.

O presente documento pretende identificar os principais efeitos da mudança e variabilidade climáticas no mundo do trabalho de forma a oferecer subsídios para as negociações da União Geral dos Trabalhadores (UGT) na 21ª Conferência das Partes do Acordo do Clima (COP-21), a ser realizada em dezembro de 2015 em Paris, França.

Os temas ambientais permeiam e permearão cada vez mais as discussões e políticas trabalhistas e sindicais ao mesmo tempo em que os foros internacionais também precisarão propor medidas concretas no campo do trabalho, uma vez que as atividades laborais não podem ser dissociadas das políticas de sustentabilidade.

No campo da mudança e variabilidade climáticas, parte das atenções da COP-21 estará voltada para o tema do trabalho decente e da transição justa para uma economia de baixo carbono, o que justifica e reforça a importância da participação e a atuação da UGT nas negociações da conferência.

- **Os impactos da mudança e variabilidade climáticas no mundo do trabalho**

O Painel Intergovernamental para Mudanças Climáticas (IPCC, na sigla em inglês) define mudança do clima como sendo “qualquer mudança do clima ocorrida no tempo, seja em razão de variabilidade natural ou como resultado da atividade humana”.

Já a variabilidade climática, de acordo com o órgão da Organização das Nações Unidas (ONU), refere-se às variações nas medidas médias do clima em todas as escalas temporais e espaciais para além das médias dos eventos climáticos individualmente considerados. Nesse sentido, “a variabilidade pode ser resultante de processos internos ao sistema climático (variabilidade interna) ou às variações nas forças naturais ou antropogênicas (variabilidade externa)”.

Por isso, ao falar-se de mudanças do clima deve-se também considerar a variabilidade climática como fator impactante nos ecossistemas, sendo que as causas da mudança e variabilidade climáticas podem ser tanto naturais quanto ocasionadas pela interferência humana (antrópica) no meio ambiente.

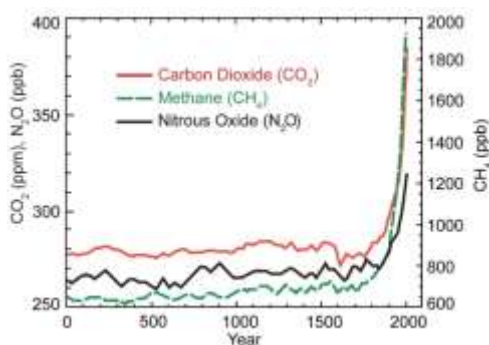
Mesmo em se tratando de eventos que poderiam ocorrer naturalmente no planeta, a interferência antrópica no meio ambiente tem a capacidade de acelerar ou de alterar significativamente esses ciclos naturais, a exemplo do derretimento das geleiras e glaciares e do aumento da temperatura nos mares, lagos e oceanos causados pela diminuição da camada de ozônio em decorrência das altas emissões de gases causadores de efeito estufa na atmosfera (GEE, na sigla em inglês para *greenhouse gas emissions*) realizadas pelas atividades humanas.

A emissão de GEE é preocupação constante das Conferências do Clima (COPs), uma vez que as emissões contribuem diretamente para acelerar os efeitos danosos da mudança e variabilidade climáticas no mundo. Por esse motivo, não apenas as pesquisas científicas têm-se concentrado em analisar essas emissões, mas também os acordos das COPs dispõem amplamente sobre o tema de forma a reduzir as emissões de GEE entre todos os Estados Partes da Convenção e, como consequência, buscam conter o avanço das mudanças climáticas no planeta.

Os GEEs são quaisquer compostos gasosos capazes de absorver radiação infravermelha na atmosfera, o que significa dizer que esses gases são responsáveis por prender o calor na atmosfera terrestre causando o chamado efeito estufa. Entre esses gases encontram-se o dióxido de carbono (CO₂), o metano (CH₄) e o óxido nitroso (N₂O) que, em pequenas quantidades, não são danosos para o ciclo natural do planeta.

Entretanto, as atividades humanas, principalmente desde a Revolução Industrial, têm causado um desequilíbrio na concentração desses gases (Figura 1), que são responsáveis pelo aumento da temperatura média do planeta, levando ao chamado “aquecimento global” e à mudança e variabilidade climáticas de causas antrópicas.

Figura 1 – Aumento da Concentração de Gases de Efeito Estufa no Planeta (até o ano 2000)

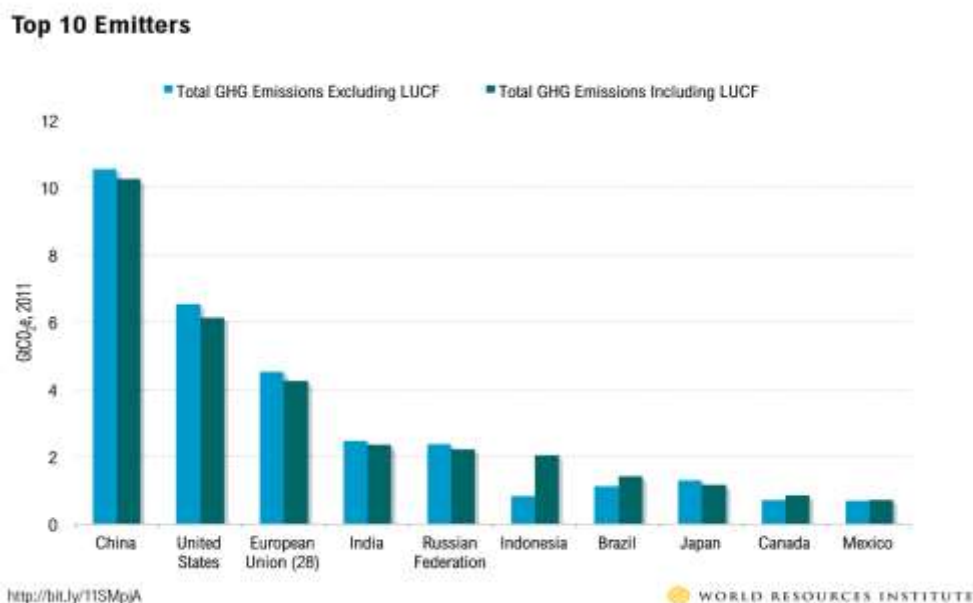


Disponível em: <<http://www.epa.gov/climatechange/images/science/GHGConc2000-large.jpg>>. Consulta: 01/09/2015.

As atividades humanas que mais têm contribuído para o aumento da concentração dos gases de efeito estufa na atmosfera são provocadas pela queima de combustíveis fósseis (gás natural, carvão mineral e petróleo), pelos setores de produção de energia (termelétricas), industrial e de transporte, além do desmatamento das florestas.

Entre os 10 países que mais emitem CO₂ na atmosfera, o maior poluidor é a China, seguido de Estados Unidos e União Europeia (considerados todos seus Estados Membros), sendo que o Brasil ocupa a 7º nessa lista (Figura 2).

Figura 2 – Os 10 Países com maior Emissão de CO₂ na Atmosfera



Disponível em: <http://www.wri.org/sites/default/files/uploads/top_10_emitters.png>. Consulta: 02/09/2015.

As atividades que mais contribuem para as emissões de CO₂ no Brasil são: (i) a agropecuária, (ii) a mudança de uso da terra, (iii) o setor de energia, (iv) os processos industriais e (v) os resíduos (Figura 3 e Figura 4). O desmatamento de biomas como a Amazônia e o Cerrado, incluído na mudança de uso da terra, contribui significativamente para o aumento das emissões de GEE brasileiras e já foi responsável por mais de dois terços das emissões totais do país.

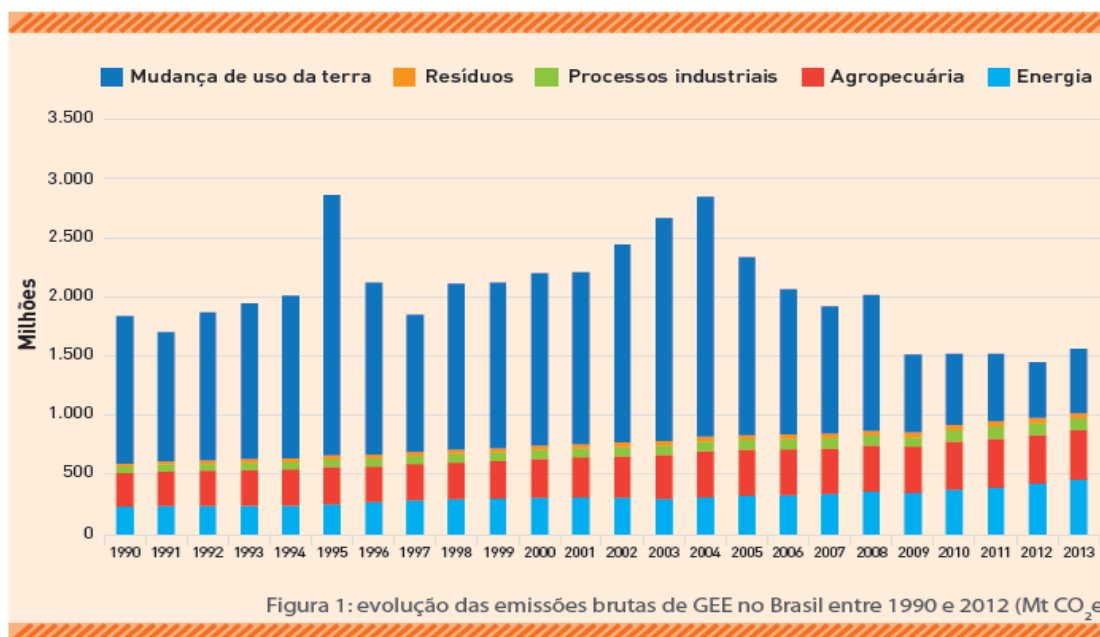
Figura 3 – Evolução das Emissões de GEE no Brasil por Setor (1970-2013)

| Setores | 1970 | 1975 | 1980 | 1985 | 1990 | 1995 | 2000 | 2005 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Energia | 114 | 172 | 212 | 201 | 221 | 241 | 297 | 312 | 367 | 380 | 416 | 449 |
| Agropecuária | 161 | 206 | 240 | 256 | 287 | 317 | 328 | 392 | 406 | 418 | 413 | 418 |
| Processos industriais | 14 | 22 | 39 | 46 | 51 | 65 | 76 | 83 | 95 | 101 | 101 | 99 |
| Resíduos | 16 | 19 | 22 | 25 | 29 | 33 | 38 | 41 | 49 | 48 | 48 | 49 |
| Mudança de uso da terra | n.d | n.d | n.d | n.d | 1.247 | 2.204 | 1.458 | 1.506 | 599 | 568 | 466 | 542 |
| Total * | 305* | 418* | 512* | 529* | 1.835 | 2.860 | 2.197 | 2.335 | 1.515 | 1.515 | 1.443 | 1.558 |
| Remoções (florestas em áreas protegidas) | - | - | - | - | -304 | -305 | -327 | -374 | -409 | -409 | -409 | -411 |
| Emissões líquidas * | 305 | 418 | 512 | 529 | 1.531 | 2.555 | 1.870 | 1.961 | 1.106 | 1.106 | 1.034 | 1.147 |

*n.d.: não foram estimadas as emissões de mudança de uso da terra para o período de 1970 a 1989.

