



Relatório de Políticas

Pessoas com deficiência numa transição justa para uma economia de baixo carbono

Introdução

O mundo do trabalho está intrinsecamente relacionado com o meio ambiente e as alterações climáticas.¹ O aumento da temperatura global e as condições meteorológicas extremas estão a diminuir a produtividade e a colocar em risco a saúde de muitos trabalhadores e trabalhadoras.² Estão a ser destruídos empregos em múltiplos setores como a agricultura, a silvicultura, a pesca e o turismo. Em muitos casos, as condições de trabalho são afetadas negativamente por fenómenos meteorológicos extremos como o *stress* térmico.³

Estão a ser intensificados os esforços para atingir o objetivo de longo prazo do Acordo de Paris de manter o aumento da temperatura média global abaixo dos 2 graus centígrados em relação aos níveis pré-industriais. A transição para uma economia mais sustentável e de baixo carbono é uma das medidas mais significativas que os países podem tomar para alcançar esta meta. Ainda que esta transição venha a ter efeitos negativos e positivos no mundo do trabalho, também terá o potencial de ser um gerador líquido de empregos⁴ e, se realizada corretamente, de abrir novas oportunidades para criar um mundo do trabalho sustentável e inclusivo.

Isto representa uma grande oportunidade para melhorar o trabalho digno para as pessoas com deficiência, que atualmente enfrentam muitas situações de vulnerabilidade socioeconómica no mundo do trabalho e sofrem de forma desproporcionada os efeitos adversos das alterações climáticas. De igual modo, envolver as pessoas com deficiência, que representam 15 por cento da população mundial, é fundamental para alcançar os objetivos do Acordo de Paris e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, que se comprometem em “não deixar ninguém para trás”.

1. Os empregos em toda a parte dependem de um ambiente estável e 40 por cento do emprego total mundial depende diretamente dos serviços ecossistémicos, conforme referido no relatório da OIT *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs*.

2. OIT. 2018. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs* (Genebra). Disponível em <https://www.ilo.org/weso-greening/>

3. OIT. 2019. *Working on a warmer planet: The effect of heat stress on productivity and decent work* (Genebra). Disponível em https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_711919/lang-en/index.htm

4. O relatório da OIT *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs* adverte que as medidas tomadas na produção e no uso de energia provocarão, por si só, a perda de cerca de 6 milhões de empregos, mas também a criação de cerca de 24 milhões de empregos. O aumento líquido de aproximadamente 18 milhões de empregos em todo o mundo será o resultado da adoção de práticas sustentáveis, que incluem mudanças no conjunto de fontes de energia, o crescimento previsto no uso de veículos elétricos e melhorias na eficiência energética de edifícios existentes e futuros.



As pessoas com deficiência e os fenómenos meteorológicos extremos

Uma das formas mais alarmantes em que as alterações climáticas se manifestam nas nossas vidas é através de catástrofes cada vez mais intensas e mais frequentes, incluindo as de evolução lenta, como o aumento do nível do mar, e as repentinas, como as cheias ou os ciclones. Fenómenos como estes podem conduzir a uma perda desproporcionada de vidas e meios de subsistência entre as pessoas com deficiência, uma vez que estão geralmente excluídas do planeamento social e da tomada de decisões. Estas perdas causadas por catástrofes podem provocar uma maior marginalização, criando um ciclo que reforça a exclusão social e económica e aumenta a vulnerabilidade. Oitenta e cinco por cento das pessoas com deficiência de 137 países que participaram num inquérito da ONU de 2013 indicaram que não tinham participado nem tinham sido consultadas nos processos comunitários de gestão de catástrofes. Isto é preocupante. Assim sendo, os sistemas de alerta precoce ou de evacuação podem não refletir as opiniões e as necessidades relacionadas com a deficiência das pessoas com deficiência. A sua exclusão da tomada de decisão e do planeamento destes processos coloca-as numa posição de maior risco de vida ou de danos durante fenómenos climáticos e catástrofes, um risco que não pode ser subestimado dada a maior frequência e intensidade das catástrofes relacionadas com as alterações climáticas

A necessidade premente de uma transição rápida e justa para uma economia de baixo carbono é reconhecida no próprio Acordo de Paris.⁵ Ainda que os dados sugiram que uma economia de baixo carbono impulsionará a prosperidade e a criação de emprego, a transição também implicará novos desafios para os trabalhadores e trabalhadoras e para as comunidades à medida que esta mudança ocorre, convertendo a economia verde numa questão de justiça social. Neste contexto, o quadro de “transição justa” oferece uma variedade de intervenções sociais e económicas necessárias para garantir os direitos e os meios de subsistência, aumentar as oportunidades de empregos verdes e desenvolver objetivos mais ambiciosos em matéria climática. Ao mesmo tempo, uma transição justa também contribui para uma mudança económica para caminhos sustentáveis necessários para a mitigação e adaptação às alterações climáticas, bem como para a proteção da biodiversidade.⁶

Uma premissa fundamental para uma transição justa é que as pessoas que tomam as decisões para tornar a economia mais verde devem tomar em consideração as pessoas que são por elas afetadas. Além disso, é necessária uma combinação de normas jurídicas, políticas de proteção social, diálogo social e programas de desenvolvimento de competências bem deliberadas para garantir que as pessoas afetadas negativamente

sejam efetivamente apoiadas durante a transição.⁷ Além disso uma transição justa, de acordo com as *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* da OIT, deve “contribuir para os objetivos do trabalho digno para todos, a inclusão social e a erradicação da pobreza”.⁸ O objetivo da inclusão social e de “não deixar ninguém para trás” é fundamental para uma transição justa. Neste contexto, a inclusão adequada das pessoas com deficiência e das suas necessidades nos empregos verdes é indispensável para garantir uma transição justa. De facto, uma transição não será “justa” se a sua aplicação não tiver em conta a marginalização persistente das pessoas com deficiência no mundo do trabalho e o impacto desproporcionadamente negativo das alterações climáticas nas pessoas com deficiência. Ao mesmo tempo, o empoderamento das pessoas com deficiência no mundo do trabalho através de uma transição justa é fundamental para aproveitar a sua contribuição e estabelecer objetivos mais ambiciosos em matéria climática, bem como fortalecer a ação climática.

