

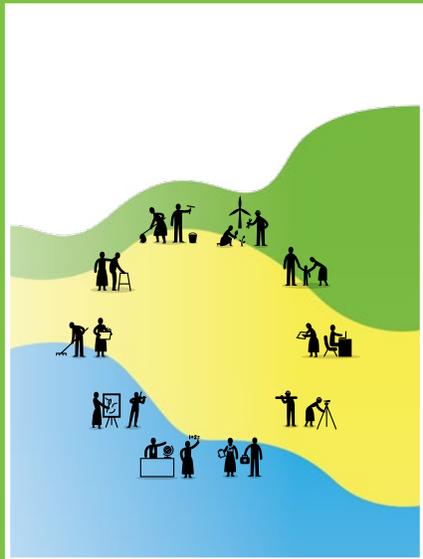
Relatório do Desenvolvimento Humano 2015



O Trabalho como Motor do Desenvolvimento Humano



O *Relatório do Desenvolvimento Humano* de 2015 é o mais recente de uma série de Relatórios do Desenvolvimento Humano Globais publicados pelo PNUD desde 1990, como uma análise intelectualmente independente e empiricamente fundamentada das principais questões, tendências e políticas do desenvolvimento. Encontram-se disponíveis online recursos suplementares relacionados com o Relatório do Desenvolvimento Humano 2015 em <http://hdr.undp.org>, incluindo textos completos e resumos do Relatório em mais de 20 línguas, uma série de documentos de investigação sobre o desenvolvimento humano encomendados tendo em vista a elaboração do relatório de 2015, mapas interativos e bases de dados, contendo indicadores de desenvolvimento humano, explicações integrais das fontes e metodologias usadas nos índices do relatório, fichas informativas dos países e outro material de base, bem como os anteriores Relatórios do Desenvolvimento Humano (RDH) de cariz global, regional e nacional.



A capa reflete a mensagem essencial de que o trabalho é um motor dinâmico e fundamental para o reforço do desenvolvimento humano. No seu pano de fundo encontra-se reproduzida a figura 2.2 do Relatório, que mostra, com base num painel de 156 países que representam 98% da população mundial, que nos últimos 25 anos um maior número de países e de pessoas (de 62 países com mais de 3 mil milhões de pessoas em 1990, para 43 países com um pouco mais de mil milhões de pessoas em 2014) saíram da categoria de desenvolvimento humano baixo, e, em simultâneo, um maior número de países e de pessoas ascenderam às categorias combinadas de desenvolvimento humano elevado e muito elevado (de 47 países com 1,2 mil milhões de pessoas em 1990, para 84 países e mais de 3,6 mil milhões de pessoas em 2014). No pano de fundo, a faixa inferior azul clara representa a primeira tendência e a faixa superior verde reflete a segunda tendência. Em primeiro plano, na capa, o círculo de figuras humanas constituído por trabalhadores de várias atividades, incluindo o trabalho doméstico, o trabalho criativo e o trabalho voluntário, visa não só recordar que o seu trabalho tem contribuído para o progresso do desenvolvimento humano ilustrado no fundo, como também reflete o dinamismo do trabalho e as sinergias recíprocas de vários tipos de trabalho.

Copyright © 2015
do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
1 UN Plaza, New York, NY 10017, USA

Todos os direitos reservados. Nenhum excerto desta publicação poderá ser reproduzido, armazenado num sistema de recuperação ou transmitido sob qualquer forma ou por qualquer meio, nomeadamente, eletrónico, mecânico, de fotocópia, de gravação ou outro, sem permissão prévia

Sales no.: P.15.III.B.1
ISBN: 978-92-1-626029-3
eISBN: 978-92-1-057667-3
ISSN: 2412-3064
eISSN: 2412-3072

Está disponível um registo de catálogo para este livro na Biblioteca Britânica e na Biblioteca do Congresso.

Impresso nos Estados Unidos por PBM Graphics, RR Donnelley, com papel livre de cloro elementar certificado pelo Forest Stewardship Council®. Impresso com tintas à base de óleos vegetais.

[FSC LOGO WILL BE INSERTED HERE]

Edição e produção: Communications Development Incorporated, Washington DC, EUA
Desenho da capa, design de informação e visualização de dados: Quinn Information Design, Phoenix Design Aid and Accurat s.r.l.

Para uma lista de erros e omissões detetados após a impressão, visite o nosso sítio Web <http://hdr.undp.org>

Relatório do Desenvolvimento Humano 2015

O trabalho como motor do desenvolvimento humano



*Empoderando vidas.
Fortalecendo nações*

Publicado pelo
Programa das
Nações Unidas
para o Desenvolvimento
(PNUD)

Agradecimento:

A tradução e a publicação da edição portuguesa do *Relatório do Desenvolvimento Humano 2015* só foram possíveis graças ao apoio do Camões - Instituto da Cooperação e da Língua



Equipa do Relatório do Desenvolvimento Humano 2015

Diretor e autor principal

Selim Jahan

Diretora-Adjunta

Eva Jespersen

Investigação e estatística

Shantanu Mukherjee (Chefe de Equipa), Milorad Kovacevic (Chefe de Estatística), Astra Bonini, Cecilia Calderon, Christelle Cazabat, Yu-Chieh Hsu, Christina Lengfelder, Sasa Lucic, Tanni Mukhopadhyay, Shivani Nayyar, Thomas Roca, Heriberto Tapia, Katerina Teksoz e Simona Zampino

Ações de sensibilização e produção

Botagoz Abdreyeva, Eleonore Fournier-Tombs, Jon Hall, Admir Jahic, Anna Ortubia, Jennifer Oldfield e Michael Redante

Áreas operacional e de administração

Sarantuya Mend (Diretora de Operações), Mamaye Gebretsadik, Fe Juarez Shanahan e May Wint Than

Prefácio



Há vinte e cinco anos, o primeiro Relatório do Desenvolvimento Humano, publicado em 1990, partiu de um conceito simples: o desenvolvimento significa alargar as escolhas humanas atribuindo maior destaque à riqueza das vidas humanas, e não, de forma redutora, à riqueza das economias. O trabalho constitui uma base fundamental tanto para a riqueza das economias como para a riqueza das pessoas, mas a tendência tem sido conceptualizar o trabalho em termos económicos e não em termos de desenvolvimento humano. O Relatório do Desenvolvimento Humano 2015 vai além dessa convenção e associa diretamente o trabalho à riqueza das vidas humanas.

O presente Relatório tem como ponto de partida uma questão fundamental: como pode o trabalho reforçar o desenvolvimento humano? O Relatório aborda o trabalho numa perspetiva ampla, que vai além do emprego, e tem em conta atividades como a prestação de cuidados não remunerada, o trabalho voluntário e o trabalho criativo, que contribuem, todos eles, para a riqueza das pessoas.

O Relatório destaca o extraordinário progresso que o desenvolvimento humano registou no último quarto de século. Hoje, as pessoas vivem mais tempo, o número de crianças escolarizadas é superior e o número de pessoas com acesso à água potável e saneamento básico é mais elevado. O rendimento per capita no mundo aumentou, e a pobreza diminuiu, o que se traduziu numa melhoria do nível de vida para muitas pessoas. A revolução digital veio interligar as pessoas, entre diversos países e sociedades. O trabalho contribuiu para esse progresso, por reforçar as capacidades das pessoas. O trabalho digno veio trazer às pessoas um sentimento de dignidade e a oportunidade de participar plenamente na sociedade.

Subsistem desafios de monta, desde a pobreza persistente e as desigualdades opressivas às alterações climáticas e à sustentabilidade ambiental em geral, passando pelos conflitos e situações de instabilidade. Todas estas situações criam obstáculos à possibilidade de as pessoas participarem plenamente na realização de um

trabalho digno, pelo que continua por explorar um enorme potencial humano. Esta realidade diz sobretudo respeito aos jovens, mulheres, pessoas com deficiência e outros passíveis de ser marginalizados. O Relatório defende que, se o potencial de todas as pessoas fosse aproveitado através de estratégias apropriadas e políticas adequadas, o progresso humano seria mais célere e registar-se-ia uma redução dos défices de desenvolvimento humano.

O Relatório salienta que não existe uma relação automática entre o trabalho e o desenvolvimento humano. A qualidade do trabalho assume uma dimensão importante na garantia de que o trabalho reforça o desenvolvimento humano. Problemas como a discriminação e a violência, porém, impedem a existência de relações positivas entre o trabalho e o desenvolvimento humano. Alguns tipos de trabalho são extremamente prejudiciais ao desenvolvimento humano, como o trabalho infantil, o trabalho forçado e o trabalho realizado por vítimas de tráfico, constituindo todos eles graves violações dos direitos humanos. Em numerosos casos, os trabalhadores em condições de risco estão sujeitos a situações de abuso, insegurança e perda de liberdade e autonomia.

Todas estas questões são cada vez mais difíceis de resolver face ao ritmo acelerado das mudanças registadas no mundo do trabalho, provocadas pela globalização e pela revolução tecnológica. A globalização tem gerado ganhos para alguns e perdas para outros. A revolução digital criou novas oportunidades, mas também deu origem a novos desafios, como os contratos irregulares e o trabalho a curto prazo, os quais se encontram assimetricamente distribuídos entre os trabalhadores altamente qualificados e os não qualificados.

O Relatório defende com veemência que as mulheres estão em desvantagem no mundo do trabalho, tanto remunerado como não remunerado. Na esfera do trabalho remunerado, a sua participação na força de trabalho é inferior à dos homens, a sua remuneração menor, o seu trabalho tende a ser mais vulnerável, além de se encontrarem sub-representadas em cargos de responsabilidade e de decisão. No que respeita

ao trabalho não remunerado, asseguram, de forma desproporcionada, o trabalho doméstico e a prestação de cuidados a dependentes.