Fonte: SISTEMA DE ESTIMATIVA DE EMISSÃO DE GASES DE EFEITO ESTUFA – SEEG; OBSERVATÓRIO DO CLIMA. *Análise das emissões de GEE no Brasil (1970-2013) e suas implicações para políticas públicas* – Documento Síntese. São Paulo: Observatório do Clima, agosto de 2015, p. 8.

Figura 4 – Evolução das Emissões Brutas de GEE no Brasil entre 1990 e 2012 (por Mt CO₂e)



Fonte: SISTEMA DE ESTIMATIVA DE EMISSÃO DE GASES DE EFEITO ESTUFA – SEEG; OBSERVATÓRIO DO CLIMA. *Análise das emissões de GEE no Brasil (1970-2013) e suas implicações para políticas públicas* – Documento Síntese. São Paulo: Observatório do Clima, agosto de 2015, p. 7.

A mudança e variabilidade climáticas causadas pela combinação das emissões de GEE na atmosfera combinadas com os fatores naturais (ciclos geofísicos) podem ocorrer de forma lenta (o chamado *slow-onset climate change*) ou de forma abrupta (o *rapid-onset climate change*). Em ambas as situações, os efeitos danosos dos eventos climáticos poderão causar perdas humanas, ambientais e econômicas irreversíveis ou seriamente afetar a capacidade das comunidades para responder de forma adequada a essas mudanças ocorridas no seu *habitat*.

Os quadros abaixo (Quadro 1 e Quadro 2) exemplificam os eventos ambientais de início rápido e de início lento relacionados ou não ao clima que podem ser intensificados devido à mudança e variabilidade climáticas:

Quadro 1 – Eventos ambientais de início rápido e de início lento relacionados ao clima

| Eventos ambientais relacionados ao clima | Meteorológicos | Hidrológicos | Climatológicos |
|--|--|---------------------------------------|---------------------------------|
| De início rápido (<i>rapid onset</i>) | Tempestades tropicais, extratropicais e locais | Enchentes e movimentos de massa úmida | Temperatura extrema e queimadas |
| De início lento (<i>slow onset</i>) | - | - | Seca |

Fonte: INTERNATIONAL DISPLACEMENT MONITORING CENTRE – IDMC; NORWEGIAN REFUGEE COUNCIL – NRC. *Displacement due to natural hazard-induced disasters: global estimates for 2009 and 2010*. June 2011, p. 7. Tradução livre. Com adaptações.

Quadro 2 – Eventos ambientais de início rápido e de início lento relacionados ao clima

| Eventos ambientais não relacionados ao clima | Geofísicos | Biológicos |
|--|--|---|
| De início rápido (<i>rapid onset</i>) | Terremotos, erupções vulcânicas, movimentos de massa úmida | Epidemias, infestação de insetos, fuga de animais |
| De início lento (<i>slow onset</i>) | - | Epidemias, infestação de insetos |

Fonte: INTERNATIONAL DISPLACEMENT MONITORING CENTRE – IDMC; NORWEGIAN REFUGEE COUNCIL – NRC. *Displacement due to natural hazard-induced disasters: global estimates for 2009 and 2010*. June 2011, p. 7. Tradução livre. Com adaptações.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as mudanças do clima e a degradação ambiental impõem desafios atuais ao crescimento econômico e aos temas relacionados ao trabalho, embora seus maiores riscos devam ser percebidos no médio e no longo prazo.

Outro conceito de vital importância para quaisquer discussões sobre meio ambiente que possuem implicações diretas no mundo do trabalho é o de desenvolvimento sustentável. Segundo o *Relatório Nosso Futuro Comum* da ONU (também conhecido como Relatório Brundtland, de 1987), “desenvolvimento sustentável é o desenvolvimento que atinge as necessidades do presente sem comprometer a habilidade das futuras gerações de alcançar suas próprias necessidades”.

De acordo com Ignacy Sachs, “o desenvolvimento sustentável obedece ao duplo imperativo ético da solidariedade com as gerações presentes e futuras, e exige a explicitação de critérios de sustentabilidade social e ambiental e de viabilidade econômica”. O conceito de desenvolvimento sustentável é, por isso, tridimensional e baseado em 3 princípios fundamentais: ele privilegia (i) políticas ambientalmente responsáveis, (ii) economicamente viáveis e (iii) socialmente justas.

Na medida em que aumentam as preocupações, o conhecimento e as discussões domésticas e internacionais sobre mudanças climáticas cresce também a necessidade de se agir sustentavelmente em todas as atividades da vida humana, incluindo nas atividades laborais. Os princípios e diretrizes do desenvolvimento sustentável, portanto,

estão intrinsecamente relacionados às formas de se combater os efeitos danosos e de se adaptar à mudança e variabilidade climáticas no mundo.

- **Oferta de trabalho**

Na medida em que os danos causados pela mudança e variabilidade climáticas interferem na disponibilidade hídrica mundial, no regime de chuvas e na oferta de matérias primas elas impactam também na oferta de trabalho, uma vez que as atividades econômicas podem ser diretamente afetadas pelas condições ambientais adversas.

Em documento conjunto de análise sobre o impacto das mudanças climáticas no emprego, o Programa da ONU para o Meio Ambiente (PNUMA), a OIT, a Organização Internacional de Empregadores (OIE) e a Confederação Internacional dos Sindicatos (ITUC) identificaram que:

- As atividades econômicas e o emprego dependem essencialmente de se evitar o contínuo esgotamento dos recursos naturais e em resguardar os ecossistemas e os serviços ecológicos.
- Se não forem tomadas ações urgentes para os problemas ambientais, especialmente para enfrentar as mudanças climáticas, **muitos empregos podem ser perdidos** devido ao esgotamento dos recursos naturais, perda da biodiversidade, aumento dos desastres e outros distúrbios.
- Por outro lado, as políticas ambientais não apenas protegem empregos existentes contra essas ameaças, mas também estimulam novos negócios e criação de empregos. (grifos nossos)

De acordo com o IPCC, “as atividades econômicas primárias (agricultura, silvicultura, pesca, mineração) são particularmente sensíveis às consequências da mudança do clima porque elas possuem uma dependência imediata no ambiente natural”. Os países que têm sua economia baseada nessas atividades estão particularmente vulneráveis à mudança e variabilidade climáticas sob a perspectiva econômica e do trabalho.

Além da agropecuária, setor mais visivelmente afetado pelas mudanças no clima, a infraestrutura dos diversos meios de produção também é atingida pela escassez ou excesso de água (enchentes), pelos eventos naturais como terremotos, maremotos e tsunamis, pelas ondas de calor e de frio e também pelas formas de poluição ambiental

(ar, terra ou água). O setor de energia também poderá sofrer perda de empregos uma vez que houver a transição para os empregos verdes.

As mudanças do clima podem interferir na oferta de trabalho causando desemprego, seja porque houve: (i) fechamento da empresa/estabelecimento comercial, (ii) transferência da empresa/estabelecimento comercial para outro local no mesmo país ou para o exterior, (iii) necessidade de cortar gastos e, com isso, empregos, (iv) automação na atividade produtiva, (v) mudança de atividade econômica da empresa/estabelecimento comercial, (vi) baixa qualificação e falta de adaptação da mão-de-obra existe frente à transferência para economia de baixo carbono, entre outros fatores.

A influência das mudanças climáticas na empregabilidade dependerá do setor econômico e da região do mundo que serão considerados em tal análise. Por exemplo, as pequenas ilhas dos oceanos Índico e Pacífico (como as Ilhas Maldivas e Ilhas Marshall) que têm na pesca e no turismo sua principal fonte de renda, já são direta e negativamente afetadas pelas variações do clima.

Na China, as estimativas indicam que haverá perda de mais de 1 milhão de empregos no setor de papel e celulose devido às reduções das emissões de GEE na atmosfera. No ano 2000, o setor era responsável por 4,1 milhões de empregos no mundo, número reduzido com relação às décadas de 1970 a 1990.

A oferta de emprego também será afetada pela transição para a economia de baixo carbono e pela criação de empregos verdes na medida em que irá “afetar os estilos de vida em certas regiões, comunidades, indústria e setores econômicos; especialmente as indústrias de energia intensiva, extrativas e de transporte rodoviário poderão testemunhar sérios declínios de empregos”.

A qualificação profissional e o desenvolvimento das habilidades dos trabalhadores serão de fundamental importância na transição para uma economia de baixo carbono e refletirão diretamente na empregabilidade e na produtividade dos setores econômicos.

- **Trabalho decente**

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), “entende-se por trabalho decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”. A OIT, por sua vez, define trabalho decente como sendo:

[...] o ponto de convergência dos 4 objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998): (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

A *Agenda do Trabalho Decente*, da OIT, possui quatro pilares: (i) diálogo social, (ii) proteção social, (iii) direitos no trabalho e (iv) emprego. Eles são considerados “alicerces do desenvolvimento sustentável e devem estar no centro das políticas para um crescimento e um desenvolvimento forte, inclusivo e sustentável”.

A Organização considera que “o trabalho decente, a erradicação da pobreza e a sustentabilidade ambiental são os 3 desafios que definem o século XXI”, uma vez que “as economias deve ser produtivas para satisfazer as necessidades da crescente população mundial” e que “as sociedades devem ser inclusivas, promovendo oportunidades de trabalho decente para todos, reduzindo desigualdades e eliminando a pobreza de forma eficaz”.

No último Encontro de Alto Nível da OIT, realizado em 11 de junho de 2015, as autoridades presentes enfatizaram que o trabalho decente é fundamental para se combater as mudanças climáticas e discutiram como “governos, empregados e empregadores podem ajudar a construir resiliência, criar soluções em busca de justiça social, emprego produtivo e empresas sustentáveis e assegurar uma transição justa para todos”.

A relação direta entre o trabalho decente e as mudanças climáticas diz respeito à necessidade de se garantir trabalhos decentes (entendido a partir dos quatro pilares da OIT) seja diante de condições ambientais e climáticas adversas ou mesmo na transição para a economia de baixo carbono.