Combater as alterações climáticas exige que os países empreendam uma reestruturação económica, incluindo transformações dos modelos de produção e de consumo em vários setores, e uma transição do sistema atual, baseado em combustíveis fósseis, para um que se baseie em fontes limpas e renováveis.⁹ Estas alterações em grande escala e significativas são urgentes para enfrentar a crise climática que o mundo vive atualmente. Por outro lado, estas alterações e transformações, também oferecem aos governos, às empresas e aos parceiros sociais uma oportunidade - a de aproveitar com sucesso o potencial até aí desaproveitado das pessoas com deficiência, desenvolver mais as suas capacidades e implementar melhorias significativas para garantir o acesso ao trabalho digno contribuindo para a ação climática. Para aproveitar ao máximo esta oportunidade, é fundamental reconhecer que as economias ambientalmente sustentáveis e um mundo do trabalho inclusivo estão intrinsecamente ligados e reforçam-se mutuamente.

Pessoas com deficiência num mundo do trabalho confrontado com as alterações climáticas

Relativamente ao mundo do trabalho, as pessoas com deficiência têm no passado enfrentado graves dificuldades que prejudicam a sua capacidade de contribuir de forma igual, sendo é não só uma violação dos seus direitos, mas também uma perda para as nossas

5. Nações Unidas. 2015. *Acordo de Paris*, p.2.

6. A este respeito, as *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* de 2015 da OIT são um documento de referência.

7. OIT. 2018. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs* (Genebra). Disponível em <https://www.ilo.org/weso-greening/>

8. OIT. 2015. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* (Genebra). P. 4, Disponível em https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang-en/index.htm

9. Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre as Alterações Climáticas. (sem data). *Just Transition of the Workforce, and the Creation of Decent Work and Quality Jobs* [Documento técnico] (Bona). Disponível em <https://unfccc.int/sites/default/files/resource/Just%20transition.pdf>



© Dmytro Zinkevych/Dreamstime.com

sociedades e economias. Muitas pessoas com deficiência continuam a sofrer discriminação relativamente às oportunidades, tratamento e resultados no mundo do trabalho. Isto é evidente tanto numa perspetiva quantitativa como qualitativa.

Em termos quantitativos, há uma representação desproporcionadamente baixa de pessoas com deficiência no mercado de trabalho mundial. Em oito regiões, o rácio emprego-população para as pessoas com deficiência com 15 ou mais anos de idade é de 36 por cento em média, enquanto para as outras pessoas (sem deficiência) é de 60 por cento.¹⁰ Na União Europeia, cerca de 47 por cento das pessoas com deficiência estão empregadas, em comparação com 72 por cento das outras pessoas.¹¹ Em África, uns impressionantes 70-80 por cento das pessoas com deficiência em idade ativa estão desempregadas.¹² Na Índia, onde se concentra 15 por cento da população mundial, cerca de três em cada quatro pessoas com deficiência estão excluídas da população ativa.¹³

Em segundo lugar, em termos de qualidade, mesmo quando as pessoas com deficiência estão empregadas, estas enfrentam obstáculos, bem como poucas perspetivas de promoção e más condições de trabalho. Também têm mais probabilidades de terem empregos eventuais, a tempo parcial e mal remunerados. Em geral, isto não acontece por opção, mas como consequência da inexistência de oportunidades na economia formal e na ausência de outros meios de subsistência. Por conseguinte, confrontam-se também com uma falta de proteção social.

Os efeitos das alterações climáticas estão a agravar as dificuldades de natureza quantitativa e qualitativa com as quais se confrontam as pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Por exemplo, quando as oportunidades de emprego são reduzidas devido às perdas económicas causadas pelas catástrofes climáticas, as pessoas com deficiência podem ter dificuldades em encontrar trabalho, se os empregadores tiverem preconceitos sobre as suas capacidades de trabalho. Ao mesmo tempo, as pessoas com limitações de mobilidade e problemas de saúde podem sofrer de *stress* térmico, fazendo com que o seu trabalho manual se torne perigoso ou que tenham dificuldades em continuar a realizá-lo. Os fenómenos meteorológicos extremos podem ter múltiplos efeitos na vida das pessoas com deficiência, como acidentes, perda de acessibilidade ou danos nos seus dispositivos de apoio, o que pode afetar gravemente os seus meios de subsistência e empregos. Além disso, um plano de ação mal concebido para combater as alterações climáticas pode agravar a exclusão e piorar

10. Departamento dos Assuntos Económicos e Sociais das Nações Unidas. 2018. *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with persons with disabilities* (Nova Iorque). Disponível em <https://www.un.org/development/desa/dspd/2019/04/un-disability-and-development-report-realizing-the-sdgs-by-for-and-with-persons-with-disabilities/>

11. Gramenos, S. 2013. *European comparative data on Europe 2020 & people with disabilities*. Disponível em <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1569&context=gladnetcollect>

12. *African Studies Centre Leiden*. (sem data). *Disability in Africa*. Disponível em <https://www.ascliden.nl/content/webdossiers/disability-africa>

13. Ministério de Estatística e Implementação de Programas, *National Sample Survey Office. 2017. India - Employment and Unemployment Survey 2011-2012, with ILO standard variables*. Disponível em <https://www.ilo.org/surveylib/index.php/catalog/1351>

as condições das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, ao mesmo tempo que enfraquece a ação climática e o desenvolvimento sustentável.

Para fazê-lo bem, a voz, a agência e o empoderamento das pessoas com deficiência como atores para a ação climática e econômica são indispensáveis e devem ampliar-se para identificar as necessidades específicas e as lacunas enfrentadas por elas em todos os contextos. O desenvolvimento de uma ação climática significativa e a garantia de uma transição justa dependem disso.