O Relatório identifica o trabalho sustentável, que promove o desenvolvimento humano ao mesmo tempo que reduz e elimina efeitos colaterais negativos e consequências indesejáveis, como um importante alicerce do desenvolvimento sustentável. O trabalho sustentável expande as oportunidades da geração atual, sem comprometer as das gerações futuras.

O Relatório sustenta que o reforço do desenvolvimento humano através do trabalho requer políticas e estratégias em três grandes áreas, nomeadamente, na criação de oportunidades de trabalho, na garantia do bem-estar dos trabalhadores e no desenvolvimento de ações específicas. O primeiro domínio centra-se nas estratégias nacionais de emprego e na capacidade de aproveitar as oportunidades num mundo do trabalho em mudança, enquanto o segundo domínio abrange questões tão importantes como a garantia dos direitos e benefícios dos trabalhadores, o reforço da proteção social e a redução das desigualdades. As ações específicas devem visar o trabalho sustentável, combatendo os desequilíbrios a nível do trabalho remunerado e não remunerado e promovendo intervenções dirigidas a grupos específicos como, por exemplo, os jovens e as pessoas com deficiência. Acima de tudo, impõe-se uma agenda de ação direcionada para a concretização de um Novo Contrato Social, de um Acordo Global e da Agenda do Trabalho Digno.

O Relatório do presente ano é particularmente oportuno, surgindo pouco depois da Cimeira das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável, na qual foram aprovados os novos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, incluindo a ênfase específica do Objetivo 8 no trabalho: Promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos.

Neste contexto, impõe-se um debate sério sobre os desafios suscitados pelas mudanças em curso no mundo do trabalho. Há que aproveitar todas as oportunidades para reforçar as relações entre o trabalho e o desenvolvimento humano. Nos últimos 25 anos, o conceito, os relatórios e os índices de desenvolvimento humano geraram importantes debates, diálogos e discussões em todo o mundo sobre os desafios do desenvolvimento e as questões políticas que lhe estão associadas. Faço votos de que o Relatório deste ano não constitua exceção na sua capacidade de gerar o diálogo e o debate em torno do conceito de desenvolvimento humano e das estratégias para o fazer progredir.



Helen Clark

Administradora

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento



Agradecimentos

O Relatório do Desenvolvimento Humano 2015 é o resultado do trabalho do Gabinete do Relatório de Desenvolvimento Humano (GRDH), no âmbito do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

As conclusões, análises e recomendações de política contidas no Relatório são da exclusiva responsabilidade do GRDH, não podendo ser atribuídas ao PNUD nem ao seu Conselho Executivo. A Assembleia Geral das Nações Unidas reconheceu oficialmente o Relatório do Desenvolvimento Humano como “um exercício intelectual independente” que se tornou “um importante instrumento de conscientização em matéria de desenvolvimento humano no mundo.”

O Relatório beneficiou de inúmeros contributos por parte de eminentes personalidades e organizações. Congratulamo-nos de modo especial pelas contribuições subscritas por Sua Excelência o Presidente das Filipinas Benigno S. Aquino III, Leymah Gbowee (laureado com o Prémio Nobel da Paz 2011), Sua Excelência a ex-Presidente do Quirguizistão Roza Otunbayeva, Nohra Padilla (vencedora do Prémio Ambiental Goldman 2013), Orhan Pamuk (laureado com o Prémio Nobel da Literatura 2005), Robert Reich (ex-Secretário do Trabalho dos Estados Unidos), Kailash Satyarthi (laureado com o Prémio Nobel da Paz 2014) e Sua Excelência o Presidente do Sri Lanca Maithripala Sirisena.

Estamos igualmente muito gratos aos seguintes autores, cujos contributos foram previamente solicitados: Antonio Andreoni, Marizio Atzeni, Fred Block, David Bloom, Jacques Charmes, Martha Chen, Diane Coyle, Christopher Cramer, Peter Evans, Nancy Folbre, Marina Gorbis, Kenneth Harttgen, Rolph Eric van der Hoeven, Rizwanul Islam, Patrick Kabanda, Claudio Montenegro, Nameera Nuzhat, Dani Rodrik, Jill Rubery, Malcolm Sawyer, Frances Stewart, Miguel Szekely, Marilyn Waring e Lanying Zhang.

Igualmente necessárias e valiosas para a elaboração do Relatório foram as discussões com especialistas em diversas disciplinas, as quais se iniciaram com uma sondagem informal,

tendo-se seguido um conjunto de consultas com um painel de consultores designados para o Relatório de 2015. Pelo tempo dedicado, os conselhos formulados e as análises realizadas, estamos imensamente gratos a Amartya Sen, Sudhir Anand, Amy Arménia, Martha Chen, Mignon Duffy, Peter Evans, Peter Frase, Nancy Folbre, Gary Gereffi, Enrico Giovannini, Marina Gorbis, James Heintz, Jens Lerche, José Antonio Ocampo, Samir Radwan, Akihiko Tanaka, Lester Salamon, Frances Stewart, Rob Voss, Rebecca Winthrop e Ruan Zongze.

O painel responsável pelas estatísticas do GRDH desempenhou um papel fundamental na prestação de aconselhamento especializado sobre as escolhas de metodologias e de dados relacionadas com o cálculo dos índices utilizados no presente Relatório. São membros do referido painel Wasmalia Bivar, Martine Durand, Haishan Fu, Pascual Gerstenfeld, Ifeyinwa Isiekwe, Yemi Kale, Rafael Díez de Medina, Fiona Robertson e Michaela Saisana. Os índices compostos e outros recursos estatísticos contidos no Relatório assentam também na experiência dos principais fornecedores internacionais de dados nas respetivas áreas de especialização. A fim de garantir exatidão e clareza, a análise estatística do Relatório beneficiou ainda de discussões sobre questões estatísticas com Gisela Robles Aguilar, Sabina Alkire, Jacques Charmes, Kenneth Harttgen, Claudio Montenegro e Yangyang Shen. Estamos extremamente gratos pelos seus contributos.

O Relatório também beneficiou de diálogos com representantes de institutos nacionais de estatística, o que permitiu aprimorar e atualizar informações de base utilizadas na compilação de indicadores estabelecidos a nível internacional.

As consultas realizadas durante a elaboração do Relatório contaram com o generoso apoio de muitas instituições e indivíduos, demasiado numerosos para os enumerar. Essas consultas e os eventos a elas associados tiveram lugar em Accra, Boston, Genebra e Singapura (os participantes e parceiros encontram se enu-

merados em <http://hdr.undp.org/en/2015-report/consultations>).

Um relatório centrado no trabalho não teria sido possível sem amplas consultas e um generoso investimento de tempo por parte de inúmeros colegas da Organização Internacional do Trabalho, tanto em Genebra como em Nova Iorque. Os nossos colegas da Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura, do Fundo das Nações Unidas para a Infância, da Organização dos Voluntários das Nações Unidas e da ONU Mulheres também contribuíram com observações e comentários particularmente significativos. Dos Governos de França e Alemanha chegaram nos valiosas contribuições financeiras.

Os contributos, apoio e assistência dos gabinetes regionais do PNUD, centros de serviços regionais, centros de política global e gabinetes nacionais são reconhecidos com gratidão. Gostaríamos, em especial, de agradecer aos colegas do PNUD que integraram o Grupo de Leitores do Relatório, designadamente, Nathalie Bouche, Douglas Broderick, Pedro Conceição, George Ronald Gray, Sheila Marnie, Ayodele Oduola, Romulo Paes de Sousa, Thangavel Palanivel e Claudia Vinay. A leitura do Relatório, numa perspetiva política, foi efetuada por Ruby Sandhu-Rojon, Mourad Wahba e Kanni Wignaraja, cujos conselhos agradecemos, reconhecidos. Randi Davis, Mandeep Dhaliwal, Karen Dukess, Alberic Kacou, Patrick Keuleers, Brian Lutz, Abdoulaye Mar Dieye e Heather Simpson

contribuíram com os seus comentários, sugestões e orientação sobre o Relatório, que muito agradecemos.

Os estagiários do GRDH, Geneva Damayanti, Qiansheng Hou, Yiyi Sana Riaz, Elizabeth Scheib, Na Yu e Elle Wang, merecem também reconhecimento pelo seu contributo e dedicação.

O trabalho altamente profissional da equipa de edição e produção na Communications Development Incorporated – liderada por Bruce Ross-Larson, juntamente com Joe Caponio, Christopher Trott e Elaine Wilson – do editor Peter Stalker e dos designers Gerry Quinn, Accurat Design e Phoenix Design Aid teve obviamente uma importância crucial na elaboração de um Relatório simultaneamente atrativo e de fácil leitura.

Estamos sobretudo gratos a Helen Clark, Administradora do PNUD, pela sua liderança e visão e pelos seus conselhos, orientação e apoio, bem como a toda a equipa do GRDH pela dedicação e empenho em produzir um Relatório que se bate pela causa do desenvolvimento humano.