Desde 2006, o Brasil possui a *Agenda Nacional de Trabalho Decente* segundo a qual “o trabalho decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”. As prioridades do governo brasileiro para o trabalho decente são:

- Prioridade 1: gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento;
- Prioridade 2: erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas;
- Prioridade 3: fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

Essas prioridades, vistas sob a perspectiva da mudança e variabilidade climáticas, precisam se adaptar às atuais e futuras conjunturas socioambientais para se manterem viáveis, sobretudo no que diz respeito à geração e manutenção de empregos no país.

- **Condições de trabalho e produtividade**

As condições de trabalho se relacionam ao ambiente em que o trabalhador exerce suas atividades laborais, ambiente esse analisado sob a perspectiva da segurança e da saúde no trabalho a partir das suas instalações, equipamentos, produtos e todos os demais itens que compõem o local para exercício das atividades laborais individual e coletivamente consideradas.

A produtividade laboral “é um dos principais fatores da economia contemporânea”, sendo que “uma perda generalizada da produtividade resulta em perdas econômicas”. Essa produtividade é afetada por condições de trabalho inadequadas, como calor ou frio excessivo, que afetam a cognição e a saúde do trabalhador.

Estima-se que o impacto das mudanças climáticas na produtividade represente um custo anual de US\$ 300 bilhões para a economia mundial. No cenário global, o Brasil é considerado um país de alta vulnerabilidade com relação aos impactos negativos da mudança do clima na produtividade laboral.

A solução para manter a produtividade em condições ideais de trabalho, e considerando o bem-estar e a saúde do trabalhador, encontra-se na adaptação do ambiente de trabalho às novas conjunturas ambientais decorrentes da mudança e variabilidade climáticas. Não obstante, “na maioria das regiões, as mudanças climáticas vão diminuir a produtividade laboral apenas pela simples presunção de que não haverá adaptação específica”.

A adaptação das condições e do local de trabalho deverá considerar as realidades locais do meio ambiente e os padrões ISO (da Organização Internacional para Estandarização – *International Organization for Standardization*), que possuem análise dos níveis de exposição humana às temperaturas extremas (calor e frio) de modo a servir de subsídio para os critérios de segurança no ambiente de trabalho, relacionando-se diretamente com a saúde do trabalhador.

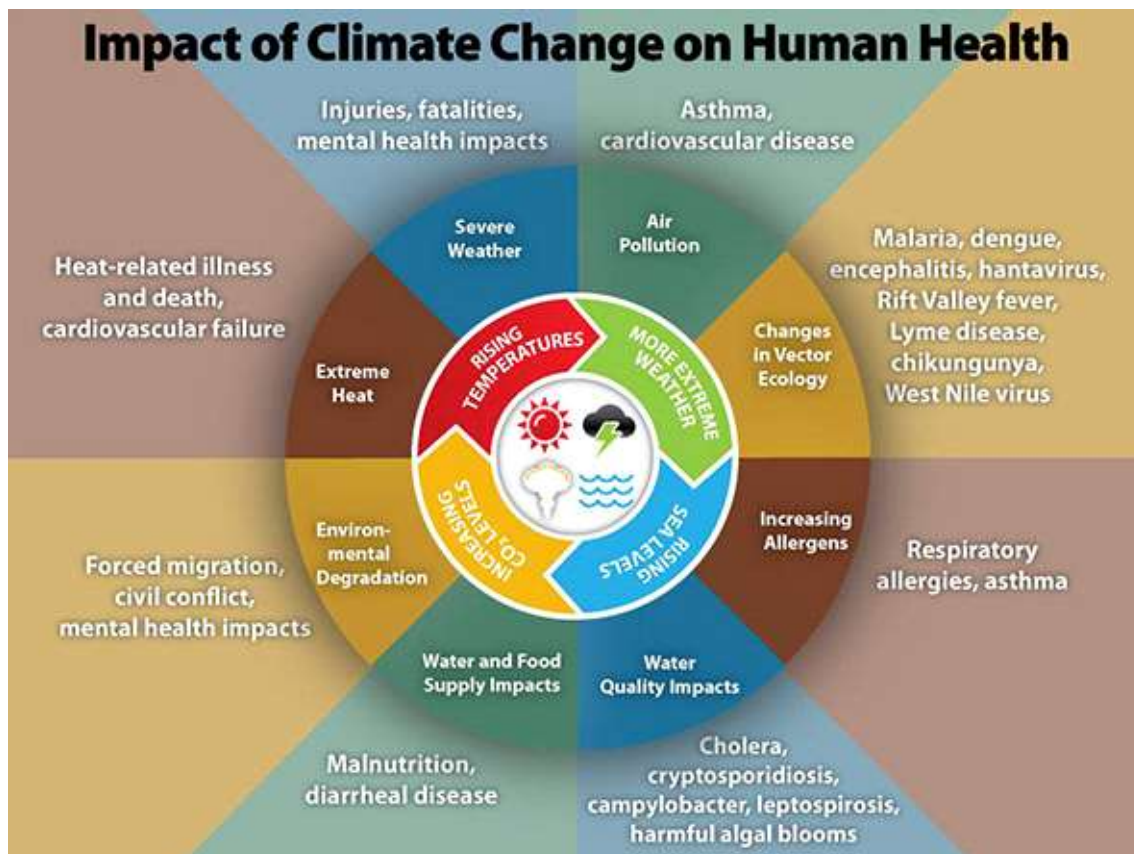
- **Saúde do trabalhador**

A mudança e a variabilidade climáticas afetam diretamente a saúde humana, inclusive no exercício cotidiano das suas atividades laborais. A exposição do trabalhador a condições insalubres, incluindo às temperaturas extremas, resulta em doenças, incapacitação temporária ou permanente para o trabalho e baixa produtividade.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (OMS), os riscos potenciais dos eventos climáticos extremos incluem mortes, doenças infectocontagiosas, uma maior incidência de infecções relacionadas à comida e à água, aos poluidores fotoquímicos no ar e dos conflitos em torno dos recursos naturais escassos.

Os impactos da mudança e variabilidade climáticas na saúde humana podem ser causados por fatores como: (i) aumento da temperatura no planeta, (ii) eventos climáticos extremos, (iii) aumento no nível de água dos oceanos e (iv) aumento nos níveis de gás carbônico na atmosfera. As consequências desses eventos podem ocorrer de diversas formas: exacerbar doenças preexistentes, espalhar doenças pelo mundo antes confinadas a espaços geográficos restritos e até mesmo contribuir na disseminação de doenças infectocontagiosas que estavam erradicadas em algumas partes do mundo (Figura 5).

Figura 5 – Impacto das Mudanças Climáticas na Saúde Humana



Disponível em: http://www.cdc.gov/climateandhealth/images/climate_change_health_impacts600w.jpg. Consulta: 20/08/2015.

A OMS estima que desde a década de 1970 mais de 140 mil pessoas morreram a cada ano em decorrência da mudança e variabilidade climáticas, das quais a maioria teve desnutrição severa, diarreia, malária ou foi atingida por eventos climáticos extremos como seca ou enchentes (Quadro 3).

Quadro 3 – Doenças e Mortes Relacionadas às Mudanças Climáticas desde 1970

| Doença | Mortes (pessoas por ano) |
|-----------------------------|--------------------------|
| Desnutrição | 3,5 milhões |
| Diarreia | 2,1 milhões |
| Malária | 900 mil |
| Eventos climáticos extremos | 60 mil |

Fonte: WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO. *Health, climate change and WHO*. Adaptado. Disponível em: <http://www.who.int/globalchange/en/>. Consulta: 24/08/2015.

As projeções mais recentes, no entanto, apontam que a mudança e a variabilidade climáticas causarão 250 mil mortes a mais por ano antes da metade do século XXI dada a severidade e a rapidez com que os efeitos danosos das mudanças climáticas têm ocorrido em todo o mundo.

No que tange ao tema da saúde do trabalhador diante das mudanças do clima, ele foi objeto da Cúpula do Clima de 2014 (realizada em Nova Iorque em 23 de setembro

daquele ano), que teve como título *Clima, Saúde e Empregos*, o que demonstra a preocupação internacional e a importância do assunto. As áreas centrais de ação da Cúpula foram: (i) agricultura, (ii) cidades, (iii) energia, (iv) financiamento, (v) florestas, (vi) indústria, (vii) resiliência e (viii) transporte.

Os efeitos danosos da mudança e variabilidade climáticas também impactarão diretamente na saúde pública, seja na oferta de alimentos, na disponibilidade de água potável ou de abrigo seguro. Por isso, são necessárias estratégias de mitigação e de adaptação das mudanças do clima em todas as esferas da vida humana, seja por parte do poder público ou da sociedade como um todo, o que reforça a justificativa de inclusão do tema nos acordos do clima.

A Convenção da ONU sobre Mudanças Climáticas, de 1992, menciona o tema da saúde no seu texto da seguinte forma (Quadro 4):

Quadro 4 – O tema da saúde na Convenção do Clima (1992)

| Artigo | Texto |
|---|--|
| Artigo 1º(1) – definição de “efeitos negativos da mudança do clima” | “Efeitos negativos da mudança do clima” significa as mudanças no meio ambiente físico ou biota resultantes da mudança do clima que tenham efeitos deletérios significativos sobre a composição, resiliência ou produtividade de ecossistemas naturais e administrados, sobre o funcionamento de sistemas socioeconômicos ou sobre a saúde e o bem-estar humanos”. |
| Artigo 4º, <i>f</i> – obrigações dos Estados Partes | “Levar em conta, na medida do possível, os fatores relacionados com a mudança do clima em suas políticas e medidas sociais, econômicas e ambientais pertinentes, bem como empregar métodos adequados, tais como avaliações de impactos, formulados e definidos nacionalmente, com vistas a minimizar os efeitos negativos na economia, na saúde pública e na |

qualidade do meio ambiente, provocados por projetos ou medidas aplicadas pelas Partes para mitigarem a mudança do clima ou a ela se adaptarem”.

Mesmo que o tema da saúde esteja indicado na Convenção do Clima, a menção específica à saúde do trabalhador nos acordos das COPs é importante para torna-lo um compromisso assumido pelos Estados perante os seus pares e para dar maior legitimidade às menções de trabalho decente e de transição justa nos acordos das conferências do clima.

- **Direitos trabalhistas e previdenciários**

Uma vez que as condições de trabalho tendem a se deteriorar em decorrência da mudança e variabilidade climáticas, principalmente relacionadas à saúde do trabalhador e ao local de trabalho, os direitos trabalhistas podem ser diretamente afetados caso os empregadores não forneçam condições decentes e salubres para seus empregados. Diante dessas situações, os órgãos de fiscalização do trabalho, os sindicatos e os próprios trabalhadores devem ter especial atenção e fazer uso das vias judiciais quando necessário.

Em se tratando do tema da transição para uma economia de baixo carbono, a disponibilidade de trabalho pode ser diretamente atingida em virtude da diminuição dos postos de trabalho no local de residência do trabalhador. Uma vez afetando a empregabilidade, a transição para uma economia de baixo carbono terá consequências diretas nos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores, direitos esses regulados pelas legislações estatais e também por tratados internacionais.