Compreender o futuro do mundo do trabalho

O nosso tempo é marcado por uma mudança transformadora no mundo do trabalho, impulsionada, em parte significativa, pelas alterações climáticas, bem como pelas propostas para as suas soluções. Especificamente, uma transição mundial para uma economia de baixo carbono e sustentável pode ter diversas consequências no mundo do trabalho, tanto positivas como negativas. Estes efeitos são o resultado direto das mudanças nas políticas governamentais, que depois se traduzem em mudanças nos investimentos, comércio e produção, assim como nos modelos de consumo. A implicação geral da mudança para uma economia mais verde é que a produção e o emprego nas indústrias e serviços de baixo carbono crescerão, enquanto os setores de consumo intensivo de energia e de recursos irão provavelmente contrair. Pode esperar-se que isto dê origem a quatro tendências no mundo do trabalho: criação de empregos, substituição de empregos, eliminação de empregos (especialmente em setores poluentes) e transformação e redefinição de empregos.

Em primeiro lugar, abordar o desafio das alterações climáticas exige uma reestruturação fundamental do setor do abastecimento energético, uma transição do sistema mundial baseado em combustíveis fósseis para outro baseado em fontes de energia limpas e renováveis. Igualmente importante é a necessidade de aumentar de forma drástica a eficiência energética. Assim sendo, podemos esperar a criação de novos empregos em setores como as energias renováveis, a eficiência energética, a agricultura orgânica e de conservação, em projetos de adaptação destinados a proteger e restaurar os ecossistemas e a biodiversidade e, em projetos de melhoria de infraestruturas para acentuar a resiliência física às catástrofes causadas pelo clima. Estes empregos exigirão o desenvolvimento de novas competências profissionais.

Électricité de France, um ator emergente em matéria de energias renováveis e inclusão da deficiência

A empresa francesa de energia elétrica *Électricité de France* (EDF) foi o primeiro produtor de eletricidade renovável da Europa. Atualmente produz 8 *gigawatts* (GW) de eletricidade renovável, mas o seu objetivo é ampliar a sua produção para mais de 50 GW em 2030 para tornar-se “numa empresa de eletricidade eficiente e responsável que defende o crescimento de baixo carbono”.

A EDF também é membro da Rede Mundial de Empresas e Deficiência da OIT (GBDN, em inglês). O compromisso da empresa com a inclusão das pessoas com deficiência começou há mais de 25 anos quando assinou um acordo com os sindicatos sobre a inclusão profissional das pessoas com deficiência. Com a ajuda de especialistas em várias áreas, a EDF estabeleceu redes de várias partes interessadas para apoiar os trabalhadores com deficiência e monitorizar o progresso dos planos de ação nesta matéria. Este tipo de mecanismo de governação específico para a deficiência é um recurso de referência para os trabalhadores e trabalhadoras, com e sem deficiência, criando um ambiente mais propício para a tomada e implementação de decisões informadas e sensíveis à deficiência no geral.

Em segundo lugar, alguns empregos existentes serão substituídos em resultado das mudanças na economia, de menos a mais eficiente e de elevado para baixo teor de carbono. Por exemplo, as operações relacionadas com a deposição em aterros poderão ser substituídas por operações de reciclagem e acondicionamento. O transporte por camião poderá ser substituído pelo transporte ferroviário. Estes exemplos entram na categoria de substituição de empregos e poderão exigir uma atualização das competências ou programas de competências do ambiente.

Alguns empregos poderão desaparecer sem qualquer substituição direta. A extração de recursos naturais, como o carvão, ou os processos de produção que são particularmente poluentes, como os que estão relacionados com os produtos petroquímicos, poderão desaparecer gradualmente, causando uma perda direta de empregos. Uma maior eficiência energética e hídrica em setores como a agricultura e a indústria também pode resultar em processos mais eficientes e, deste modo, numa perda de empregos. A automatização de certos postos de trabalho teria um resultado semelhante. Nessas circunstâncias, será fundamental o acesso a programas de desenvolvimento de competências e regimes de proteção social.

Contudo, o mais comum é que os trabalhadores e trabalhadoras podem ver os seus postos de trabalho transformados e redefinidos à medida que as práticas quotidianas no local de trabalho, as competências, os métodos de trabalho e os perfis profissionais se tornam faseadamente em empregos verdes. Por exemplo, os canalizadores, eletricitistas, trabalhadores metalúrgicos e



© Christian Tasso

trabalhadores da construção atualizarão e harmonizarão as suas práticas laborais com os princípios verdes. Os agricultores ajustarão os métodos de cultivo para se adaptarem às alterações climáticas. A reconversão profissional e a formação no posto de trabalho serão fundamentais para esta categoria, tal como o acesso aos sistemas públicos de ensino e formação profissional.

As estimativas sugerem que, no geral, a transição para economias de baixo carbono em todo o mundo será um gerador líquido de empregos, com aproximadamente 18 milhões de novos empregos a surgir até 2030, segundo o relatório do BIT *World Employment and Social Outlook 2018*.¹⁴ Atuar no setor energético para limitar o aquecimento global em dois graus centígrados até ao final do século criará cerca de 24 milhões de empregos, compensando em grande medida as perdas de empregos estimadas em seis milhões e resultando num ganho líquido de 18 milhões de empregos.¹⁵

As políticas locais e nacionais dos governos e parceiros sociais determinarão em grande medida a forma como se desenvolverão estas tendências no mundo do trabalho para as pessoas com deficiência. Se os princípios de uma transição justa forem tomados em conta, o mundo do trabalho será mais inclusivo e empoderador para as pessoas com deficiência, que poderão usufruir em igualdade de oportunidades dos empregos verdes novos ou atualizados e do empoderamento económico

que esses empregos podem oferecer. Por exemplo, as iniciativas de desenvolvimento de competências no setor das energias renováveis que são inclusivas das pessoas com deficiência poderiam abrir caminho a uma correspondência efetiva entre os empregos verdes e as pessoas com deficiência que se candidatam. Do mesmo modo, os sistemas de ensino e formação profissional centrados na agricultura de conservação, energias renováveis, turismo sustentável ou no urbanismo verde, entre outros setores, poderiam direcionar os seus esforços para incluir nos estágios pessoas com deficiência e, desta forma, dotá-las do conhecimento e das competências necessárias para competir no mercado de trabalho verde emergente. Além disso, os sistemas inclusivos de proteção social poderiam desempenhar um papel importante para minimizar as ameaças enfrentadas pelas pessoas com deficiência, tanto pelos efeitos das alterações climáticas como pelas ações climáticas. Isto, por sua vez, poderia contribuir para criar uma atmosfera que permite às pessoas investir na sua própria capacidade produtiva, dando-lhes o potencial de melhorar a inovação e a competência empreendedora, que são vitais para fortalecer a ação climática e construir uma economia de baixo carbono.