Selim Jahan

Diretor

Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano

Índice

Prefácio	iii
Agradecimentos	v
Síntese	1

CAPÍTULO 1

Trabalho e desenvolvimento humano— relações analíticas	33
A noção de trabalho é mais lata do que a de emprego	33
O trabalho nas diversas etapas do ciclo de vida	35
O trabalho reforça o desenvolvimento humano	37
A relação entre trabalho e desenvolvimento humano não é automática	39
Trabalho que prejudica o desenvolvimento humano	49
Trabalhadores em risco	51
Conclusões	52

CAPÍTULO 2

Desenvolvimento humano e trabalho: progressos e desafios	61
A dimensão do progresso humano e o contributo do trabalho	61
Privações humanas graves, mas um potencial humano considerável por explorar	65
Outros desafios no domínio do desenvolvimento humano	72
Desenvolvimento humano — expectativas	79

CAPÍTULO 3

O mundo do trabalho em mudança	85
Transformação estrutural do trabalho	85
Revolução tecnológica	89
Globalização do trabalho	92
O trabalho na era digital	97
Novas fronteiras para o trabalho	99
A força de trabalho moderna	108
Promessas por cumprir	109
Implicações para o desenvolvimento humano	114
Conclusões	115

CAPÍTULO 4

Assimetrias entre trabalho remunerado e não remunerado	119
Disparidades no mundo do trabalho remunerado	120
Assimetrias no trabalho não remunerado	131
Desafios emergentes: lacunas na assistência, choques de saúde e alterações climáticas	133
Rumo ao reequilíbrio: alargamento das escolhas, capacitação das pessoas	136
Conclusão	138

CAPÍTULO 5

Avançar para o trabalho sustentável	145
Definir o contexto: objetivos para o desenvolvimento sustentável	145
A sustentabilidade no quadro do desenvolvimento humano	145
O trabalho e o desenvolvimento sustentável	150
Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável revisitados — o seu impacto no trabalho	159
Conclusões	164

CAPÍTULO 6

Potenciar o desenvolvimento humano através do trabalho	167
Estratégias de criação de oportunidades de trabalho	167
Estratégias para assegurar o bem estar dos trabalhadores	178
Estratégias de ação para fins específicos	190
Agenda vocacionada para a ação – três pilares	200
Conclusões	202
Notas	207
Referências	210

ANEXO ESTATÍSTICO

Guia do Leitor	223
Tabelas Estatísticas	
Índices de desenvolvimento humano	
1. Índice de Desenvolvimento Humano e seus componentes	230
2. Tendências do índice de Desenvolvimento Humano, 1990-2014	234
3. Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado à Desigualdade	238
4. Índice de Desenvolvimento Humano por Género	242
5. Índice de Desigualdade de Género	246
6. Índice de Pobreza Multidimensional – países em desenvolvimento	250
7. Índice de Pobreza Multidimensional – alterações ao longo do tempo	252
Indicadores relacionados com o desenvolvimento humano	
8. Tendências populacionais	256
9. Resultados relativos à saúde	260
10. Progressos na educação	264
11. Rendimento nacional e composição dos recursos	268
12. Sustentabilidade ambiental	272
13. Trabalho e emprego	276
14. Segurança humana	280
15. Integração internacional	284
16. Indicadores suplementares – perceções de bem-estar	288
Regiões	292
Referências Estatísticas	293

CONTRIBUIÇÕES ESPECIAIS

Construir a paz, restaurar a esperança: o papel das mulheres na construção da nação — Leymah Gbowee	44
Trabalhar em prol da erradicação do trabalho infantil - Kailash Satyarthi	46
A desigualdade e os mercados de trabalho – Robert Reich	73
Trabalho criativo – Orhan Pamuk	106
Ásia Central: região emergente, novos desafios e oportunidades para as mulheres — Roza Otunbayeva	129
A participação da comunidade na melhoria do modo de vida e subsistência rural — lições do passado — Maithripala Sirisena	148
Os recicladores: de “catadores de lixo” a agentes globais do desenvolvimento sustentável — Nohra Padilla	153
Desenvolvimento de competências e proteção dos trabalhadores em prol do crescimento inclusivo — Benigno S. Aquino III	175

CAIXAS

1. Desenvolvimento Humano—uma abordagem abrangente	2
2. Medir o desenvolvimento humano	3
3. Possíveis medidas a nível dos países rumo ao trabalho sustentável	24
4. Flexigurança na Dinamarca	26
5. Os quatro pilares da Agenda do Trabalho Digno	26
1.1 O que é trabalho?	34
1.2 Medições da qualidade do emprego	39
1.3 O que gera felicidade — ter um emprego ou mais do que isso?	40
2.1 Desigualdade no acesso à revolução digital	65
2.2 Impacto do desemprego juvenil de longa duração	70
2.3 Formas alternativas de medir o bem estar humano	80
3.1 Uma história sintética do trabalho	86
3.2 A quarta revolução industrial	90
3.3 Bósnia-Herzegovina — desenvolvimento local por meio da externalização	93
3.4 Desafios para as start-ups nos Estados Árabes	101
3.5 Iniciativas para melhorar o crowdworking	102
4.1 Avaliação monetária do trabalho de prestação de cuidados não remunerado	130
4.2 Créditos para a prestação de cuidados de longo prazo a idosos no Japão	134
4.3 Licença parental remunerada, incluindo a licença de paternidade obrigatória	137
5.1 Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e o desenvolvimento humano	146
5.2 Transformação da atividade de desmantelamento de navios e promoção do trabalho sustentável mediante a aplicação de normas	155
5.3 Implementação do Programa Nacional do Tajiquistão para a Utilização de Fontes de Energia Renováveis	158
5.4 Megadados: algumas aplicações no domínio do trabalho e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	161
6.1 Estratégias nacionais de emprego	168
6.2 Programa de criação do próprio emprego na Antiga República Jugoslava da Macedónia	169
6.3 Normas de trabalho para combater a economia informal: um novo marco	170
6.4 M-Pesa – uma abordagem inovadora à inclusão financeira	171
6.5 Manter a competitividade através da melhoria das condições de trabalho	173
6.6 Camboja — uma história de sucesso no mundo globalizado do trabalho	174
6.7 Proteger os direitos dos trabalhadores do sexo	180
6.8 A Associação de Mulheres Trabalhadoras Independentes — o maior sindicato do mundo de trabalhadores informais	182
6.9 Oportunidades de Emprego Rural para Ativos com Finalidade Pública (REOPA) no Bangladesh	185
6.10 O Plano Nacional de Garantia de Emprego Rural da Índia — um marco	186

6.11 As reformas da reforma no Chile: mais solidariedade, mais contribuições	187
6.12 Valorização do ensino terciário por parte dos Montenegreiros	188
6.13 Bolsa Família — O programa de transferências condicionadas de rendimento no Brasil	189
6.14 As medidas propostas com vista à redução das desigualdades	190
6.15 Sistemas de licença parental positivos	191
6.16 “Transferências para prestação de cuidados”	192
6.17 Políticas em matéria de Género na Noruega	193
6.18 Iniciativa do setor privado na Turquia para superar o desajustamento das competências a nível local	194
6.19 O “salário social” do trabalho	196
6.20 Possíveis medidas a nível dos países rumo ao trabalho sustentável	197
6.21 Flexisegurança na Dinamarca	201
6.22 Os quatro pilares da Agenda do Trabalho Digno	202

FIGURAS

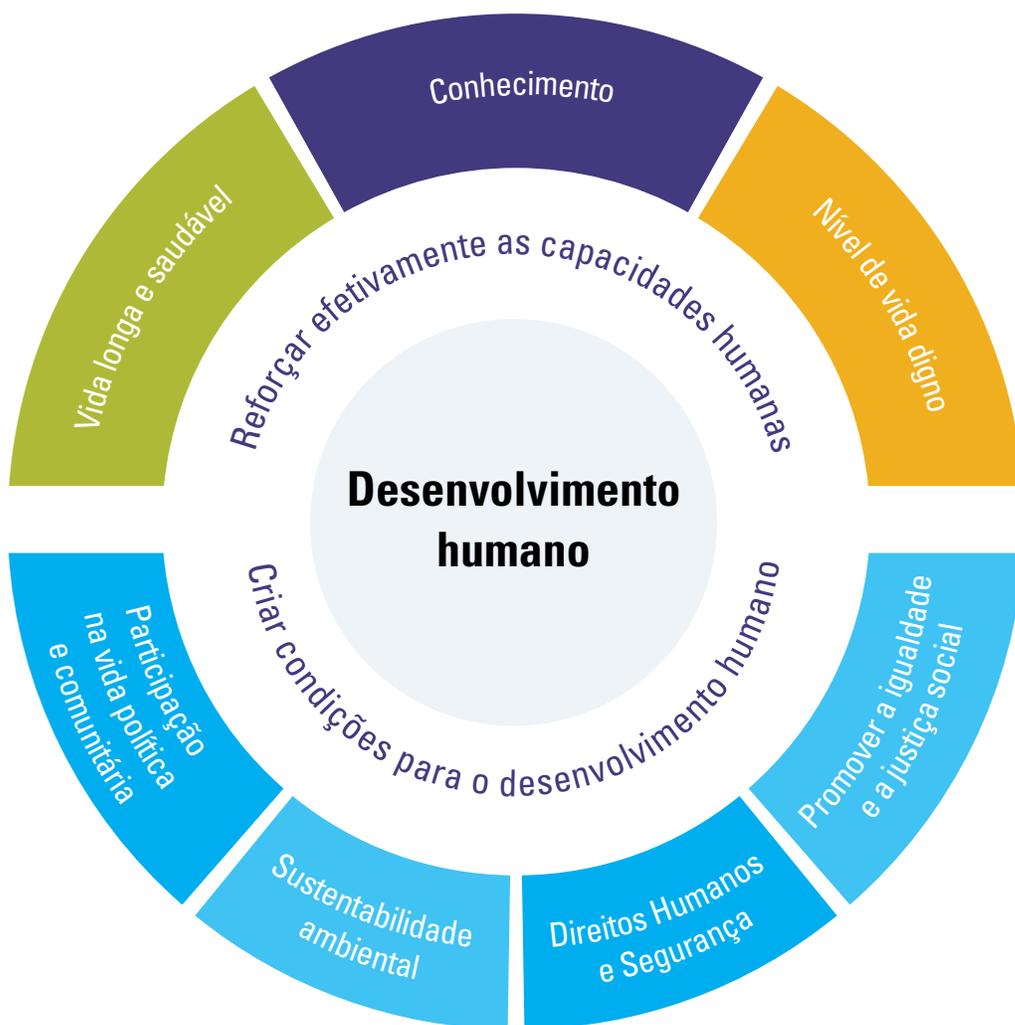
1. O trabalho mobiliza, de formas diferentes, pessoas de todo o mundo	2
2. A correlação entre trabalho e desenvolvimento humano	3
3. O trabalho corrosivo e explorador destrói o desenvolvimento humano	6
4. Velocidade de adoção de novas tecnologias nos Estados Unidos	7
5. Os 20 trabalhos cuja substituição pela automatização é mais ou menos provável	11
6. Representação das mulheres em cargos de topo nas empresas, por regiões mundiais em 2015	12
7. A matriz do trabalho sustentável	14
8. Opções políticas para o reforço do desenvolvimento humano através do trabalho	19
9. Número de países que ratificaram diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho, de 1990 a 2014	23
1.1 O trabalho é mais do que apenas o emprego	35
1.2 Os trabalhadores de países onde a cobertura das pensões de reforma é limitada tendem a permanecer no mercado de trabalho após os 65 anos, ao passo que os trabalhadores dos países onde essa a cobertura é elevada tendem a aposentar-se mais cedo	36
1.3 O trabalho e o desenvolvimento humano são sinérgicos	37
1.4 O trabalho corrosivo e explorador prejudica o desenvolvimento humano	45
1.5 As mulheres e as raparigas representavam uma parte maior do trabalho forçado do que os homens e os rapazes, 2012	45
1.6 Os lucros anuais do trabalho forçado são mais elevados na Ásia e no Pacífico desde 2006	48
1.7 No período de 2007–2010, um número considerável de vítimas de tráfico eram traficadas para exploração sexual	49
2.1 Os progressos em matéria de Índice de Desenvolvimento Humano desde 1990 têm sido bastante constantes ao longo do tempo e em todas as regiões dos países em desenvolvimento	62
2.2 Entre 1990 e 2014, o número de habitantes dos países com classificações de desenvolvimento humano mais elevadas aumentou, enquanto o número de habitantes dos países com classificação de desenvolvimento humano baixo diminuiu	62
2.3 Não existe uma relação automática entre rendimento e desenvolvimento humano, 2014	63
2.4 A pobreza de rendimentos no Quirguistão seria muito maior sem as remessas	64
2.5 Os valores do Índice de Desenvolvimento Humano desagregados podem desviar as médias nacionais: Etiópia	64
2.6 As crianças na África do Sul não só representam uma percentagem desproporcionada da população pobre, mas também estão mais concentradas nas famílias mais pobres, 2012	66
2.7 O acesso aos serviços sociais básicos na Moldávia é desigual entre localidades rurais e localidades urbanas, 2014	66