Por esse motivo, a OIT indicou o tema dos direitos no trabalho como uma das estratégias para se alcançar uma transição justa para a economia de baixo carbono destacando que:

- “Os padrões internacionais do trabalho oferecem uma estrutura robusta para enfrentar os desafios do mundo do trabalho associado com a transição para a economia verde e, mais amplamente, com a transição para o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza.
- Vários padrões internacionais do trabalho, incluindo aqueles que tratam da liberdade de associação e do direito a negociação coletiva, a proibição do

trabalho forçado, o trabalho infantil e a não discriminação, diálogo social, consulta tripartite, salário mínimo, a administração e a inspeção do trabalho, política de emprego, desenvolvimento dos recursos humanos, segurança e saúde ocupacional, bem como à segurança social são importantes a esse respeito".

No caso do Brasil, será necessária uma análise detalhada sobre os casos específicos e *in loco* da transição para uma economia de baixo carbono para se verificar as situações em que os direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores possam ser ameaçados ou desrespeitados.

Seja qual for a situação, o recurso judicial é sempre possível e indicado frente às violações de direitos, embora a questão das mudanças climáticas como um todo requeira a necessidade de se estabelecerem estratégias de médio e longo prazo para se evitar perda de empregos e de situações que causem danos aos trabalhadores, incluindo os seus direitos trabalhistas e previdenciários.

- **Trabalhadores migrantes**

A mudança e a variabilidade climáticas já têm repercutido nos padrões de mobilidade humana seja internamente a um país ou na forma de migração internacional. Conforme os efeitos das mudanças climáticas se intensifiquem e impeçam ou dificultem a vida das pessoas no seu local de origem, sobretudo no que diz respeito à qualidade de vida, esses fluxos migratórios tendem a aumentar em todo o planeta.

As projeções sobre as migrações humanas incentivadas pelas mudanças do clima variam entre 250 milhões e 1 bilhão de pessoas até o ano de 2050, a depender dos impactos negativos nos países de origem dos migrantes. Esses padrões migratórios já têm e terão maior impacto no mundo do trabalho, uma vez que os migrantes internos precisarão procurar meios de subsistência no novo lugar de residência e os migrantes internacionais dependerão de documentação adequada para poderem fazer o mesmo.

Os desafios de inserção dos estrangeiros no mercado de trabalho costumam ser maiores do que a inserção dos migrantes que se mudam dentro de um mesmo país, com exceção dos trabalhadores que obtêm emprego e visto de trabalho previamente à migração internacional, principalmente no caso da mão-de-obra qualificada. São alguns exemplos desses desafios:

- Os imigrantes muitas vezes não falam o idioma do país de destino, o que se transforma no primeiro grande obstáculo para sua inserção laboral e também para sua integração na sociedade;
- Pode haver exigência de validação de diplomas e títulos obtidos no exterior para inserção no mercado de trabalho formal e na mesma área de atuação do migrante, quando qualificado, a exemplo do que dispõe a legislação brasileira;
- Frequentemente os imigrantes com baixa instrução e pouca qualificação profissional são alvos de preconceito e xenofobia, o que contribui para dificultar sua inserção no mercado de trabalho formal.

No plano global, alguns tratados internacionais protegem os direitos dos trabalhadores migrantes, entre os quais se destacam:

- Convenção nº 97 da OIT, de 1949, que define trabalhador migrante como sendo “uma pessoa que emigra de um país para outro com vista a ocupar um emprego que não seja por sua conta própria”, sendo que o termo “inclui todas as pessoas admitidas regularmente na qualidade de trabalhador migrante”; e a
- Convenção da ONU para a Proteção de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de suas Famílias, de 1990, segundo a qual “a expressão ‘trabalhador migrante’ designa a pessoa que vai exercer, exerce ou exerceu uma atividade remunerada num Estado de que não é nacional”.

Ao identificar quem são os destinatários das suas normas, ambas as convenções procuram identificar e proteger os direitos dos trabalhadores migrantes no país de origem, de trânsito e de destino.

Nota-se que nenhuma dessas convenções dispõe sobre as relações de trabalho em condições ambientais adversas (como diante os efeitos danosos da mudança e variabilidade climáticas), embora ambas mencionem a proteção dos direitos humanos dos migrantes, entendendo-se aí aqueles que seriam afetados diretamente pelas mudanças do clima.

- **Oportunidades para o mundo do trabalho a partir das mudanças climáticas**

Uma vez que as mudanças climáticas têm ocorrido com grande rapidez em todo o mundo, que seus efeitos tendem a permanecer e, por vezes, se intensificar nos próximos anos e décadas, a OIT, assim como a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), indicam que para além dos desafios, a mudança do clima traz também oportunidades para o mundo do trabalho na criação de empregos ambientalmente sustentáveis (empregos “verdes”).

De acordo com a Confederação Europeia de Sindicatos (ETUC), a transição justa para uma economia verde de baixo carbono diz respeito a “reconhecer e planejar justa e razoavelmente as grandes mudanças que as políticas das mudanças climáticas terão sobre toda economia”. A ETUC indica 5 princípios justos e equitativos para a gestão do processo de transição para uma economia de baixo carbono, conforme tabela a seguir (Quadro 5):

Quadro 5 – Princípios para a Gestão dos Processos de Transição Justa

| Princípio | Significado |
|--|--|
| 1. Consulta | Consulta entre representantes de sindicatos, empresas, governo, organismos regionais e organizações voluntárias sobre a mudança para uma economia verde de baixo carbono, desde o local de trabalho até o governo nacional. |
| 2. Empregos Verdes e Decentes | Investimento nas tecnologias e em infraestrutura para adequação aos desafios de sustentabilidade para um futuro de baixo carbono e eficiente em recursos, ao mesmo tempo em que cria empregos de qualidade. |
| 3. Habilidades Verdes | Investimentos conduzidos pelo governo em educação, treinamento e programas de capacitação, do local de trabalho ao nível nacional, para equipar estudantes e a força de trabalho com as habilidades para uma economia de baixo carbono e eficiente em recursos. Promoção dos direitos individuais dos trabalhadores ao treinamento para assegurar acesso para todos. |
| 4. Respeito ao Trabalho e aos Direitos Humanos | Tomada de decisão democrática e respeito aos direitos humanos e trabalhistas são essenciais para assegurar uma representação justa dos interesses dos trabalhadores e das comunidades. Fortalecimento da informação, da consulta e dos direitos de participação |

| | |
|--------------------|---|
| | dos trabalhadores em temas relativos ao desenvolvimento sustentável. |
| 5. Proteção Social | Sistemas sociais de proteção fortes e eficientes na transição para uma economia de baixo carbono. |

Fonte: EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION – ETUC. *Rio+20 ETUC resolution: strengthening the social dimension of sustainable development* (draft resolution). EC195/EN/10b. Executive Committee. Brussels, 19-20 October 2011. Disponível em: <<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/tucfiles/etuc-rioresolution.pdf>>. Consulta: 26/08/2015. Tradução livre.

A tecnologia e a inovação são amplamente reconhecidas como instrumentos centrais para uma economia de baixo carbono próspera, sustentável e eficaz. No entanto, “há menor concordância sobre como os governos podem melhor promover inovação, particularmente como os governos podem conduzir inovação na direção do baixo carbono e da eficiência de recursos”.

A Central Sindical do Reino Unido (TUC, na sigla em inglês) tem como visão uma economia verde e justa que deve ser alcançada através de uma transição justa e deve promover uma melhor qualidade de vida para todos dentro dos limites ambientais, hoje e no futuro. Segundo ela, a inovação verde é peça-chave para se alcançar esse objetivo, sendo necessário ponderar que:

Inovação verde não diz respeito apenas àqueles setores tipicamente considerados “verdes” ou “tecnologicamente limpos”, como energia renovável; ela é muito mais ampla, abrangendo uma grande variedade de inovações técnicas, organizacionais e de negócios. As oportunidades associadas com maiores níveis de eficiência energética e de recursos abrangem toda a economia, já que são antecipados os impactos tanto da própria mudança do clima quanto das iniciativas políticas globais para reduzir emissões. **Necessidades e oportunidades são diferentes entre os setores.** Indústrias de energia intensiva e expostas ao comércio, como químicas e de produção básica de metais, podem exigir esforços específicos para apoiar a inovação e a mudança tecnológica para reduzir emissões de carbono, ao mesmo tempo em que sustentam a competitividade. Algumas indústrias estabelecidas e maduras, como o setor automotivo, já fizeram grandes progressos na identificação e no desenvolvimento de tecnologias livres de carbono, como o uso do hidrogênio e os veículos elétricos. Em outras áreas, as oportunidades associadas com a remanufatura e com a transição para uma economia circular estão apenas começando a ser reconhecidas. **É necessário apoio à inovação entre todos esses e outros setores. Uma estratégia de inovação verde requer, portanto, medidas que facilitem a inovação verde em todo o sistema de inovação.** (grifos nossos)

Para a OIT, as estratégias amplamente discutidas na Conferência Internacional do Trabalho de 2013 podem facilitar as mudanças estruturais para uma economia mais

sustentável e de baixo carbono através da mitigação da perda de empregos e podem até resultar em ganhos de empregos assim como uma transição justa.

Um exemplo dessas estratégias é a qualificação e o desenvolvimento de habilidades dos trabalhadores, sobretudo diante da criação de empregos verdes e dos efeitos da mudança e variabilidade climáticas sobre os empregos, as condições de trabalho e a oferta de trabalho. A OIT considera o desenvolvimento de habilidades e a qualificação do trabalhador como estratégias fundamentais para a transição justa para uma economia de baixo carbono e destaca que:

- “Deve haver uma forte interação entre o mundo do trabalho e o mundo da educação e treinamento.
- Para ser bem sucedida, a transição para a economia verde deve se concentrar no desenvolvimento de habilidades.
- Sistemas sólidos de educação e formação técnica e profissional precisam envolver a indústria e os sindicatos.
- O acesso a treinamento ajuda os trabalhadores a desenvolverem as habilidades necessárias para a transição para novos tipos de emprego ou para trabalhar com novos materiais, processos e tecnologias em seus postos de trabalho existentes.
- Medidas para desenvolver habilidades que apoiam o empreendedorismo, a resiliência, a inovação nas empresas e sua transição para práticas sustentáveis são fatores críticos de sucesso.
- Educação e treinamento para empregos verdes pressupõem uma abordagem baseada na aprendizagem contínua ao longo de toda a vida.
- Desenvolvimento de competências e de políticas de emprego nacionais relacionadas aos planos de desenvolvimento mais amplos precisam incorporar a educação para a consciência ambiental com estratégias de competências coerentes para preparar os trabalhadores, em especial os jovens, para o futuro sustentável do mundo do trabalho.
- Os sistemas de educação e de treinamento devem ser concebidos para satisfazer as necessidades dos jovens, mulheres, trabalhadores mais vulneráveis e os trabalhadores em áreas rurais, permitindo-lhes contribuir para e beneficiar de diversificação econômica e empoderamento econômico rural.