Cabe referir que, além da economia verde, outros fatores como as inovações tecnológicas, as tendências demográficas e a globalização também estão a ter um impacto profundo na natureza e no futuro do trabalho.¹⁶

14. OIT. 2018. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs* (Genebra). Disponível em <https://www.ilo.org/weso-greening/>

15. *Ibid.*

16. Consulte também OIT. 2019. *Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho* (Genebra). Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_749807/lang-pt/index.htm

Por exemplo, as mudanças tecnológicas exponenciais, muitas vezes referidas como a Quarta Revolução Industrial, estão a transformar todos os aspetos da vida e, no mundo do trabalho, estão a dar lugar a novas oportunidades (por exemplo, a economia *gig* de trabalho remoto e as novas ferramentas de acessibilidade), e ao mesmo tempo a acentuar as desigualdades (por exemplo, através da automatização dos postos de trabalho e da maior procura de mão-de-obra altamente qualificada). O facto de as pessoas viverem cada vez mais tempo conduziu a uma maior procura de oportunidades de aprendizagem contínua e exige a redefinição dos limites da “reforma”. As atitudes culturais face ao trabalho também estão a mudar e, em algumas partes do mundo estas mudanças, estão a traduzir-se numa maior ênfase na necessidade de conseguir o controlo sobre o tempo de trabalho e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.¹⁷ Na formulação de planos de transição justos também será relevante ter em conta estes fatores, visto que alguns aspetos colocarão desafios para fortalecer a ação climática, enquanto outros poderiam ser aproveitados como base para construir uma economia de baixo carbono.

Quadros existentes para orientar a ação

Um maior compromisso e interesse pela interseção de pessoas com deficiência, trabalho digno e ação climática é crucial para enfrentar as desigualdades, assegurar a adaptação eficaz e a mitigação das alterações climáticas, desenvolver resiliência e promover o direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Nesse sentido, cinco quadros e diretrizes internacionais fornecem importantes referências que devem estar na base de tal compromisso. Sempre que relevante, os instrumentos regionais e nacionais não referidos nesta publicação devem ser igualmente considerados.

A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD), adotada pela Assembleia-Geral das Nações Unidas em 2006, reitera, reforça e desenvolve os direitos consignados noutros instrumentos internacionais de direitos humanos e confirma que todos esses direitos se aplicam às pessoas com deficiência. No Artigo 27.º da CRPD, os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência a trabalhar em condições de igualdade com as demais; isto inclui o direito à oportunidade de ganhar a vida através de um trabalho livremente escolhido ou aceite num ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível. Os Estados Partes comprometem-se ainda a tomar medidas adequadas, incluindo as mencionadas na CRPD, tais como a acessibilidade e a garantia de adaptações razoáveis, para salvaguardar e promover a consecução do direito ao trabalho.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), adotados pela Assembleia-Geral das Nações Unidas em 2015, fornecem a base para as iniciativas mundiais de desenvolvimento sustentável e inclusivo centrado nos direitos na próxima década. Os ODS referem-se explicitamente à necessidade de inclusão das pessoas com deficiência, incluindo no contexto de uma transição justa. A inclusão das pessoas com deficiência é particularmente relevante na importância atribuída pelos ODS à erradicação da pobreza (ODS 1); à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e à promoção de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida (ODS 4); a um crescimento económico contínuo, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho digno para todos (ODS 8); à redução das desigualdades dentro e entre os países (ODS 10); e tornar as cidades e as comunidades mais inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis (ODS 11). Além disso, a meta 8.5 dos ODS, em particular – “alcançar, até 2030, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todas as mulheres e homens, incluindo os jovens e as pessoas com deficiência, e salário igual para trabalho de igual valor” - reconhece que o desenvolvimento sustentável é apenas possível de alcançar com o envolvimento ativo do mundo do trabalho na criação de empregos dignos e inclusivos.

O Acordo de Paris adotado em 2015 no âmbito da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre as Alterações Climáticas estabelece um plano ambicioso para que os países combatam as alterações climáticas e acelerem e intensifiquem as iniciativas e os investimentos necessários a um futuro sustentável de baixo carbono. As partes signatárias reconhecem que os esforços para mitigar os riscos das alterações climáticas devem respeitar as obrigações relativas aos direitos humanos, incluindo os direitos das “pessoas com deficiência e das pessoas em situações vulneráveis”.¹⁸ Determinados Artigos abordam diretamente a importância de garantir que a adaptação é inclusiva e centrada nos direitos. Por último, o Acordo de Paris atribui especial importância aos «imperativos para uma transição justa da mão-de-obra e para a criação de trabalho digno e empregos de qualidade de acordo com as prioridades de desenvolvimento nacionais estipuladas».