2.8	A Ásia Oriental e o Pacífico registaram, no período de 1990-2014, a mais acentuada redução do défice em matéria de Índice de Desenvolvimento Humano entre as regiões de países em desenvolvimento	66	4.7	Menos mulheres do que homens entre os empresários em fase inicial e os empresários estabelecidos, 2014	125
2.9	Nas zonas rurais da China, a prevalência de pobreza multidimensional é maior do que nas zonas urbanas, 2012	69	4.8	Na maior parte do mundo, verifica-se uma maior probabilidade de as mulheres se encontrarem em situação de vulnerabilidade laboral	126
2.10	Dimensão das privações humanas no mundo	69	4.9	Na Ásia do Sul a agricultura representa 62 por cento do emprego feminino mas menos de 42 por cento do emprego masculino	127
2.11	A taxa de desemprego juvenil é mais elevada nos Estados Árabes, 2008–2014	70	4.10	Nas zonas rurais do Malauí, é mais frequente o trabalho não remunerado entre as mulheres mesmo quando realizado fora de casa. 2008	127
2.12	Cerca de 80 por cento da população mundial detêm apenas 6 por cento da riqueza global, 2014	71	4.11	As mulheres suportam a maior carga de trabalho não remunerado	131
2.13	Em países com um nível de desenvolvimento humano baixo, o principal motor de um elevado rácio de dependência é a existência de uma população jovem, 2014	75	4.12	Os homens têm mais tempo para atividades sociais e de lazer do que as mulheres em todos os agrupamentos de desenvolvimento humano - ano mais recente disponível	132
2.14	Em 1950, um terço da população mundial vivia em cidades, hoje esse número subiu para mais de metade e, em 2050, passará para mais de dois terços da população	76	4.13	Os avós dedicam habitualmente algum tempo a cuidar dos netos	133
2.15	As taxas de subnutrição e obesidade variam de acordo com a região	78	4.14	Os encargos com a prestação de cuidados aos idosos aumentarão muito mais rapidamente na China do que nos Estados Unidos	134
3.1	Embora a importância da agricultura para as economias possa registar um decréscimo, a importância do setor agricultura para os trabalhadores, embora menor, continua a ser elevada	87	5.1	Existe uma forte correlação positiva entre o consumo energético e o Índice de Desenvolvimento Humano dos países em desenvolvimento	151
3.2	A adoção das novas tecnologias nos Estados Unidos tem sido extraordinariamente rápida	90	5.2	A maior parte do emprego agrícola a nível mundial está centrada na Ásia Oriental e Meridional	156
3.3	As mudanças a nível mundial no que se refere à penetração da tecnologia entre 1995 e 2015 foram substanciais e encerram a promessa de beneficiar pessoas em todo o mundo	91	6.1	Mais de 170 países ratificaram a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951, e a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958	178
3.4	A revolução digital tem acelerado a produção global de bens e serviços, sobretudo através do comércio digital	95	6.2	Em 2014, 65 países possuíam leis que proíbem a discriminação no emprego com base na orientação sexual em pelo menos parte do seu território – mais do triplo que há 15 anos atrás	179
3.5	A componente digital dos fluxos mundiais aumentou —exemplos selecionados	96	6.3	A nível mundial, as mesmas leis gerais do trabalho, que abrangem outros trabalhadores, cobrem apenas 10 por cento dos trabalhadores domésticos, 2010	181
3.6	Oportunidades de aplicações móveis para a agricultura e o desenvolvimento rural	97	6.4	A relação entre a média de anos de escolaridade e a participação das mulheres na força de trabalho apresenta uma curvatura em forma de U achatado	190
3.7	Prevê-se que o número de assinaturas e ligações móveis na África Subsariana aumente substancialmente entre 2013 e 2020	98			
3.8	Entre 1970 e 2014, o número de patentes concedidas pelo Instituto de Marcas e Patentes dos Estados Unidos da América (USPTO) quase quintuplicou	104	MAPAS		
3.9	Japão foi líder mundial na concessão de patentes em 2013	104	5.1	A taxa de utilização de fertilizantes varia consideravelmente	157
3.10	Os 20 trabalhos cuja substituição pela automatização é mais ou menos provável	110	5.2	O potencial de emprego das energias renováveis é considerável	162
3.11	Nos Países Baixos e nos Estados Unidos, os ganhos não se traduziram em salários mais elevados para a grande maioria	111	TABELAS		
3.12	A taxa de crescimento da produtividade não registou aquele extraordinário impulso expectável com o advento da revolução digital	111	1	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	15
3.13	Com base numa análise realizada a 27 países desenvolvidos e a 28 países em desenvolvimento, regra geral, os trabalhadores recebem uma parte mais reduzida do rendimento total das empresas	113	1.1	Taxa de emprego das pessoas com deficiência, países de baixo e de elevado rendimento	42
3.14	O rendimento do trabalho altamente qualificado regista uma subida, enquanto a parte no rendimento proveniente de trabalho que exige uma qualificação média ou baixa tem sofrido uma descida	113	A1.1	Trabalho em situação de exploração, risco e insegurança	53
3.15	O acentuado aumento da remuneração do trabalho atribuída aos que auferem salários de topo beneficiou uma minoria, uma alteração cumulativa desde 1980	113	A1.2	Os diferentes tipos de emprego	57
4.1	Os homens dominam o mundo do trabalho remunerado e as mulheres o mundo do trabalho não remunerado	119	2.1	Valores do Índice de Desenvolvimento relativo ao Género por região, 2014	65
4.2	As mulheres têm menos probabilidades de participar em trabalho remunerado, como mostra a taxa de participação na força de trabalho	120	2.2	Países com o maior número de pessoas em situação de pobreza multidimensional	67
4.3	Em 2015, 72 por cento dos homens em idade ativa (a partir dos 15 anos) estavam empregados, contra 47 por cento das mulheres	121	2.3	Valores do Índice de Desenvolvimento Humano e do Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado à Desigualdade em determinadas regiões	71
4.4	A maior parte da disparidade salarial entre homens e mulheres está por explicar (dados disponíveis dos anos mais recentes). Na Estónia, a parcela inexplicada da disparidade salarial entre homens e mulheres é maior nos decis de rendimento mais elevados	122	A2.1	Balanço do desenvolvimento humano	82
4.5	Representação das mulheres em cargos de topo nas empresas, por regiões mundiais em 2015	123	4.1	Trabalhadores domésticos na Índia por setor, 2004 – 05 (milhares)	128
4.6	A probabilidade de as mulheres ocuparem cargos de liderança nos serviços públicos é menor	124	4.2	Trabalhadores domésticos migrantes nos países do Conselho de Cooperação do Golfo (milhares)	128
			A4.1	Utilização do tempo	139
			5.1	Emissões de gases com efeito de estufa e emprego por sector	150
			5.2	Fazer face aos encerramentos de setores industriais inteiros	154
			5.3	Número de sistemas domésticos de energia solar instalados, e número de pessoas sem acesso à eletricidade (países selecionados)	159
			5.4	Empregos criados pelas energias limpas	162
			5.5	A procura de professores	163
			5.6	A procura de profissionais de saúde	162
			A6.1	Estatuto das convenções de direitos laborais fundamentais	203

Síntese

O trabalho como motor
do desenvolvimento
humano

Infográfico: Dimensões do desenvolvimento humano





Síntese

O trabalho como motor do desenvolvimento humano

O desenvolvimento humano significa alargar as escolhas humanas atribuindo maior destaque à riqueza da vida humana e não simplesmente à riqueza das economias (ver infográfico). O trabalho é fundamental neste processo, na medida em que mobiliza, de formas diferentes, pessoas de todo o mundo e ocupa uma parte importante das suas vidas. Dos 7,3 mil milhões de pessoas de todo o mundo, 3,2 mil milhões têm emprego, outras dedicam-se ao trabalho de prestação de cuidados, a trabalho criativo, a trabalho voluntário ou a outros tipos de trabalho, ou ainda à sua preparação enquanto futuros trabalhadores. Alguns tipos de trabalho contribuem para o desenvolvimento humano, outros não e há, ainda, certos tipos de trabalho que prejudicam o desenvolvimento humano (figura 1).