- Da mesma forma, programas de treinamento precisam atingir os trabalhadores deslocados, os que perderam o emprego devido à transição para a economia verde, para garantir o seu rápido reingresso no mercado de trabalho”.

A qualificação profissional e o desenvolvimento das habilidades dos trabalhadores, portanto, não são apenas considerados uma oportunidade advinda das mudanças do clima, mas também são fatores essenciais para uma transição justa, para o trabalho decente e para diminuir os possíveis níveis de desemprego diante dos efeitos danosos da mudança e variabilidade climáticas no mundo do trabalho.

- **As perspectivas da OIT sobre meio ambiente, mudanças climáticas e trabalho**

A OIT reconhece que as mudanças climáticas vão causar sérios impactos no emprego e na oferta de trabalho entre setores econômicos e regiões do mundo, sobretudo motivados pelos eventos climáticos extremos (secas, ondas de calor, chuvas intensas e maior ocorrência e intensidade de ciclones, por exemplo) e por eventos climáticos graduais, tais como o aumento no nível de água dos oceanos, aumento da temperatura no planeta e alterações nos ciclos de chuvas.

Para a OIT, os impactos negativos das mudanças climáticas no trabalho podem incluir:

- Perda de empregos tanto no mercado de trabalho urbano quanto rural;
- Impactos nos bens das empresas com eventual fechamento ou interrupção do comércio;
- Impactos nas condições de trabalho, segurança ocupacional e saúde do trabalhador afetando o trabalho e a produtividade;
- Migração forçada de curto e longo prazo.

Mas, para além de reconhecer os efeitos maléficos das mudanças climáticas no mundo do trabalho e as potenciais oportunidades trazidas pela transição justa para uma

economia de baixo carbono, a OIT tem realizado ações e iniciativas de “soluções para o clima” desde o ano de 2007. São elas:

- Mobilização dos membros da OIT (governos, empregados e empregadores) na Cúpula sobre Mudanças Climáticas, ocorrida em junho de 2015 por ocasião da 104ª Conferência da OIT;
 - Soluções para as mudanças climáticas no mundo do trabalho – a OIT propõe uma “Agenda de Soluções sobre Mudança do Clima e Trabalho Decente” composta por “ferramentas, assessoria política, modelos de intervenção e práticas bem sucedidas representando a contribuição dos atores do mundo do trabalho para enfrentar as mudanças do clima”;
 - Apoio direto aos países – “pesquisa e apoio analítico para compreensão dos efeitos das contribuições nacionalmente determinadas (NDCs) no emprego e na renda; promover a criação de trabalho decente através da ação do clima [*climate action*]; assistência técnica nas habilidades e no desenvolvimento de capacidades [*skills and capacity building*]; sistemas inovadores de proteção social para adaptação às mudanças climáticas; e promover o diálogo social e o tripartidarismo para alcançar um consenso social forte”;
 - Diretrizes para a aplicação de uma estrutura de transição justa – processo de elaboração de diretrizes práticas para orientar os países na efetivação de uma estrutura de transição justa (*just transition framework*) de acordo com os contextos e prioridades nacionais.
-
- **Transição justa para uma economia de baixo carbono**

Reconhecendo que a mudança e a variabilidade climáticas tendem a impactar cada vez mais no meio ambiente do planeta e, com isso, na vida humana, a transição para uma economia verde de baixo carbono faz parte das estratégias de adaptação da sociedade por meio de formas mais sustentáveis de consumo e de produção.

No entanto, essa transição dos meios de produção e das formas de consumo implicará em fatores positivos (oportunidades) e negativos (perdas). De acordo com a OIT,

A transição para uma economia mais verde, de baixo carbono, implicará na criação de novos postos de trabalho em processos de produção e nos resultados, ao mesmo tempo em que outros postos de trabalho estarão em risco, particularmente em setores com poucas opções para uma transição para formas mais sustentáveis de produção.

Segundo a Declaração da Conferência Internacional do Trabalho de 2014, intitulada “Declaração sobre Justiça Social e para uma Globalização Justa”,

Existe um crescente senso global de urgência, incluindo no setor privado, sobre a necessidade de se aplicar estratégias de uma transição centrada no trabalho para o desenvolvimento sustentável, de forma a captar o potencial de resultados de duplo benefício [*win-win outcomes*] em termos de sustentabilidade econômica, social e ambiental. “Esverdear” economias tem implicações estruturais profundas, incluindo para o emprego, que diferem entre países em níveis diferentes de desenvolvimento.

Apesar de eventuais políticas públicas de incentivo e até mesmo de financiamento, os custos dessa transição recairão sobre as próprias indústrias, sendo que embora as que mais emitem gases de efeito estufa correspondam a uma porcentagem pequena de mão-de-obra, elas geralmente empregam trabalhadores menos qualificados, o que poderá acarretar em desemprego.

A Conferência Internacional do Trabalho, de 2013, identificou os principais desafios e benefícios da transição para a economia de baixo carbono conforme tabela a seguir (Quadro 6):

Quadro 6 – Principais Desafios e Oportunidades da Transição para uma Economia de Baixo Carbono

| Desafios | Benefícios/ Oportunidades |
|---|---|
| i) Reestruturação econômica resultando em migração de trabalhadores, possível perda de empregos e criação de novos postos de trabalho atribuíveis ao “esverdeamento” [<i>greening</i>] das empresas e dos locais de trabalho; | i) Ganhos líquidos no total de empregos a partir da percepção do potencial de se criar números significativos de mais empregos decentes através de investimentos na produção e no consumo ambientalmente sustentáveis e na gestão de recursos naturais; |
| ii) Necessidade de adaptação às mudanças climáticas pelas empresas, locais de trabalho e comunidades para evitar perda de bens e de meios de subsistência e migração involuntária; | ii) Aprimoramento na qualidade do trabalho e na renda em larga escala a partir dos processos mais produtivos, assim como produtos mais verdes e serviços em setores como agricultura, construção civil, reciclagem e turismo; |
| iii) Efeitos adversos nas rendas das famílias | |

| | |
|---|---|
| pobres devido ao aumento do preço da energia e dos bens de consumo. | iii) Inclusão social através do acesso aprimorado e acessível, energia ambientalmente sustentável e pagamentos por serviços ambientais, por exemplo, que são de especial relevância para mulheres e moradores das zonas rurais. |
|---|---|

Fonte: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. *Resolution Concerning Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs*. 103rd International Labour Conference, Geneva, 19 June 2013, item 12. Tradução livre.

Para o Diretor-Geral da OIT, iniciativas sustentáveis e a criação de “empregos verdes” serão capazes de “dar uma aplicação prática à dimensão do trabalho decente na transição para uma economia de baixo carbono, para um caminho sustentável e para facilitar a contribuição tripartite a essa iniciativa verde”.

Nesse sentido, a Organização desenvolveu princípios norteadores para guiar a transição para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis (Quadro 7):

Quadro 7 – Princípios Norteadores da Transição Ambientalmente Sustentável

| Tema | Princípio |
|------------------------|---|
| 1. Participação social | i) O consenso social amplo e forte é fundamental para os objetivos e caminhos da sustentabilidade. O diálogo social deve ser parte integral do quadro institucional de elaboração de políticas públicas em todos os níveis. Consultas adequadas, informadas e contínuas devem ser realizadas entre todos os atores relevantes. |
| 2. Direitos | ii) As políticas devem respeitar, promover e efetivar princípios fundamentais e direitos no trabalho. |
| 3. Gênero | iii) Políticas e programas devem considerar a importante dimensão de gênero nas oportunidades e nos desafios ambientais. Devem ser consideradas políticas de gênero específicas para promover resultados equitativos. |
| 4. Políticas | iv) Políticas coerentes entre os setores econômico, ambiental, social, educacional/de treinamento e laboral devem proporcionar um ambiente favorável para as empresas, trabalhadores, investidores e consumidores para adotar e conduzir a transição para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis e inclusivas. v) Essas políticas coerentes também precisam proporcionar uma estrutura de transição justa para todos no sentido de promover a criação de mais trabalhos decentes, incluindo, quando apropriado: antecipar os impactos no emprego, na proteção social adequada e sustentável do desemprego e da migração, desenvolvimento de habilidades e diálogo social, incluindo o efetivo exercício do direito de organização e de negociação coletiva. vi) Políticas e programas devem ser criadas de acordo com |

| | |
|-----------------------------|--|
| | as condições específicas dos países, incluindo seu estágio de desenvolvimento, setores econômicos e tipos e tamanhos de empresas. As políticas não podem ser generalistas e, sim, serem elaboradas caso a caso (não se pode adotar o mesmo modelo para todos os países e regiões). |
| 5. Cooperação Internacional | vii) É importante incentivar a cooperação internacional para se colocar em prática as estratégias de desenvolvimento sustentável, particularmente de acordo com os resultados previstos na seção VI do acordo da Rio+20. |

Para que a transição seja justa, ela precisa, ainda, respeitar os direitos trabalhistas e previdenciários e levar em consideração as condições do local de trabalho e a saúde do trabalhador, além das realidades e necessidades locais da população potencialmente mais afetada pela transição para a economia verde.

- **Encontro de Alto Nível da OIT de 2015: mudanças climáticas e o mundo do trabalho**

O 104º Encontro de Alto Nível da OIT, realizado em Genebra em 11 de junho de 2015, como parte da Conferência Anual da Organização, teve como subtítulo “Mudanças Climáticas e o Mundo do Trabalho”. Nele, o trabalho decente foi enfatizado como tema fundamental para combater as mudanças climáticas, uma vez que as emissões de gases de efeito estufa na atmosfera por meio da produção de bens de consumo estão diretamente relacionadas ao exercício das atividades laborais em todos os setores da economia.

O encontro de Alto Nível (entre autoridades) discutiu extensivamente o tema das mudanças climáticas com enfoque nos desafios e oportunidades para o mundo do trabalho em consonância com os relatórios do IPCC e com as discussões prévias da OIT (sobretudo o Relatório de 2013) sobre desenvolvimento sustentável, transição justa, mercado de trabalho e trabalho decente.

Já a Conferência Internacional do Trabalho, realizada entre os dias 1 e 13 de junho de 2015, discutiu e aprovou os seguintes documentos:

- Recomendação nº 204 – relativa à transição da economia informal para a economia formal;
- Resolução relativa às pequenas e médias empresas e a criação de empregos decentes e produtivos;

- Resolução relativa aos esforços para facilitar a transição da economia informal para a formal;
- Resolução relativa à discussão recorrente sobre proteção social (proteção laboral).