O Quadro de Sendai para a Redução do Risco de Catástrofes 2015-2030 fornece um modelo para alcançar a redução substancial do risco de catástrofes e das perdas. Reconhece que a exclusão social aumenta a vulnerabilidade e o risco de perdas decorrentes de catástrofes provocadas por fatores climáticos ou pelo homem, e apela explicitamente, em todo o documento, para que se tenha em conta a acessibilidade, a inclusão e os princípios de *design* universal. São dignas de destaque duas prioridades do Acordo: 1) o apelo à integração de uma perspetiva da deficiência em todo o planeamento e formulação de políticas em matéria de gestão de riscos e 2) o apelo para que os dados relativos à mortalidade

17. Consulte também OIT. 2019. *Trabalhar para um Futuro Melhor* (Genebra). Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/publica/publica%3%A7%3%B5es/WCMS_677383/lang--pt/index.htm e OIT (a publicar). *Making the Future of Work inclusive for people disabilities [Título de trabalho]* (Genebra).

18. Nações Unidas. 2015. *Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre as Alterações Climáticas*, p. 2.

por catástrofes, perdas económicas e impacto na área da saúde sejam desagregados por deficiência, a fim de reunir a informação necessária para mobilizar investimentos sensíveis ao risco.

Na sua 102.^a Sessão, em 2013, a Conferência Internacional do Trabalho aprovou uma resolução e um conjunto de conclusões relacionadas com o desenvolvimento sustentável, trabalho digno e empregos verdes. O quadro de políticas subsequente para uma transição justa para economias ambientalmente sustentáveis constituiu a base das Diretrizes para uma transição justa para economias e sociedades ambientalmente sustentáveis para todos de 2015, adotadas por consenso tripartido. Estas diretrizes proporcionam orientações práticas aos governos e parceiros sociais para formular, implementar e monitorizar as políticas que tornem a economia mais verde, de acordo com as circunstâncias e prioridades nacionais. A inclusão social é um pilar fundamental das diretrizes para uma transição justa, as quais defendem que a economia mais verde “oferece inúmeras oportunidades para alcançar objetivos sociais: tem o potencial de afirmar-se como um novo motor de crescimento, quer em economias avançadas quer em economias em desenvolvimento, e como gerador líquido de empregos dignos e verdes que podem contribuir significativamente para a erradicação da pobreza e para a inclusão social”.¹⁹ Em 2019, a OIT assinalou o seu centenário e complementou estas diretrizes reforçando a importância, na Declaração do Centenário, de direcionar os seus esforços para “assegurar uma transição justa para um futuro do trabalho que contribua para o desenvolvimento sustentável nas suas dimensões económica, social e ambiental” e para “concretizar a igualdade de oportunidades e tratamento no mundo do trabalho para as pessoas com deficiência”.²⁰

Uma transição inclusiva para uma economia de baixo carbono

A evolução das tendências no mundo do trabalho oferece oportunidades significativas para abordar a discriminação por motivos de deficiência e para promover, desde o princípio, a igualdade no trabalho para as pessoas com deficiência. Isso trará benefícios imediatos e a longo prazo.

A curto e médio prazo, alterar a atual situação do mercado de trabalho, em que muitas pessoas com deficiência que estão em situação de desemprego ou subemprego, pode reverter as perdas sociais e económicas provocadas pela exclusão, que a OIT estima representarem entre três e sete por cento do PIB dos países de baixo e médio rendimento.²¹ A educação, a formação e o emprego para

as pessoas com deficiência irão acelerar o progresso para alcançar os ODS, em particular os ODS 1, 4, 8, 10 e 11.²² De facto, sempre que há participação das pessoas com deficiência, realizam-se progressos na concretização dos objetivos de todos os principais acordos internacionais de 2015, sejam estes os ODS, o Acordo de Paris ou o Quadro de Sendai.



© Christian Tasso

Além disso, o incentivo a empresas verdes que pertencem e são controladas por empresários com deficiência pode fornecer a base para uma infraestrutura de apoio às indústrias verdes. Ao mesmo tempo, os efeitos negativos da transição para uma economia de baixo carbono podem ser atenuados dando prioridade ao reforço de capacidades e à garantia de empregos verdes para as pessoas com deficiência. A interseção de identidades - tais como sexo, idade, identidade indígena ou étnica ou o estatuto de migrante - acentuam as dificuldades ao empurrar as pessoas com deficiência para modalidades de trabalho informal, a tempo parcial ou segregadas. Prestar atenção às necessidades específicas de cada identidade, proporcionando simultaneamente oportunidades de trabalho digno, pode ajudar a combater essa marginalização.

A longo prazo, a inclusão das pessoas com deficiência nos processos de conceção e de tomada de decisão relativamente a novos setores de baixo carbono levará a uma maior integração do acesso universal e dos princípios de *design* universal, e contribuirá para a criação de sociedades inclusivas para todas as pessoas. O trabalho digno e inclusivo promoverá, igualmente, atitudes positivas em relação às pessoas com deficiência e contribuirá para contrariar noções enviesadas sobre as suas capacidades de trabalho. As crenças negativas e os preconceitos constituem importantes obstáculos à educação, ao emprego, aos cuidados de saúde e à participação social. Inculcar atitudes positivas acerca das

19. OIT. 2015. *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all* (Genebra). Disponível em https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/publications/WCMS_432859/lang-en/index.htm

20. OIT. 2019. *Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho* (Genebra). Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_749807/lang-pt/index.htm

21. OIT. 2009. *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work [Documento de trabalho]* (Genebra).

Disponível em https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_119305/lang-en/index.htm

22. ODS 1: Erradicar a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares; ODS 4: Garantir o acesso à educação inclusiva, de qualidade e equitativa, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos; ODS 8: Promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos; ODS 10: Reduzir as desigualdades dentro e entre os países; ODS 11: Tornar as cidades e as comunidades mais inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis.

peças com deficiência desde a infância pode ajudar a assegurar que as gerações futuras valorizem a inclusão e a impedir que persistam ou sejam criados obstáculos à inclusão.

De uma perspectiva de política pública, a implementação de uma transição justa que garanta a inclusão da deficiência exigirá normas jurídicas adequadas, mecanismos de proteção social, iniciativas de desenvolvimento de competências e, por fim, mudanças de atitude a nível da sociedade.