O trabalho permite que as pessoas garantam a sua subsistência e beneficiem de segurança económica, o que é fundamental para um crescimento económico equitativo, para a redução da pobreza e para a igualdade de género. Viabiliza também uma participação plena na sociedade, conduzindo a um sentimento de dignidade e valor próprio. O trabalho pode contribuir para o bem público, e o trabalho inerente à prestação de cuidados a terceiros gera coesão social e reforça os laços no seio das famílias e comunidades.

O trabalho também fortalece as sociedades. Os seres humanos a trabalhar em conjunto não só incrementam o bem-estar material, como também acumulam um conjunto de conhecimentos que constitui a base das culturas e das civilizações. Quando todo esse trabalho é desenvolvido com respeito pelo ambiente, os benefícios estendem-se ao longo de gerações. Em última análise, o trabalho liberta o potencial humano, a criatividade humana e o espírito humano.

O Relatório do Desenvolvimento Humano deste ano estuda o trabalho como motor do desenvolvimento humano, tendo em conta que atualmente o mundo do trabalho é objeto de rápidas mudanças e que os grandes desafios do desenvolvimento humano se mantêm. O relatório adota uma perspetiva ampla do trabalho, incluindo o trabalho voluntário e o trabalho criativo, não se limitando ao conceito de empregos. O relatório analisa ainda a relação entre o trabalho e o desenvolvimento humano, dando especial atenção ao trabalho de prestação de cuidados a terceiros, bem como ao trabalho remunerado, e aprofundando o trabalho sustentável.

O Relatório deixa também claro que a relação entre trabalho e desenvolvimento humano não é automática e que existe trabalho, como o trabalho forçado, que pode prejudicar o desenvolvimento humano na medida em que viola os direitos humanos, destrói a dignidade humana e sacrifica a liberdade e autonomia. Sem políticas adequadas, a desigualdade de oportunidades e de recompensas no mundo do trabalho pode gerar divisões, perpetuando as desigualdades na sociedade.

O Relatório demonstra ainda que o trabalho pode reforçar o desenvolvimento humano se forem implementadas políticas destinadas a multiplicar as oportunidades de trabalho produtivas, bem remuneradas e gratificantes, a melhorar as competências e o potencial dos trabalhadores e a garantir os seus direitos, a sua segurança e o seu bem-estar. O Relatório também apresenta uma agenda de ação baseada num novo contrato social, num acordo global e na Agenda do Trabalho Digno.

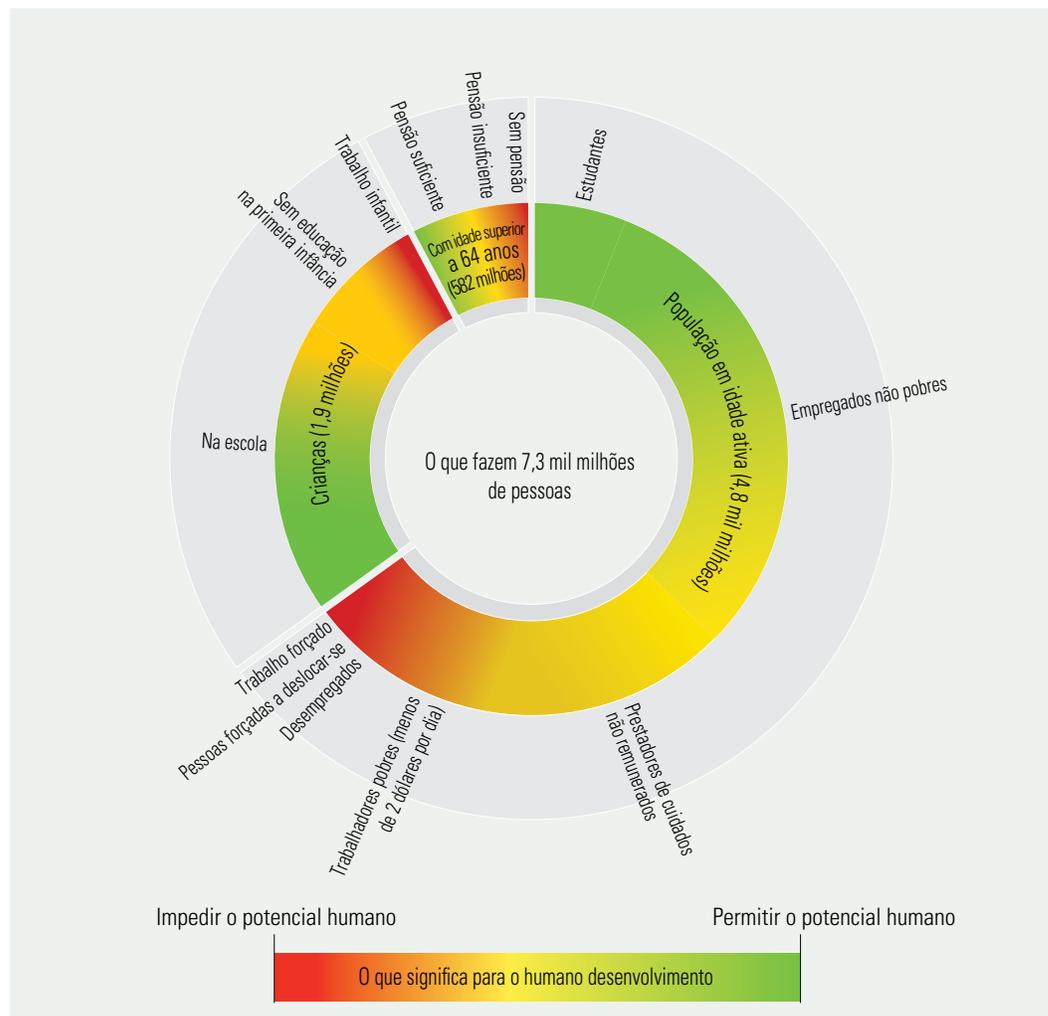
As pessoas são a verdadeira riqueza das nações, e o desenvolvimento humano concentra-se em alargar a capacidade de escolha do indivíduo

O primeiro Relatório de Desenvolvimento Humano, elaborado há vinte e cinco anos, apresentou o conceito de desenvolvimento humano, uma noção simples, com implicações muito abrangentes. Há demasiado tempo que o mundo se preocupa com a opulência material,

O desenvolvimento humano atribui maior destaque à riqueza da vida humana

FIGURA 1

O trabalho mobiliza, de formas diferentes, pessoas de todo o mundo



Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

CAIXA 1

Desenvolvimento Humano—uma abordagem abrangente

O desenvolvimento humano é um processo que permite alargar o leque de escolhas das pessoas, na medida em que adquirem mais capacidades e gozam de mais oportunidades para as usar. Contudo, o desenvolvimento humano é também um objetivo, pelo que é simultaneamente um processo e um resultado. O desenvolvimento humano traduz-se na possibilidade real de as pessoas influenciarem os processos que moldam as suas vidas. Considerando todo este contexto, o crescimento económico é um meio importante para o desenvolvimento humano, mas não é um fim em si.

Desenvolvimento humano significa o desenvolvimento das pessoas por via do reforço das capacidades humanas, para as pessoas por visar melhorar as suas vidas, e pelas pessoas por participarem ativamente nos processos que moldam as suas vidas. Trata-se de uma abordagem mais ampla comparativamente a outras, como por exemplo a abordagem de recursos humanos, a abordagem das necessidades básicas ou a abordagem do bem estar humano.

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

CAIXA 2

Medir o desenvolvimento humano

O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) é um índice composto que incide sobre três dimensões básicas do desenvolvimento humano: uma vida longa e saudável medida pela esperança de vida à nascença; a capacidade de adquirir conhecimento medida pela média de anos de escolaridade e anos de escolaridade esperados; assim como a capacidade de atingir um nível de vida digno medido pelo rendimento nacional bruto per capita. O IDH tem um limite superior de 1,0.

Para medir o desenvolvimento humano de forma mais abrangente, o Relatório de Desenvolvimento Humano também apresenta outros quatro índices compostos. O IDH Ajustado à Desigualdade (IDHAD) ajusta o IDH de acordo com o grau de desigualdade. O Índice de desenvolvimento humano por género (IDHG) compara valores de IDH femininos e masculinos. O Índice de Desigualdade de Género (IDG) assinala a capacitação das mulheres e o Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) mede dimensões de pobreza não relacionada com o rendimento.