Nota-se o aumento das preocupações e das ações da OIT no campo do desenvolvimento sustentável e da mudança e variabilidade climáticas a partir da perspectiva do mundo do trabalho com as recentes conferências e encontros especializados e diante da maior produção de documentos de trabalho (*working papers*) e de diretrizes que tratam das relações de causa e efeito entre os temas ambientais, trabalhistas e econômicos.

- A preocupação com os trabalhadores nas conferências e nos acordos do clima anteriores à COP-21

A partir da análise dos acordos aprovados nas COPs anteriores à COP-21, foi possível identificar que os assuntos relacionados ao mundo do trabalho apenas passaram a fazer parte dos acordos das Conferências do Clima a partir da COP-16, em 2010, e de forma intermitente (Quadro 8).

Quadro 8 – As COPs e o Mundo do Trabalho

| Conferência | Ano/Local | Acordo faz referência ao mundo do trabalho? | Em caso positivo, menciona que tema(s)? |
|-------------|---|---|---|
| COP-1 | 1995 Berlim, Alemanha | Não | - |
| COP-2 | 1996 Genebra, Suíça | Não | - |
| COP-3 | 1997 Quioto, Japão | Não | - |
| COP-4 | 1998 Buenos Aires, Argentina | Não | - |
| COP-5 | 1999 Bonn, Alemanha | Não | - |
| COP-6 | 2000 Haia, Holanda 2011 Bonn, Alemanha | Não | - |
| COP-7 | 2001 Marraqueche, Marrocos | Não | - |

| | | | |
|--------|------------------------------------|-----|--|
| COP-8 | 2002 Nova Déli, Índia | Não | - |
| COP-9 | 2003 Milão, Itália | Não | - |
| COP-10 | 2004 Buenos Aires, Argentina | Não | - |
| COP-11 | 2005 Montreal, Canadá | Não | - |
| COP-12 | 2006 Nairóbi, Quênia | Não | - |
| COP-13 | 2007 Bali, Indonésia | Não | - |
| COP-14 | 2008 Poznan, Polónia | Não | - |
| COP-15 | 2009 Copenhague, Dinamarca | Não | - |
| COP-16 | 2010 Cancun, México | Sim | - Transição justa; - Trabalho decente e de qualidade. |
| COP-17 | 2011 Durban, África do Sul | Sim | - Transição justa; - Trabalho decente e de qualidade. |
| COP-18 | 2012 Doha, Catar | Sim | - Transição justa; - Trabalho decente e de qualidade. |
| COP-19 | 2013 Varsóvia, Polónia | Não | - |
| COP-20 | 2014 Lima, Peru | Não | - |

Os temas tratados pelas COPs sobre o mundo do trabalho foram apenas relacionados (i) à transição justa e (ii) ao trabalho decente e de qualidade (Quadro 9).

Quadro 9 – Menções ao Mundo do Trabalho nos Acordos das COPs

| Conferência/Ano | Texto |
|-----------------|--|
| COP-16 (2010) | <p><i>Seção I – Uma visão compartilhada para a ação cooperativa de longo prazo.</i></p> <p>10. “Constata que o combate às mudanças climáticas exige uma mudança de paradigma para a construção de uma sociedade de baixo carbono, que ofereça oportunidades substanciais e garanta elevadas taxas de crescimento e desenvolvimento sustentável contínuos, com base em tecnologias inovadoras e estilos de vida com meios de produção e consumo mais sustentáveis, <u>assegurando uma transição justa da força de trabalho que crie empregos de trabalho decente e de qualidade</u>”.</p> <p><i>Seção E – Consequências econômicas e sociais das medidas de resposta. Parágrafo 4º.</i></p> |

| | |
|---------------|--|
| | <p>“Reconhecendo a importância de se evitar ou mitigar os impactos negativos das medidas de resposta nos setores sociais e econômicos, promovendo uma <u>transição justa da força de trabalho, a criação de trabalho decente e empregos de qualidade</u>, de acordo com as prioridades e estratégias de desenvolvimento definidas em nível nacional, e contribuindo para a construção de nova capacidade de empregos relacionados tanto à produção quanto aos serviços em todos os setores, promovendo o crescimento econômico e o desenvolvimento sustentável”.</p> |
| COP-17 (2011) | <p><i>Seção F – Consequências econômicas e sociais das medidas de resposta.</i></p> <p>88. “Exorta as Partes a implementarem suas políticas e medidas para <u>promover uma transição justa da força de trabalho e a criação de trabalho decente e empregos de qualidade</u>, em conformidade com as prioridades e estratégias de desenvolvimento definidas em nível nacional”.</p> |
| COP-18 (2012) | <p><i>Seção E – Consequências econômicas e sociais das medidas de resposta. Parágrafo 4º.</i></p> <p>“Também reafirmando a importância de se evitar ou mitigar os impactos negativos das medidas de resposta nos setores sociais e econômicos, promovendo uma <u>transição justa da força de trabalho, a criação de trabalho decente e empregos de qualidade</u>, de acordo com as prioridades e estratégias de desenvolvimento definidas em nível nacional, e contribuindo para a construção de nova capacidade de empregos relacionados tanto à produção quanto a serviços em todos os setores, promovendo o crescimento econômico e o desenvolvimento sustentável”.</p> |

Nota-se que no texto da COP-16 o tema do trabalho está relacionado às mudanças climáticas e ao desenvolvimento sustentável de forma mais elaborada com relação aos textos da COP-17 e da COP-18.

Percebe-se também que além dos excertos das três COPs mencionarem os mesmos temas relativos ao mundo do trabalho, eles igualmente indicam que as estratégias para o alcance da transição justa e do trabalho decente e de qualidade ocorrerão “de acordo com as prioridades e estratégias de desenvolvimento definidas em nível nacional”.

Ou seja, as formas pelas quais a transição justa será conduzida e o trabalho decente e de qualidade será alcançado dependerão exclusivamente de como os governos se portarem perante o tema e definirem suas políticas e planos de ação no plano doméstico.

- **O documento base para as negociações prévias à COP-21: diretrizes e possíveis implicações para o mundo do trabalho**

Em fevereiro de 2015, o Grupo de Trabalho *Ad Hoc* da Plataforma de Durban para Intensificação das Ações no contexto dos acordos do clima [*Ad Hoc Working Group on the Durban Platform for Enhanced Action*] disponibilizou o documento base para as negociações da COP-21 em Paris (documento FCCC/ADP/2015/1). O texto base está dividido da seguinte forma (Quadro 9):

Quadro 9 – Estrutura do Documento Base da COP-21

| Item do Documento | Nomenclatura | Temas |
|-------------------|-------------------------|---|
| A | Preâmbulo | 38 parágrafos. Indica os princípios, diretrizes e as preocupações centrais sobre as quais se baseiam todo o conteúdo do documento. Nos acordos internacionais, o preâmbulo costuma ser uma síntese dos motivos pelos quais os países se reúnem com vistas a negociar temas de interesse comum. Seu texto é apenas informativo, não é juridicamente vinculante, embora sirva para eventual necessidade de interpretação do conteúdo material (do núcleo) do acordo que o segue. |
| B | Definições | 1 parágrafo e 11 alíneas. As definições utilizadas nos acordos são muito importantes, pois são elas que vão indicar o significado, para aquele acordo, dos temas principais a serem discutidos e negociados entre os Estados. Ou seja, para o acordo em questão, o termo “x” terá sua correspondente definição <u>para alcançar as finalidades desse acordo apenas</u> , mesmo que ela tenha significados diversos para estudiosos do tema ou mesmo em outros documentos internacionais. |
| C | Objetivos Gerais | Artigos 1 a 16. Esta seção indica os propósitos centrais do acordo e os principais temas com os quais ele se preocupa. No caso desse documento, o texto vai buscar enfatizar o compromisso dos Estados na redução dos gases causadores de efeito estufa, das responsabilidades comuns porém diferenciadas dos Estados em matéria ambiental, da cooperação internacional para efetivar os demais termos do acordo, etc. |
| D | Mitigação | Artigos 17 a 49. Esta seção do texto é bem específica e nela devem conter todas as |

| | | |
|---|---|--|
| | | medidas necessárias no tema da mitigação dos efeitos da mudança e variabilidade climáticas por parte dos Estados. |
| E | Adaptação e Perdas e Danos | Artigos 50 a 78. Assim como a seção D, a seção E do texto base é muito específica sobre o tema da adaptação e das perdas e danos, sendo que ela deve conter todas as estratégias para alcançar esses objetivos, incluindo a possibilidade de estabelecer mecanismos de monitoramento e avaliação conforme disposto no artigo 57 do documento. |
| F | Financiamento | Artigos 79 a 128. Esta seção inclui mecanismos de financiamento e investimento para os temas relativos ao clima e ao desenvolvimento sustentável, que serão auxiliares no cumprimento das metas do acordo. |
| G | Desenvolvimento e Transferência de Tecnologia | Artigos 129 a 134. Esta seção institui formas de cooperação para promover e incentivar o desenvolvimento de tecnologias sustentáveis relativas à emissão dos gases causadores de efeito estufa, bem como as estratégias de transferência de tecnologia entre países com o mesmo objetivo. |
| H | Criação/Desenvolvimento de Capacidades | Artigos 135 a 140. Esta seção refere-se à criação e ao desenvolvimento das capacidades dos países em desenvolvimento de lidarem com ações práticas de combate à mudança e variabilidade climáticas, contando com políticas e mecanismos específicos e com a cooperação dos países desenvolvidos. |
| I | Transparência das Ações e Apoio | Artigos 141 a 161. Esta seção diz respeito às formas e aos mecanismos pelos quais os Estados deverão promover transparência nas suas ações para garantir os compromissos e as metas assumidas. |
| J | Prazos e Processos Relacionados aos Compromissos/Contribuições e Outros Assuntos Relacionados à Execução e Ambição | Artigos 162 a 193. A seção diz respeito à data de início e o prazo de cumprimento dos compromissos assumidos, bem como às comunicações com o IPCC e com o órgão gestor da COP. |
| K | Facilitar a Execução e o Cumprimento | Artigos 194 a 201. A seção diz respeito ao estabelecimento de um comitê ou mecanismo de cumprimento das ações acordadas entre os Estados. |
| L | Disposições Procedimentais e Institucionais | Artigos 202 a 224. A seção refere-se aos procedimentos e à organização institucionais, ao secretariado, reuniões da COP e sobre os acordos nela realizados. |

No documento base para as negociações da COP-21 estão presentes alguns tópicos de interesse da UGT no que diz respeito ao mundo do trabalho, itens esses organizados por temas específicos conforme a tabela abaixo (Quadro 10):