As *normas jurídicas* podem promover o avanço para um trabalho mais inclusivo e digno durante a transição para uma economia de baixo carbono. Existe um amplo conjunto de normas jurídicas internacionais sobre os direitos humanos das pessoas com deficiência e a sua inclusão no mundo do trabalho. De igual modo, os quadros internacionais sobre as alterações climáticas e a redução do risco de catástrofes também prevêem um pilar social que dá prioridade à inclusão e, em alguns casos, menciona explicitamente as pessoas com deficiência (ver secção sobre os “quadros existentes para orientar a ação” acima). Estes podem fornecer requisitos mínimos para que os países criem as suas próprias normas jurídicas orientadas para um contexto específico, que promoverão a inclusão da deficiência na transição para a sustentabilidade ambiental. Uma área em concreto que pode ser estruturada pelas normas jurídicas nacionais é a não discriminação na contratação. Devem ser realizados progressos para garantir que os empregos verdes são publicitados de forma acessível e que a contratação respeita o princípio da não discriminação, sendo as pessoas com deficiência vistas como potenciais contribuintes para a atividade económica. Os governos podem ter um impacto profundo a este respeito, criando um ambiente propício através de legislação antidiscriminatória e referindo explicitamente as pessoas com deficiência nas iniciativas nacionais de promoção de empregos verdes.

Os *sistemas de proteção social* podem funcionar como primeira linha de proteção contra os efeitos negativos da transição para economias mais verdes, tais como a perda de empregos ou a redução de rendimentos. No entanto, em muitos países estes sistemas não existem ou são frágeis e as pessoas com deficiência têm acesso limitado aos mesmos. Segundo a OIT, cerca de quatro mil milhões de pessoas, 55 por cento da população mundial, não estão abrangidas por segurança social adequada.²³ No contexto de uma transição justa, há quatro instrumentos de proteção social que podem proporcionar sinergias com a inclusão da deficiência: proteção no desemprego, programas de transferências monetárias, programas públicos de emprego (PPE) e pagamentos por serviços ecossistémicos (PSE).²⁴ Os regimes de proteção no desemprego e os programas de transferências monetárias, por exemplo, podem

desempenhar um papel crucial no apoio aos trabalhadores que enfrentam a perda de emprego devido à transição ou às alterações climáticas. Facilitam a transição para novos empregos, sobretudo quando combinados com medidas de desenvolvimento de competências e de colocação ou mudança do local de trabalho. Podem ser incluídas medidas para garantir que as pessoas com deficiência são devidamente identificadas e atendidas através desses regimes. De igual modo, os PPE, por exemplo, são mecanismos de emprego direto pelo governo e podem afirmar-se como poderosos instrumentos para abordar o impacto das alterações climáticas nos trabalhadores e nos seus rendimentos. Além disso, não obstante tenham sido inicialmente concebidos com o objetivo ambiental de incentivar práticas ecológicas na agricultura ou silvicultura, os PSE podem prestar um apoio eficaz às pessoas com deficiência cujas empresas ou meios de subsistência tenham o potencial para tornar-se verdes.

O modelo de Gaibandha, no Bangladeche: resiliência inclusiva das pessoas com deficiência

O Bangladeche é um dos países mais vulneráveis no que respeita às alterações climáticas. O stress hídrico, o aumento do nível do mar, os ciclones e as cheias são apenas alguns dos perigos que o país enfrenta. No distrito de Gaibandha, no norte do Bangladeche, as cheias são um perigo recorrente que, além de representar um risco de perda de vidas humanas, implica também custos muito elevados para as comunidades.

A ONG alemã CBM, em colaboração com a GUK, uma ONG local, interveio em três níveis: a nível do agregado familiar, as pessoas com deficiência foram identificadas e apoiadas com medidas de reabilitação e apoio aos seus meios de subsistência. A nível comunitário, foram criados grupos de autoajuda de pessoas com deficiência e comités de gestão de catástrofes regionais (WDMC, em inglês) baseados na comunidade. A nível municipal, foram estabelecidas pela primeira vez organizações formais de pessoas com deficiência, constituídas por representantes de todos os grupos de autoajuda.

Todos os membros dos grupos de autoajuda receberam orientação e aconselhamento personalizados, para encontrarem um meio de subsistência adequado e usufruírem dos dispositivos de apoio necessários para poderem manter os seus empregos ou negócios. Ao mesmo tempo, foi elaborado um plano comunitário para não deixar ninguém para trás em caso de cheia. Foi desenvolvido um sistema em que, face a uma previsão de inundação, as pessoas com deficiência que dificilmente receberiam o alerta precoce são avisadas através de visitas domiciliárias individuais, para garantir que ninguém é deixado para trás. O modelo de Gaibandha abrange não só o apoio específico ao emprego para as pessoas com deficiência, mas também mecanismos inclusivos de governação que asseguram que o peso das alterações climáticas não recai sobre as pessoas com deficiência.

23. OIT. 2017. *Relatório Mundial sobre Proteção Social 2017-19: Proteção social universal para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável* (Genebra). Disponível em https://www.ilo.org/lisbon/publica/C3%A7%C3%B5es/WCMS_698042/lang-pt/index.htm

24. OIT. 2018. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with jobs* (Genebra). Disponível em <https://www.ilo.org/weso-greening/>