Source: Human Development Report Office.

empurrando as pessoas para a periferia. O enquadramento do desenvolvimento humano, ao adotar uma abordagem centrada nas pessoas, alterou a perspetiva das necessidades de desenvolvimento colocando a vida das pessoas na linha da frente.

Esse enquadramento salientou que o verdadeiro objetivo do desenvolvimento não se traduz apenas no aumento dos rendimentos, mas também na maximização das escolhas, através do reforço dos direitos humanos, das liberdades, da capacidade e das oportunidades e dando ao indivíduo a possibilidade de ter uma vida longa, saudável e criativa (Caixa 1).

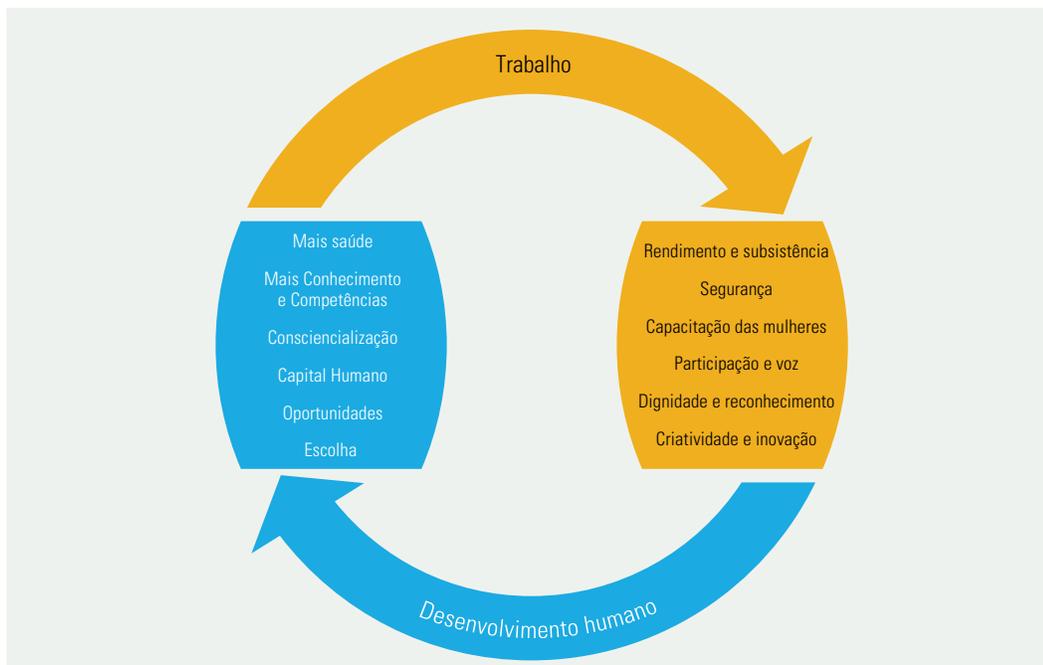
O conceito de desenvolvimento humano é complementado com uma medida: o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), que avalia o bem-estar humano à luz de uma perspetiva mais lata, que não se limita exclusivamente ao rendimento (caixa 2).

Com base nessa noção simples, mas poderosa, de desenvolvimento centrado nas pessoas, foram elaborados, ao longo dos últimos 25 anos, cerca de duas dezenas de Relatórios do Desenvolvimento Humano globais e mais de 700 relatórios nacionais do desenvolvimento humano. Estes têm contribuído para o debate

A noção de trabalho é mais lata e mais profunda do que, simplesmente, a de emprego

FIGURA 2

A correlação entre trabalho e desenvolvimento humano



Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

sobre o desenvolvimento, avaliado os resultados do desenvolvimento, incentivado a investigação e o pensamento inovador e recomendado opções políticas.

O trabalho, e não apenas o emprego, contribui para o progresso humano e reforça o desenvolvimento humano

Na perspectiva do desenvolvimento humano, a noção de trabalho é mais lata e mais profunda do que, simplesmente, a de posto de trabalho ou emprego. O emprego garante rendimento e é um elemento fundamental da dignidade humana, da participação e da segurança econômica das populações. Porém, o enquadramento do emprego não abarca muitos tipos de trabalho que têm fortes repercussões no desenvolvimento humano, como por exemplo o trabalho inerente à prestação de cuidados, o trabalho voluntário e o trabalho criativo como a escrita ou a pintura.

A relação entre o trabalho e o desenvolvimento humano é sinérgica. O trabalho reforça o desenvolvimento humano, garantindo rendimentos e meios de subsistência, reduzindo a pobreza e assegurando um crescimento equitativo. O desenvolvimento humano — tendo em conta o seu contributo para a saúde, o conhecimento, as competências e a consciencialização — aumenta o capital humano e alarga o leque de oportunidades e escolhas (Figura 2).

Desde 1990, o mundo tem dados grandes passos em matéria de desenvolvimento humano. O valor do IDH global aumentou mais de um quarto e o dos países menos avançados mais de metade. Estes progressos têm sido relativamente estáveis ao longo do tempo e entre as regiões. O número de pessoas que vive em situação de baixo desenvolvimento humano diminuiu de 3 mil milhões em 1990 para pouco mais de mil milhões em 2014 (ver tabela 8 do Anexo Estatístico).

Atualmente, as pessoas vivem mais tempo, é mais elevado o número de crianças que frequenta a escola, assim com o número de pessoas que têm acesso a água potável e ao saneamento básico. Estes progressos andam a par do aumento dos rendimentos, dando lugar aos níveis de vida mais elevados da história da humanidade.

Os cidadãos das várias sociedades e países estão conectados entre si em resultado de uma revolução digital. Igualmente importante são os desenvolvimentos políticos que permitem que cada vez mais pessoas vivam em regimes democráticos. Todos estes elementos são facetas importantes do desenvolvimento humano.

Entre 1990 e 2015, a pobreza de rendimento em regiões de países em desenvolvimento sofreu uma redução de mais de dois terços. O número de pessoas que vive em situação de pobreza extrema em todo o mundo desceu de 1,9 mil milhões para 836 milhões. A taxa de mortalidade infantil desceu para mais de metade, e o número de mortes entre crianças com menos de cinco anos de idade desceu de 12,7 milhões para 6 milhões. Mais de 2,6 mil milhões de pessoas passaram a ter acesso a uma fonte melhorada de água potável, e 2,1 mil milhões passou a dispor de melhores estruturas de saneamento, apesar de a população mundial ter aumentado de 5,3 mil milhões para 7,3 mil milhões.

O trabalho sob várias formas desenvolvido por 7,3 mil milhões de pessoas tem contribuído para os progressos referidos. Perto de mil milhões de pessoas que trabalham no setor agrícola e mais de 500 milhões de explorações agrícolas familiares são responsáveis por mais de 80 por cento dos alimentos de todo o mundo, o que tem efeitos positivos na nutrição e na saúde. À escala global, 80 milhões de trabalhadores na área da saúde e da educação têm contribuído para reforçar as capacidades humanas. Mais de mil milhões de trabalhadores no setor dos serviços têm contribuído para o progresso humano. Na China e Índia, 23 milhões de postos de trabalho ligados às energias não poluentes são um contributo para o aumento da sustentabilidade ambiental.⁴

O trabalho produz um ganho social que vai além dos proveitos auferidos pelos trabalhadores individuais. Mais de 450 milhões de empresários contribuem para a inovação e criatividade humanas. Cerca de 53 milhões de trabalhadores domésticos remunerados dão resposta a necessidades de cuidados pessoais. O trabalho de prestação de cuidados a crianças deixa-as mais bem preparadas para o futuro. O trabalho que se prende com a assistência a idosos ou pessoas com deficiência ajuda-os a manter as suas capacidades. O trabalho desenvolvido por artistas, músicos e escritores enriquece as vidas humanas.

O número de pessoas que vive em situação de baixo desenvolvimento humano registou uma redução de praticamente 2 mil milhões

Mais de 970 milhões de pessoas que, anualmente, se dedicam a atividades de voluntariado ajudam famílias e comunidades, desenvolvem redes sociais e contribuem para a coesão social.

Contudo, o progresso humano tem sido desigual, as privações humanas são ainda muito comuns e uma parte significativa do potencial humano continua por utiliza

O desenvolvimento humano tem sido desigual entre regiões, entre países e no interior dos países. Em 2014, o valor do IDH da América Latina e Caraíbas era de 0,748, em comparação com 0,686 nos Estados Árabes. A taxa de mortalidade materna era apenas de 21 por 100 000 nados vivos nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, em comparação com 183 no Sul da Ásia (ver t abela 5 do Anexo Estatístico).

As mulheres de todo o mundo ganham menos 24 por cento do que os homens e ocupam apenas 25 por cento dos cargos administrativos e de gestão no mundo empresarial, sendo que 32 por cento das empresas não têm mulheres em cargos de responsabilidade. As mulheres ocupam apenas 22 por cento dos mandatos nas câmaras únicas ou nas câmaras baixas dos parlamentos nacionais.

Na Malásia, os 10 por cento mais ricos da população detinham 32 por cento do rendimento nacional em 2012 e os 10 por cento mais pobres da população detinha apenas 2 por cento. Na Moldávia, 69 por cento da população urbana têm acesso à água potável, em comparação com apenas 23 por cento da população rural.

A somar às conquistas desiguais em matéria de desenvolvimento humano registam-se privações humanas generalizadas. Em todo o mundo, 795 milhões de pessoas sofrem de fome crónica, 11 crianças com idades inferiores a 5 anos morrem a cada minuto e 33 mães morrem a cada hora. Cerca de 37 milhões de pessoas vivem com o vírus do HIV e 11 milhões com tuberculose.