Quadro 10 – Tópicos de Interesse da UGT no Documento Base da COP-21

| Item do Documento | Texto | Temas |
|---------------------------------|--|--|
| Preâmbulo (item nº 33) | “Destacando que todas as ações para enfrentar a mudança do clima e todos os processos estabelecidos no âmbito do presente acordo devem garantir [uma abordagem sensível de gênero] [igualdade de gênero e equidade entre gerações], ter em conta [integridade ambiental] [a proteção da integridade da Mãe Terra] e respeitar os direitos humanos, o direito ao desenvolvimento e os direitos dos [jovens e] povos indígenas, [bem como garantir uma transição justa da força de trabalho e a criação de trabalho decente, de acordo com as prioridades e estratégias de desenvolvimento definidas em nível nacional ”. | - Transição justa da força de trabalho para economia de baixo carbono; - Trabalho decente. |
| Preâmbulo (item nº 36) | “Reconhecendo a importância de promover uma transição justa da força de trabalho e a criação de trabalho decente e empregos de qualidade , em conformidade com as prioridades e estratégias de desenvolvimento definidas em nível nacional”. | - Transição justa da força de trabalho para economia de baixo carbono; - Trabalho decente e de qualidade. |
| Parágrafo 15 (Objetivos Gerais) | “Todas as Partes [e partes interessadas] devem [assegurar o respeito pelos direitos humanos e a igualdade de gênero na aplicação das disposições do presente acordo] [em todas as ações relacionadas às mudanças climáticas, respeitar, proteger, promover e cumprir os direitos humanos para todos. Todas as partes devem ser guiadas pela igualdade de gênero e assegurar a participação plena e igualitária das mulheres em todas as ações climáticas e processos de tomada de decisão. Todas as partes devem considerar nas suas políticas e ações climáticas uma transição justa da força de trabalho que crie trabalho decente e empregos de qualidade.] [Todas as Partes deverão implementar este acordo, em conformidade com o mandato, princípios e disposições da UNFCCC, para proteger a integridade da | - Transição justa da força de trabalho para economia de baixo carbono; - Trabalho decente e de qualidade. |

| | | |
|--------------------------|--|--|
| | Mãe Terra, respeitar e promover os direitos humanos, o direito ao desenvolvimento e os direitos dos povos tradicionais”. | |
| Parágrafo 42 (Mitigação) | “As partes também deverão considerar as questões econômicas e sociais, incluindo a transição justa da força de trabalho e a criação de trabalho decente e de empregos decentes e de qualidade , de acordo com as prioridades e estratégias de desenvolvimento definidas em nível nacional”. | - Transição justa da força de trabalho para economia de baixo carbono; - Trabalho decente e de qualidade. |

Em um documento de 90 páginas, pode-se perceber que existem apenas quatro menções ao mundo do trabalho, todas relacionadas (i) ao trabalho decente e de qualidade e (ii) à transição justa para a economia de baixo carbono no mundo do trabalho, todos de acordo com as estratégias e prioridades nacionais de forma bastante abstrata e vaga.

Considerando a amplitude dos assuntos relacionados ao trabalho sobre os quais há e haverá impacto da mudança e variabilidade climáticas no mundo, é necessário que o tema do trabalho esteja mais amplamente presente no acordo da COP-21 e de forma mais direta e prática possível.

No texto do documento base, é possível encontrar tais especificidades para o tema da redução dos gases causadores do efeito estufa na atmosfera, mas não nas implicações ambientais e humanas causadas atualmente e passíveis de serem causadas no futuro em razão da mudança e variabilidade climáticas. Essas especificidades ficam mais explícitas nos relatórios do IPCC, que são informativos, mas não vinculantes aos Estados Partes dos Acordos.

- **O posicionamento da OIT sobre o documento base de negociações da COP-21**

Em documento datado de junho de 2015, a OIT se posiciona sobre o documento base da COP-21 e analisa o seguinte:

As referências à “transição justa e trabalho decente” conforme contidas nas seções A (preâmbulo), B (objetivos gerais) e C (mitigação) são todas relevantes e servem a diferentes propósitos. Discussões informais indicam que a maioria das delegações não faz

nenhuma objeção à inclusão do trabalho decente e da transição justa. Particularmente, **a OIT encoraja a referência ao trabalho decente e às transições justas na seção C (objetivos gerais), conforme sugerido por algumas delegações. Esta seção refere-se aos objetivos operacionais e poderá, então, permitir ações futuras pelas Partes e por atores do mundo do trabalho.** (grifos nossos)

Por ser tripartite, a OIT também demonstra cautela com a linguagem política utilizada nos seus documentos de posição, por isso do termo “encorajar”, extensamente utilizado nos documentos diplomáticos como forma a incentivar os países a realizarem ou a deixarem de realizar determinado ato. Não obstante, a OIT faz as seguintes considerações e propostas para o texto do acordo da COP-21:

- **As agendas das mudanças climáticas e do trabalho decente são inseparáveis**, tanto em termos de prioridades globais quanto da necessidade de ações urgentes;
- Os membros da OIT (governos, trabalhadores e empregadores) têm apoiado e ativamente se engajado no processo de negociações sobre o clima, “expressando preocupações de que um novo acordo deve também mencionar os temas de **emprego, inclusão social e transição justa** para se tornar viável”;
- “As noções de ‘**transição justa e criação de trabalho decente**’ indicam que ações em mudanças climáticas podem oferecer novas oportunidades para criar empregos, aprimorar a qualidade dos empregos existentes e aumentar a inclusão social para milhares de pessoas ao redor do mundo. Elas igualmente reconhecem que transições para economias de baixo carbono implicam transformações econômicas estruturais, com a necessidade crítica de apoiar os países para diversificar suas economias e adaptar aos efeitos das mudanças do clima. Empresas (em particular pequenas e médias) e trabalhadores precisarão de treinamento, desenvolvimento de habilidades, modernização e proteção social, todas sustentadas por diálogo social inclusivo”;
- A OIT enfatiza que o tema da transição justa é resultante da *Resolução sobre Desenvolvimento Sustentável, Trabalho Decente e Empregos Verdes* adotada em junho de 2013 na 102ª Conferência Internacional do Trabalho e acordada entre governos, empregados e empregadores.

A Organização indica, ainda, que pretende fornecer subsídios para o aprimoramento do texto base, em particular nos parágrafos em que há referência à transição justa e ao trabalho decente. Ou seja, mesmo que a OIT concorde com a inclusão desses temas no texto do documento base da COP-21, ela entende que eles ainda merecem maior atenção e aprimoramento no âmbito das negociações e da redação do acordo final da Conferência.

Conclusões

Assim como a nova conjuntura ambiental decorrente da mudança e variabilidade climáticas impõe desafios, ela também apresenta oportunidades relacionadas às práticas sustentáveis e de preservação ambiental que incluem o mundo do trabalho, sobretudo no que diz respeito aos esforços e estratégias voltados à transição para a economia de baixo carbono.

O mundo do trabalho pode ser afetado de diversas maneiras pela mudança e variabilidade climáticas, incluindo na oferta/disponibilidade de empregos, nas condições de trabalho, na saúde do trabalhador, no trabalho decente, no aprimoramento das habilidades da força de trabalho, nos seus direitos trabalhistas e previdenciários, na vida do trabalhador migrante, entre outras formas.

Cabe destacar que apenas no ano de 2010 os temas do (i) trabalho decente e de qualidade e da (ii) transição justa para uma economia de baixo carbono começaram a entrar na agenda dos acordos das COPs. Não obstante, essa menção na COP-16 (2010) repetiu-se apenas nas duas conferências seguintes (COP-17, em 2011, e COP-18, em 2012), permanecendo lacuna sobre o mundo do trabalho nos acordos do clima desde então, lacuna essa que o texto da COP-21 pretende suprir.

Os temas de interesse da UGT tratados no documento prévio à COP-21 referem-se aos temas do **trabalho decente** e da **transição justa** da força de trabalho para a economia de baixo carbono. Em todos os casos, a opção dada é que tanto a transição justa quanto o trabalho decente **respeitem as prioridades e estratégias de desenvolvimento definidas por cada país**, o que permite uma interpretação ampla e, ao mesmo tempo, de acordo com as realidades locais.

Não obstante, não apenas existe nesse documento base uma restrição de temas relacionados ao mundo do trabalho, como também:

- As menções ao trabalho decente e à transição justa para uma economia de baixo carbono deixam os temas abstratos na medida em que não existe nenhuma especificidade relevante sobre eles, por exemplo, a forma como criar estratégias com vistas a operacionalizar os conceitos discutidos;
- Deixar que trabalho decente e transição justa “respeitem as prioridades e estratégias de desenvolvimento definidas por cada país”, embora seja linguagem típica de acordos internacionais generalistas e que buscam consenso dos Estados-Partes para serem aprovados, significa não sugerir mecanismos para que eles ocorram diante da mudança e variabilidade climáticas. Ou seja, a abstração permanece, assim como a discricionariedade política de cada país, o que não garante que trabalho decente e transição justa serão temas efetivamente colocados na pauta das políticas públicas locais em prol dos trabalhadores.

Por isso, é importante que a UGT participe ativamente das negociações do acordo da COP-21 em conjunto com os demais sindicatos presentes nas etapas preparatórias e na etapa final da conferência, bem como negocie junto aos governos, principalmente junto à delegação brasileira, para que o mundo do trabalho seja mais bem representado e fique menos abstrato no acordo final da COP-21 em Paris.

O “caminho para Paris” (*the road to Paris*, como conhecido nas negociações preparatórias para a COP-21) precisa perpassar amplamente pelo tema do trabalho, já que não se pode dissociar o trinômio *economia + trabalho + meio ambiente* dos esforços e das ações que visam combater o avanço e os efeitos danosos da mudança e variabilidade climáticas no mundo.

Recomendações

Os sindicatos, como atores fortes e imprescindíveis nas negociações e na condução das estratégias para o mundo do trabalho, precisam unir-se e negociar não apenas entre si, mas especialmente através dos seus governos, dos grupos de trabalho das COPs e entre outros atores relevantes presentes nas conferências.

Sugere-se que sejam adotadas estratégias para insistir (entre todos os demais atores relevantes) na importância dos temas relacionados ao trabalho no documento final da COP-21, de modo a torna-lo menos abstrato e não apenas relacionado às “prioridades e estratégias nacionais”.