Além das normas jurídicas e da proteção social, é crucial que os governos e os empregadores proporcionem o *desenvolvimento das competências* necessárias para que os trabalhadores e trabalhadoras com deficiência tenham sucesso nos empregos verdes. As competências necessárias variam consoante o contexto e devem ser antecipadas a nível local através de pesquisas do mercado de trabalho e de estudos e avaliações específicos de cada setor, como a construção, energia, transporte, gestão de resíduos, indústria e agricultura, entre outros. Em alguns contextos, as competências verdes serão melhor identificadas através de avaliações regionais, além das avaliações locais. A nível governamental, é importante que exista uma sólida coordenação e a partilha de dados entre os ministérios do trabalho, desenvolvimento de competências, ambiente, alterações climáticas e proteção social para atingir o sucesso. Isto poderá implicar ainda a participação de organismos multissetoriais criados a nível nacional, tais como comissões nacionais dedicadas aos ODS e ao Acordo de Paris. De forma a dar resposta à exigência de competências novas ou atualizadas, os sistemas de ensino e formação terão de evoluir e garantir a igualdade de oportunidades para que todas as pessoas tenham acesso a oportunidades de formação e aprendizagem que permitam o desenvolvimento de competências com sucesso. Entre os requisitos para permitir que as pessoas com deficiência frequentem cursos de formação e tenham acesso ao ensino técnico e à formação profissional (TVET, em inglês), estão a acessibilidade, as adaptações razoáveis e a sensibilização para a deficiência entre as equipas de formação e entre colegas nos estágios.²⁵ Em relação às mulheres com deficiência, poderão ser necessárias mais medidas para as encorajarem a frequentar os cursos de formação, especialmente em países onde as suas oportunidades de formação profissional são limitadas por questões sociais e culturais. Além disso, as populações indígenas ou tribais com deficiência poderiam também beneficiar do reconhecimento e da promoção dos conhecimentos tradicionais, que a investigação emergente identificou como cruciais para a adaptação climática.²⁶

A *transformação das atitudes a nível social* no que respeita à deficiência é uma condição prévia fundamental para que os locais de trabalho sejam inclusivos. Os empregadores dos setores público e privado podem desempenhar um importante papel, convertendo-se em agentes de mudança e de transformação de atitudes junto da sua força de trabalho e reforçando, por sua vez, os seus processos de contratação. Quando os locais de trabalho organizam formações e outras atividades para assegurar que *todos* os trabalhadores e trabalhadoras fazem uma reflexão e transformam as suas atitudes face à deficiência, as oportunidades oferecidas às pessoas com deficiência vão-se tornando cada vez mais generalizadas.

Além dessa formação, outra forma relevante que as empresas têm de assegurar a igualdade de oportunidades é através da participação das organizações de pessoas com deficiência (OPD). Isto pode ajudar a tirar proveito do talento das pessoas com deficiência. Muitas vezes, as pessoas com deficiência hesitam em candidatar-se a empregos que julgam não conseguir obter, pelo que o seu talento e interesse permanecem longe do “radar” da contratação. Para abordar esta questão, as empresas podem começar por envolver OPD e ONG que apoiem a inclusão das pessoas com deficiência. Deve também ser assegurada a igualdade de tratamento no local de trabalho para que os trabalhadores e trabalhadoras com deficiência possam ter sucesso e o sentimento de realização. Muitas pessoas com deficiência afirmaram que lhes foram atribuídas funções nas quais se verifica uma “falta de enquadramento” entre as suas competências e as exigências dessas funções. Referiram também ter um menor empoderamento no trabalho, que sentem falta de apoio organizacional, que as relações com os seus gerentes são de menor qualidade e que beneficiam de disposições laborais menos justas em comparação com as outras pessoas.²⁷ Os programas de formação e as oportunidades de ligação com outros trabalhadores e trabalhadoras irão ajudar as pessoas com deficiência a evoluir e ter sucesso. O código de conduta, a cultura e a liderança da organização podem ter um profundo impacto na medida em que um local de trabalho vive a inclusão, o respeito, o empoderamento e a igualdade. As iniciativas de tutoria e acompanhamento também podem ser essenciais. No entanto, a base das medidas anteriormente referidas reside na transformação das atitudes face à deficiência.



© Christian Tasso

25- OIT. 2017. *Making TVET and skills systems inclusive of persons with disabilities* [Relatório de políticas] (Genebra). Disponível em https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_605087/lang-en/index.htm

26. OIT. 2019. *Indigenous peoples and climate change: Emerging Research on Traditional Knowledge and Livelihoods* (Genebra). Disponível em https://www.ilo.org/global/topics/indigenous-tribal/publications/WCMS_686780/lang-en/index.htm

27. Nishii, L., & Bruyere, S. (2014). *Inside the Workplace: Case Studies of Factors Influencing the Engagement of People with Disabilities* (Universidade de Cornell). Disponível em <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/edicollect/1351/>

Iniciativas de reforço de capacidades específicas e transparência da Siemens Gamesa Renewable

A *Siemens Gamesa Renewable Energy*, com sede em Espanha, é a segunda maior empresa de turbinas eólicas a nível mundial e fornece serviços eólicos onshore e offshore em todo o mundo.

Em 2017, na cidade de Hull, Reino Unido, a *Siemens Gamesa* estabeleceu uma parceria com a *Pathway Plus* para oferecer estágios a estudantes com deficiência e posteriormente emprego na *Siemens Gamesa* no Reino Unido. Os estagiários foram colocados em vários departamentos da fábrica de pás de turbinas eólicas para desenvolverem as suas capacidades e as competências necessárias para trabalhar na fábrica. Este tipo de reforço específico de capacidades pode assegurar que as competências adquiridas pelas pessoas com deficiência correspondem às necessidades do setor.

No Canadá, a *Siemens Gamesa* anunciou publicamente um plano plurianual de acessibilidade para 2017-2021, que visa eliminar os obstáculos à acessibilidade para o seu pessoal seus e clientes e adaptar as suas operações à lei sobre acessibilidade para as pessoas com deficiência de Ontário (AODA, em inglês). O plano de acessibilidade centra-se em medidas concretas para remover os obstáculos e melhorar a experiência do pessoal e clientes com deficiência. Tornar público um plano desta natureza pode aumentar a transparência e a responsabilidade de uma empresa e, em última análise, inspirar confiança e boa vontade.

Conclusão

A transição mundial para uma economia de baixo carbono tem um impacto positivo e negativo no mundo do trabalho, mas espera-se que a transição seja um gerador líquido de empregos. Num contexto global de elevado desemprego e subemprego das pessoas com deficiência, bem como de uma persistente discriminação, uma transição justa - focada intrinsecamente na inclusão social e na erradicação da pobreza - oferece uma oportunidade única de maximizar as oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência, além de minimizar o impacto negativo da transição. Além de uma ação mais eficaz contra as alterações climáticas, que necessita de iniciativas de toda a sociedade para ter sucesso, uma transição justa pode ainda conduzir a um maior empoderamento económico e à redução da vulnerabilidade das pessoas com deficiência. Quanto aos empregadores, pode levá-los a colher os frutos de potenciar uma reserva de talento subaproveitada no passado.