Mais de 660 milhões de pessoas usam uma fonte não melhorada de água potável, 2,4 mil milhões de pessoas usam instalações sanitárias

não melhoradas e quase mil milhões recorrem à defecação ao ar livre.

À escala mundial, 780 milhões de adultos e 103 milhões de jovens (15-24 anos de idade) são analfabetos. Nos países desenvolvidos, 160 milhões de pessoas são analfabetos funcionais. A nível global, 250 milhões de crianças não adquiriram as habilitações básicas, ainda que entre elas 130 milhões tenham frequentado a escola por um período, no mínimo, de quatro anos.

Uma das graves privações humanas é não utilizar, utilizar mal, ou subutilizar o enorme potencial humano dos indivíduos para reforçar o desenvolvimento humano através do trabalho. Em 2015, com base em números oficiais relativos ao desemprego, 204 milhões de pessoas não tinham trabalho, incluindo 74 milhões de jovens. Cerca de 830 milhões de pessoas no mundo são trabalhadores pobres, que vivem com menos de 2 dólares por dia, e mais de 1,5 mil milhões têm empregos vulneráveis, normalmente sem condições de trabalho dignas, sem voz ativa e sem segurança social.

A importância de libertar este potencial ganha ainda mais peso perante os desafios emergentes do desenvolvimento humano.

Veja-se as crescentes desigualdades no que respeita ao rendimento, riqueza e oportunidades. Atualmente, cerca de 80 por cento da população mundial detém apenas 6 por cento da riqueza do mundo. Até 2016, 50 por cento da riqueza tenderá a ficar na posse dos 1 por cento mais ricos. No mundo do trabalho, os salários não acompanham a produtividade e a parte do rendimento que cabe aos trabalhadores tem vindo a diminuir.

O crescimento demográfico, impulsionado principalmente pelo Sul da Ásia e cada vez mais pela África Subsaariana, terá grandes implicações para o desenvolvimento humano, ou seja, para as oportunidades de trabalho, para a disparidade existente entre as necessidades de cuidados e a capacidade de prestação de cuidados e para a proteção social. As estimativas recentes indicam uma carência, à escala mundial, de 13,6 milhões de trabalhadores prestadores de cuidados, o que provoca um elevado défice nos serviços de cuidados de longa duração prestados a indivíduos com mais de 65 anos de idade. A maior longevidade, o envelhecimento, a estagnação do crescimento

Em todo o mundo, 11 crianças com idades inferiores a 5 anos morrem a cada minuto e 33 mães morrem a cada hora

A relação entre trabalho e desenvolvimento humano não é automática

da população jovem e os rácios de dependência terão, no seu conjunto, consequências. Prevê-se que, em 2050, mais de dois terços da população mundial, ou 6,2 mil milhões de pessoas, vivam em áreas urbanas, exercendo pressão sobre a capacidade de absorção das cidades.

A segurança humana sofre ameaças de vária ordem. No final de 2014, foram deslocadas, em todo o mundo, 60 milhões de pessoas. Entre 2000 e 2013, o número de mortes cumulativamente resultantes de extremismos violentos, a nível mundial e nacional, quintuplicou, passando de 3 361 para 17 958.¹⁹ A violência contra as mulheres constitui uma das ameaças mais brutais ao desenvolvimento humano. Uma em cada três mulheres foi objeto de violência física ou sexual.

O desenvolvimento humano é prejudicado por uma multiplicidade de choques, vulnerabilidades e riscos, nomeadamente epidemias, riscos de saúde emergentes, crises económicas e financeiras e inseguranças de ordem alimentar e energética. Por exemplo, as doenças não transmissíveis (ou crónicas) representam atualmente um risco para a saúde global, sendo responsáveis pela morte de 38 milhões de pessoas todos os anos, das quais quase três quartos (28 milhões)

ocorrem em países de baixo e médio rendimento. Quase 30 por cento (2,1 mil milhões) da população mundial sofrem de obesidade, três quintos dos quais em regiões de países em desenvolvimento.

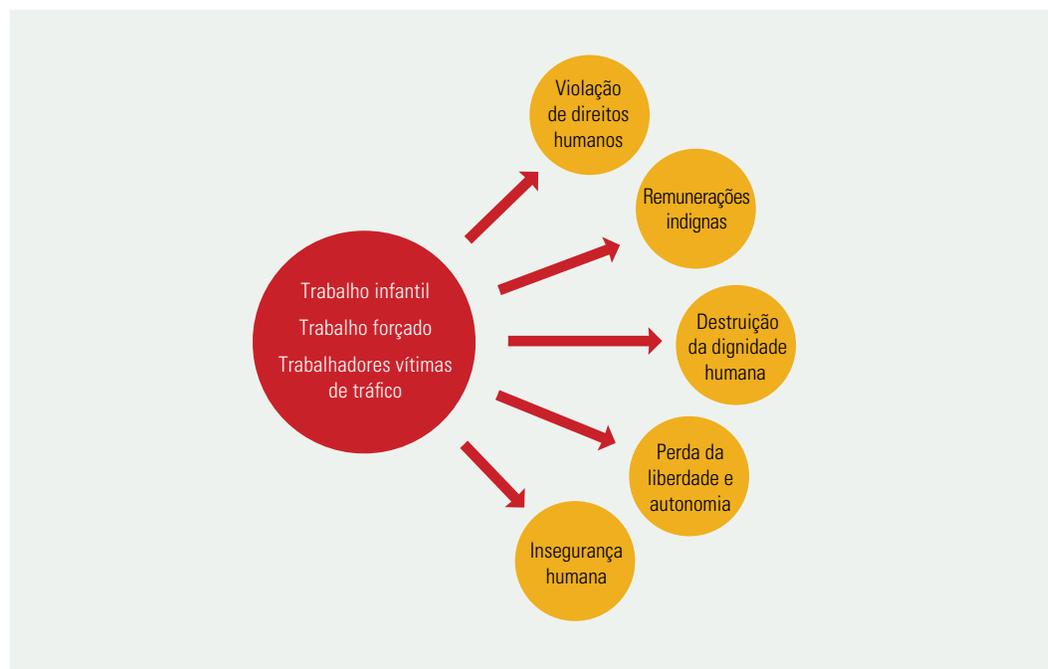
Em todo o mundo, as comunidades estão cada vez mais vulneráveis aos efeitos das alterações climáticas, incluindo a perda de biodiversidade, fonte de subsistência para muitas comunidades pobres. Cerca de 1,3 mil milhões de pessoas vivem em zonas vulneráveis. Milhões de pessoas são afetadas por catástrofes naturais.

O trabalho pode reforçar o desenvolvimento humano, mas existem tipos de trabalho que o prejudicam e a relação entre ambos não é automática

A relação entre trabalho e desenvolvimento humano não é automática. Depende da qualidade do trabalho, das condições do trabalho, do valor social do trabalho, etc.. O facto de as pessoas terem um emprego é importante, mas também o são outras questões. Por exemplo: Trata-se de um trabalho com segurança? As

FIGURA 3

O trabalho corrosivo e explorador destrói o desenvolvimento humano



Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano

peças sentem-se preenchidas e satisfeitas com o seu trabalho? Existem perspectivas de progressão? Será que o emprego permite um equilíbrio flexível entre a vida profissional e privada? Existe igualdade de oportunidades entre mulheres e homens?

A qualidade do trabalho passa também pela dignidade subjacente a esse trabalho, pelo sentimento de orgulho que proporciona e pelas portas que abre à participação e interação. O trabalho, para poder fortalecer a correlação com o desenvolvimento humano, deve também reforçar a sustentabilidade ambiental. O trabalho fortalece a sua relação com o desenvolvimento humano quando vai além dos benefícios individuais e contribui para os objetivos sociais comuns, como a redução da pobreza e da desigualdade, a coesão social, a cultura e a civilização.

Pelo contrário, sempre que existe discriminação e violência no trabalho, o valor do trabalho é menor e a sua relação com o desenvolvimento humano é cada vez mais frágil. A discriminação que mais comumente se verifica prende-se com o género, concretamente, no que se refere a cargos, remuneração e tratamento. Nos Estados Unidos, os salários de especialistas financeiros do sexo feminino correspondem apenas a 66 por cento dos seus homólogos masculinos. Contudo, existe também discriminação em razão da raça, etnia, deficiência e orientação sexual. Na América Latina, a disparidade salarial entre grupos étnicos indígenas e o resto da população é estimada em 38 por cento.

A violência no trabalho, sob a forma de ameaças e abuso físico ou verbal, também enfraquece a relação entre trabalho e desenvolvimento humano. Em 2009, cerca de 30 milhões de trabalhadores na UE experimentaram violência relacionada com o trabalho, como por exemplo assédio, intimidação, assédio moral ou violência física; 10 milhões no local de trabalho e 20 milhões fora do local de trabalho.

Esta relação também é mais fraca em situações de conflito e pós-conflito. Trabalhar nessas condições nem sempre permite definir claramente as tarefas, e o desenvolvimento humano originalmente pretendido poderá ser reduzido à simples sobrevivência.

Certos tipos de trabalho em determinadas condições prejudicam o desenvolvimento

FIGURA 4

Velocidade de adoção de novas tecnologias nos Estados Unidos



Nota: A adoção remete para o tempo de penetração das tecnologias num universo de 50 por cento da população.
Fonte: Donay 2014.

humano. Muitas pessoas têm um trabalho que restringe as suas opções de vida. Milhões de pessoas trabalham em condições de abuso e exploração que violam os seus direitos humanos básicos e destroem a sua dignidade, por exemplo, o trabalho infantil, o trabalho forçado e o trabalho realizado por vítimas de tráfico (Figura 3). De notar ainda que milhões de trabalhadores domésticos, migrantes, trabalhadores da indústria do sexo e de outras indústrias enfrentam vários riscos.