- **Sugestões de pontos sensíveis para negociação e inserção no acordo da COP-21 sobre trabalho**

Os temas do trabalho decente e da transição justa mencionados no texto base da COP-21 são fundamentais no contexto das negociações sobre o clima. Não obstante, o ideal seria que as seguintes perspectivas pudessem estar presentes no documento:

- Redução do Risco de Desastres Ambientais com menção direta ao tema do trabalho;
- Mecanismos de responsabilidade e de monitoramento estatal [que não é popular entre os Estados negociadores] para garantir o trabalho decente e a transição justa com respeito aos direitos dos trabalhadores não apenas de acordo com as legislações nacionais, mas, sobretudo, diante dos tratados internacionais relativos ao mundo do trabalho (Convenções da OIT e outros) e com alicerce nos tratados internacionais de direitos humanos, uma vez que o acesso ao trabalho e as condições de trabalho são consideradas direito humano consagrados na Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948;
- Caso os Estados não concordem com mecanismos de responsabilidade e monitoramento [o que é bastante provável em se tratando de compromissos assumidos no tema do clima], outra forma de negociação seria insistir para que o documento final mencione que o **trabalho é um direito humano** consagrado no direito internacional [tratados e também no costume internacional, que independe de tratado escrito]. Essa menção pode parecer simples, mas ela abre um leque de opções relacionadas às políticas públicas e implica em compromissos nas esferas estatal e internacional.
- **Inserir, no item B do acordo (definições) a definição de trabalho decente da OIT.**

- Incluir o tema da **saúde relacionada ao trabalho** no preâmbulo do acordo, junto à única menção de saúde no documento e, na parte específica de mitigação, reafirmar a importância da saúde sob a perspectiva do trabalho no contexto das mudanças climáticas.
- A **dimensão de gênero**, já presente no texto base, deve ser incluída sob a perspectiva do trabalho como perspectiva fundamental para se alcançar a transição justa para a economia de baixo carbono.
- **O que pode ser negociado e colocado em prática a partir das discussões e acordos das COPs**

Além das discussões e negociações realizadas no âmbito das COPs é necessário agir para que os temas de trabalho e mudanças climáticas passem da retórica política para a prática de todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras efetivamente ou potencialmente afetados pelas consequências danosas da nova conjuntura ambiental e climática no mundo.

- **Sob a perspectiva dos Estados**

- Realização de acordos regionais entre países negociados conjuntamente, pelo Brasil, pela UGT, sindicatos, MTE, MRE e demais parceiros relevantes;
- Realização de acordos bi e multilaterais com principais parceiros do Brasil, sobretudo entre os países para os quais existir transferência de mão-de-obra (igualmente com participação dos atores estatais e não estatais relevantes);
- Buscar formas de cooperação técnica internacional em parceria com a Agência Brasileira de Cooperação (ABC, do MRE), organismos internacionais (como financiamentos pelo PNUD e PNUMA, por exemplo);
- Troca de experiências com outros países que enfrentam situações similares às do Brasil;
- Fortalecer o tema da mudança climática nas organizações sindicais internacionais.

- **Sob a perspectiva local**

- Articulação com órgãos do governo e, principalmente, com associações, sindicatos e comunidades locais;
- Treinamento e *workshops* sobre novas técnicas de cultivo em condições climáticas adversas, principalmente no nível local;
- Promoção da **educação ambiental** nos diversos níveis e setores da economia, de forma a alertar sobre as consequências que a mudança e variabilidade climáticas já têm e potencialmente terão na vida das pessoas, incluindo nas suas atividades laborais. A educação ambiental tem-se mostrado um mecanismo eficaz para alertar a sociedade sobre o tema das mudanças climáticas e para promover atitudes mais sustentáveis que implicam em todos os setores da vida das pessoas, incluindo no dia-a-dia do trabalhador (por exemplo, a separação do lixo e a coleta seletiva têm impacto significativo para os catadores de material reciclável, mesmo que não sindicalizados, repercutindo, inclusive, nas condições de saúde e de trabalho dessas pessoas);
- Realização de **campanhas** sobre mudanças climáticas e o mundo do trabalho nas diversas mídias disponíveis, incluindo nas redes sociais. Dessa forma, o grande público saberá de que a UGT está à frente desse tema e das repercussões que ele pode ter para os trabalhadores no Brasil e no mundo [campanhas voltadas para a realidade brasileira são particularmente importantes e podem ser realizadas em parceria ou a partir de *inputs* dos centros de pesquisa ambiental no país, como, por exemplo: Rede Clima, Centro de Desenvolvimento Sustentável da Universidade de Brasília, Programa de Pós-Graduação em Ciências Ambientais da Universidade de São Paulo, entre outros].

Referências Bibliográficas

BARROS-PLATIAU, Ana Flávia. A Política Externa Ambiental: do desenvolvimentismo ao desenvolvimento sustentável. *In*: ALTEMANI, Henrique; LESSA, Antônio Carlos (Orgs.). **Relações Internacionais do Brasil**: temas e agendas. São Paulo: Saraiva, volume 2, 2006, pp. 251-281.

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION – ETUC. **Rio+20 ETUC resolution: strengthening the social dimension of sustainable development (draft resolution)**. EC195/EN/10b. Executive Committee. Brussels, 19-20 October 2011. Disponível em: <<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/tucfiles/etuc-rioresolution.pdf>>. Consulta: 26/08/2015.

FERNSE, Philip M. Fogo e emissão de gases de efeito estufa dos ecossistemas florestais da Amazônia brasileira. **Estudos Avançados**, USP, vol.16, n.44, 2002, pp. 99-123.

GOUDIE, Andrew. **The Human Impact on the Natural Environment**. 6th Ed. Malden: Blackwell, 2006.

HARDSORFF, Marek; LIEUW-KIE-SONG, Maikel; TSUKAMOTO, Mito. **Towards and ILO approach to climate change adaptation**. Employment Working Paper n° 104. Geneva: ILO, Employment Sector, 2011.

INTERGOVERNMENTAL PANEL ON CLIMATE CHANGE – IPCC. **IPCC Fourth Assessment Report: Climate Change 2007**. Working Group II: Impacts, Adaptation and Vulnerability. Glossary A-D. Disponível em: <http://www.ipcc.ch/publications_and_data/ar4/wg2/en/annexessglossary-a-d.html>. Consulta: 14/08/2015.

INTERGOVERNMENTAL PANEL ON CLIMATE CHANGE – IPCC. **IPCC Fifth Assessment Report: Climate Change 2014 – Impacts, Adaptation, and Vulnerability**. Disponível em: <<http://www.ipcc.ch/report/ar5/wg2/>>. Consulta: 14/08/2015.

INTERNATIONAL DISPLACEMENT MONITORING CENTRE – IDMC; NORWEGIAN REFUGEE COUNCIL – NRC. **Displacement due to natural hazard-induced disasters: global estimates for 2009 and 2010**. June 2011. Disponível em: <<http://www.internal-displacement.org/assets/publications/2011/2011-global-estimates-2009-2010-global-en.pdf>>. Consulta: 20/08/2015.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Employment and labour market implications of climate change**. Geneva: Governing Body, Committee on Employment and Social Policy, November 2008. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_099711.pdf>. Consulta: 10/08/2015.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Employment policies for sustainable recovery and development: recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization**. International Labour Conference, 103rd Session, 2014. Geneva: ILO, 2014.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. Climate change and labour: the need for a “just transition”. **International Journal of Labour Research**, vol. 2, issue 2, 2010.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. **ILO Submission to UNFCCC Parties: More and better jobs and a just transition for all through ambitious climate action**. *Ad Hoc* Working Group on the Durban Platform for Enhanced Action (ADP). Geneva: ILO, June 2015. Disponível em: <http://unfccc.int/files/documentation/submissions_from_observers/application/pdf/523.pdf>. Consulta: 14/08/2015.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. **Promotion of Rural Employment for Poverty Reduction**. Report IV. International Labour Conference, 97th Session, 2008. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_091721.pdf>. Consulta: 24/08/2015.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. **Resolution Concerning Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs**. 103rd International Labour Conference, Geneva, 19 June 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_223785.pdf>. Consulta: 21/08/2015.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION – IOM. **Migration, environment and climate change: assessing the evidence**. Geneva: International Organization for Migration, 2009. Disponível em: <http://publications.iom.int/bookstore/free/migration_and_environment.pdf>. Consulta: 20/08/2015.

KJELLSTROM, Tord; KOVATS, Sari; LLOYD, Simon; HOLT, Tom; TOL, Richard. The Direct Impact of Climate Change on Regional Labor Productivity. **Environmental & Occupational Health**, vol. 64, nº 4, 2009, pp. 217-227.

KOVATS, Sari; PATZ, Jonathan A.; DOBBINS, Dennis. Global Climate Change and Environmental Health: Proceedings of the 1997 Annual Conference of the Society for Occupational and Environmental Health. **International Journal of Occupational and Environmental Health**, vol. 4, n. 1, January 1998, pp. 41-52.

MARTINEZ-FERNANDEZ, Cristina; HINOJOSA, Gabriela Miranda. **Green Jobs and Skills: the local labour market implications of addressing climate change**. 8 February 2010. Working Document, CFE/LEED Programme, OECD, Paris. Disponível em: <www.oecd.org/dataoecd/54/43/44683169.pdf?contentId=44683170>. Consulta: 14/08/2015.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO – MTE. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Brasília: MTE, 2006.

OLSEN, Lene. **The employment effects of climate change and climate change responses: a role for international labour standards?** Discussion Paper nº 12. Geneva: ILO, Global Union Research Network – GURN, 2009.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Convenção para a Proteção de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros de suas Famílias**, de 18 de dezembro de 1990. Disponível em: <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/cmw/cmw.htm>>. Consulta: 12/08/2015.

RODRIGUES FILHO, Saulo; SANTOS, Andréa Souza. **Um futuro incerto: mudanças climáticas e a vida no planeta**. Rio de Janeiro: Garamond, 2011.

SISTEMA DE ESTIMATIVA DE EMISSÃO DE GASES DE EFEITO ESTUFA – SEEG; OBSERVATÓRIO DO CLIMA. **Análise das emissões de GEE no Brasil (1970-2013) e suas implicações para políticas públicas** – Documento Síntese. São Paulo: Observatório do Clima, agosto de 2015.

TRADES UNION CONGRESS – TUC. **Green innovation: industrial policy for a low-carbon future**. Economic Report Series, 2014, p. 5. Disponível em: <<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Green%20Innovation%20final%20combined.pdf>>. Consulta: 30/08/2015.

UNITED NATIONS ENVIRONMENT PROGRAMME – UNEP. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. INTERNATIONAL ORGANISATION OF EMPLOYERS – IOE. INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION – ITUC. **Green Jobs: towards decent work in a sustainable, low-carbon world**. New York: Worldwatch Institute, 2008. Disponível em: <http://www.unep.org/PDF/UNEPGreenjobs_report08.pdf>. Consulta: 31/08/2015.

WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO. **Global Health Risks: mortality and burden of disease attributable to selected major risks**. Geneva: WHO, 2009

WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO. **Health, climate change and WHO. Adaptado**. Disponível em: <<http://www.who.int/globalchange/en/>>. Consulta: 24/08/2015.