A implementação de uma transição justa para uma economia de baixo carbono cujo objetivo é não deixar ninguém para trás exigirá uma combinação específica de normas jurídicas adequadas ao contexto e ao local, bem como proteção social, desenvolvimento de

competências e transformação de atitudes que criem um ambiente favorável à persistência de empregos verdes e à proliferação de oportunidades de trabalho digno

Principais recomendações

Os governos podem:

- Formular planos nacionais para uma transição justa, criando trabalho digno e empregos verdes, de acordo com a iniciativa da OIT “Ação Climática para o Emprego”, apresentada pelo Secretário-Geral da ONU na Cimeira Climática de 2019 e garantir que as pessoas com deficiência são consideradas nos planos.
- Assegurar a inclusão das pessoas com deficiência nos Contributos Determinados a nível Nacional (CDN) e em estratégias e planos de transição justos, incluindo através de consultas e da participação de OPD e de outras redes.
- Assegurar que os serviços públicos de emprego convencionais, incluindo os serviços especializados em empregos verdes, são acessíveis às pessoas com deficiência.
- Assegurar que todos os programas de desenvolvimento de competências verdes, incluindo os sistemas de ensino técnico e formação profissional, programas de estágio e empreendedorismo, são acessíveis às pessoas com deficiência.
- Assegurar que as pessoas com deficiência têm prioridade nos planos para gerir e reduzir o impacto negativo das alterações climáticas através de programas de proteção social.
- Rever os quadros jurídicos para assegurar que os empregos verdes e os contratos verdes promovem a inclusão da deficiência, por exemplo, acrescentando um requisito de empregar uma determinada percentagem a nível local de pessoas com deficiência.
- Recolher dados desagregados por deficiência sobre os mercados de trabalho, incluindo setores verdes novos e emergentes.

As empresas podem:

- Implementar os dez princípios da ILO Global Business and Disability Network Charter, concebida para criar igualdade de oportunidades no local de trabalho para as pessoas com deficiência.²⁸
- Desenvolver programas de “estágio para emprego” para pessoas com deficiência que visem satisfazer a necessidade de competências verdes.
- Realizar auditorias de acessibilidade dos seus espaços físicos e digitais e estar preparadas para fazer

28. ILO Global Business and Disability Network Charter. Disponível em <http://www.businessanddisability.org/>

ajustes razoáveis com base nas necessidades individuais, quando necessário.

- Estabelecer contactos com OPD, grupos comunitários, defensores das pessoas com deficiência e especialistas para promover a inclusão da deficiência, incluindo através do reforço dos processos de contratação.
- Integrar redes nacionais sobre deficiência lideradas por empregadores, para beneficiarem de apoio entre pares e para promover a inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho.

Os sindicatos podem:

- Contemplar as questões sobre a inclusão da deficiência na sua defesa de uma transição justa.
- Incluir as questões sobre uma transição justa na sua defesa dos direitos laborais das pessoas com deficiência.
- Reforçar as parcerias entre os movimentos dos trabalhadores e o setor da deficiência.
- Reforçar a sensibilização sobre os empregos verdes e as oportunidades para as pessoas com deficiência numa economia de baixo carbono.
- Apoiar a formação das pessoas com deficiência em questões relacionadas com as alterações climáticas para uma maior participação a nível nacional e internacional.

As Nações Unidas e as organizações internacionais podem:

- Desenvolver e continuar a proporcionar orientação atualizada sobre como tornar as estratégias relativas às alterações climáticas inclusivas das pessoas com deficiência, com enfoque na transição justa, e assegurar a coerência entre os planos nacionais de ação climática e as estratégias nacionais em matéria de deficiência.

- Desenvolver diretrizes sobre a adaptação das estratégias nacionais existentes em matéria de deficiência, para que tenham em conta o impacto das alterações climáticas no mercado de trabalho e as implicações para os trabalhadores e empresários com deficiência.

- Facilitar o intercâmbio, o diálogo e a colaboração entre as partes interessadas sobre a transição justa e a deficiência.

- Integrar as preocupações e necessidades das pessoas com deficiência nos debates relacionados com as alterações climáticas e a redução do risco de catástrofes, a nível internacional e regional.

- Promover a recolha de dados fiáveis, válidos e comparáveis internacionalmente sobre o acesso das pessoas com deficiência aos mercados de trabalho, incluindo os novos setores verdes.

As organizações não governamentais podem:

- As ONG que desenvolvem o seu trabalho no âmbito das alterações climáticas e dos meios de subsistência verdes devem assegurar que as suas intervenções são inclusivas das pessoas com deficiência.
- As que desenvolvem o seu trabalho em prol das pessoas com deficiência devem participar nos debates sobre alterações climáticas e uma transição justa a nível mundial, regional e nacional.

Os parceiros para o desenvolvimento podem:

- Dar prioridade à inclusão das pessoas com deficiência, financiando iniciativas de transição justa e incentivando a conceção, seguimento e apresentação de relatórios sobre programas que têm em conta as pessoas com deficiência.



Principais websites

[Portal temático da OIT sobre “Empregos verdes”](#)

[Portal temático da OIT sobre “Deficiência e trabalho”](#)



Programa Empregos Verdes
Departamento de Empresas
Email: greenjobs@ilo.org

**Organização Internacional do Trabalho
OIT-Lisboa**
Rua Américo Durão, n.º 12 A
1900-064 Lisboa – Portugal
ilo.org/lisbon

**Serviço Género, Igualdade e
Diversidade (GED)**
Departamento das Condições de
Trabalho e Igualdade
Email: ged@ilo.org