O trabalho infantil em todo o mundo é executado por 168 milhões de crianças, quase 11 por cento da população infantil, cerca de 100 milhões do sexo masculino e 68 milhões do sexo feminino. Perto de metade executam trabalhos sem condições mínimas de segurança.

Em 2012, cerca de 21 milhões de pessoas no mundo foram vítimas de trabalhos forçados, traficadas para fins de exploração sexual ou laboral ou para trabalhar em condições análogas à escravidão—14 milhões foram sujeitas a exploração laboral e 4,5 milhões à exploração sexual. Mulheres e jovens do sexo feminino representam uma parcela maior do que os homens e jovens do sexo masculino. Estima-se que o trabalho forçado gera aproximadamente 150 mil milhões de dólares por ano em lucros ilegais.

A seguir ao tráfico de armas e de droga, o tráfico de seres humanos é o negócio ilícito

No mundo existem 168 milhões de crianças que executam trabalho infantil e cerca de 21 milhões de pessoas são vítimas de trabalhos forçados

Estamos hoje, aparentemente, a viver novas e aceleradas revoluções tecnológicas

mais lucrativo em todo o mundo. Entre 2007 e 2010 foram detetadas vítimas de tráfico de 136 nacionalidades em 118 países, sendo que 55-60 por cento são mulheres.

O tráfico de migrantes ilegais teve um crescimento extraordinário. Redes de traficantes extorquem dinheiro a migrantes desesperados que tentam atravessar mares e terras ilegalmente com destino a outros países. Em 2014, cerca de 3 500 pessoas, talvez muito mais, perderam as suas vidas no Mar Mediterrâneo, quando as embarcações de tráfico com rumo à Europa, principalmente a partir da Líbia, viraram ou afundaram.

O trabalho doméstico remunerado é uma importante fonte de rendimento para milhões de trabalhadores, a maioria dos quais mulheres. O trabalho doméstico, se beneficiar de proteção adequada, pode capacitar as pessoas e ajudar a tirar as suas famílias da pobreza. Contudo, o abuso é comum no trabalho doméstico remunerado, em particular no caso de trabalhadores migrantes do sexo feminino. Por vezes, quando o respetivo enquadramento jurídico é insuficiente ou não aplicado, os empregadores recorram a ameaças e à coerção para pagar salários baixos ou mesmo nenhuns. Podem ainda forçar os trabalhadores domésticos remunerados a trabalhar um longo período de horas, até 18 horas por dia e sem dias de folga. As condições de trabalho são muitas vezes más, com uma alimentação reduzida e sem acesso a cuidados médicos. Os trabalhadores domésticos remunerados podem também ser objeto de abuso físico ou sexual.

A atividade mineira é uma das profissões mais perigosas em vários países. Corresponde a apenas 1 por cento da força de trabalho no mundo (30 milhões de trabalhadores), mas é responsável por 8 por cento dos acidentes de trabalho mortais e por muitas lesões e doenças incapacitantes, tal como a pneumoconiose (doença do pulmão negro).

A globalização e a revolução tecnológica têm vindo a operar rápidas mudanças na organização e tipos de trabalho

O contexto do trabalho tem vindo a sofrer alterações com consequências para o desenvolvimento humano. A globalização e as revoluções

tecnológicas, especialmente a revolução digital, são fatores conducentes à transformação do trabalho. A globalização tem promovido a interdependência mundial, com consideráveis consequências para os padrões de comércio, investimento, crescimento e criação e destruição de emprego, assim como para as redes de trabalho criativo e voluntário. Estamos hoje, aparentemente, a viver novas e aceleradas revoluções tecnológicas.

Nos últimos 10 anos, o comércio mundial de bens e serviços praticamente duplicou, chegando a um valor próximo dos 24 milhões de milhões de dólares em 2014, comparativamente a 13 milhões de milhões de dólares em 2005. Os componentes digitais desses fluxos também têm vindo a aumentar.

A velocidade de adoção e penetração das tecnologias digitais é extraordinária. Nos Estados Unidos, foram precisos mais de 50 anos para que metade da população tivesse um telefone. No caso dos telemóveis, o período foi de 10 anos (figura 4). Até o final de 2015, o planeta terá mais de 7 mil milhões de assinaturas de telemóveis e mais de 3 mil milhões de utilizadores de Internet.

O acesso à revolução digital é desigual entre regiões, sexos, grupos etários e na divisão urbano-rural. Em 2015, 81 por cento das famílias nos países desenvolvidos tinham acesso à Internet, em comparação com apenas 34 por cento em regiões de países em desenvolvimento e 7 por cento nos países menos avançados.

A globalização reúne trabalhadores e empresas em redes mundiais, através da externalização e cadeias de valor mundial. As empresas subcontratam ou deslocalizam (ou um pouco de ambas) algumas funções ou atividades não essenciais para outros países onde os custos são mais baixos. Por exemplo, a Apple emprega apenas 63 mil dos mais de 750 000 indivíduos em todo o mundo que trabalham na conceção, venda, fabrico e montagem dos seus produtos.

Nos dias de hoje, muitas atividades económicas estão integradas em cadeias de valor mundiais que abrangem vários países e, por vezes, continentes. Esta integração inclui desde matérias-primas e subcomponentes até ao acesso ao mercado e serviços de pós-vendas. A produção centra-se sobretudo em bens e serviços intermédios e é organizada em processos de produção fragmentados e dispersos

internacionalmente, coordenada por empresas multinacionais e transversal a todos os setores.

Nos últimos anos, o conhecimento tornou-se essencial para a produção. Mesmo na fase de fabrico, o valor dos produtos acabados resulta cada vez mais do conhecimento envolvido. Em 2012, o comércio de bens, serviços e produtos financeiros intensivos em conhecimento - no valor de quase 13 milhões de milhões de dólares - cresceu 1,3 vezes mais depressa do que o comércio de bens intensivos em trabalho, sendo responsável por uma percentagem mais elevada do comércio total de bens e serviços.

A revolução digital tem produzido novas fronteiras de trabalho como a economia de partilha (GrabTaxi), a externalização de processos empresariais (UpWork), o fornecimento coletivo de trabalho (Mechanical Turk) e o trabalho flexível. Revolucionou também o trabalho criativo e capacitou pequenos produtores e artesãos.

Os avanços tecnológicos não transformaram só o trabalho, são igualmente motores de novas formas de criatividade e inovação. Equipas de trabalho e visionários que cooperam entre si transformaram ideias em produtos e serviços tangíveis. As inovações informáticas e eletrónicas foram fundamentais para esse crescimento: entre 1990 e 2012, a sua quota-parte em todas as novas patentes mais do que duplicou, excedendo os 25 por cento e aproximando-se dos 55 por cento.

A revolução digital também mudou a atividade de voluntariado, que hoje pode ser desenvolvida virtualmente (em linha ou digital). Em 2014, o sistema de voluntariado em linha dos Voluntários da ONU ajudou 10 887 voluntários (60 por cento dos quais mulheres) a contribuir com as suas competências para os esforços de desenvolvimento.

Algumas das tecnologias com maior potencial para alterar o trabalho incluem tecnologia em nuvem, impressão em 3D, a robótica avançada, o armazenamento de energia e a automatização do trabalho do conhecimento, as quais, através de sistemas inteligentes de *software* transformarão a organização e produtividade do trabalho mais intenso em conhecimento, permitindo que milhões de indivíduos utilizem assistentes digitais inteligentes.

No novo mundo do trabalho, os trabalhadores têm de ser mais flexíveis e adaptáveis

e estar preparados para manter, deslocalizar e renegociar as condições de trabalho. Precisam também de dedicar mais tempo à procura de novas oportunidades.

As pessoas mais ligadas ao novo mundo do trabalho são da geração do milénio, isto é, aqueles nascidos aproximadamente depois de 1980. Este grupo atinge a idade adulta numa altura em que as tecnologias digitais e tecnologias de informação e comunicação avançadas penetram em todas as áreas da vida. Também se tornou adulto num tempo em que a flexibilidade, adaptabilidade e trabalho não convencionais são cada vez mais comuns.

Muitos dos que pertencem à geração do milénio procuram um trabalho que não se circunscreva à criação de lucros, na esperança de resolver problemas ambientais e sociais no quadro da sua subsistência.

Os empreendedores sociais também começam hoje a surgir como uma nova força de trabalho. Trata-se de indivíduos movidos por causas e empenhados na resolução de problemas sociais, que criam empresas sem perdas nem dividendos (em que todos os lucros são reinvestidos novamente na empresa) com o objetivo de ser autossuficientes financeiramente e maximizar os benefícios sociais.

A globalização do trabalho gera lucros para alguns e perdas para outros

Com a externalização, os trabalhos de montagem nos países desenvolvidos começaram a deslocar-se para zonas francas industriais destinadas à exportação, uma vez que os países em desenvolvimento adotaram uma industrialização orientada para a exportação. O impacto na criação de emprego em grandes países em desenvolvimento, como a China e o México, assim como em países mais pequenos, como a Costa Rica, a República Dominicana e o Sri Lanka, tem sido substancial e positivo, promovendo muitas vezes o desenvolvimento local, ainda que a qualidade do trabalho e a aplicação das normas laborais variem de país para país.

A deslocalização a nível mundial da prestação de serviços começou a vingar na década de 1990, à medida que os avanços na tecnologia da informação e comunicação permitiram que

Nos últimos anos, o conhecimento tornou-se essencial para a produção

Nunca houve pior momento para ser um trabalhador apenas com competências e aptidões comuns

muitos serviços de apoio fossem prestados externamente. Por exemplo, entre 2000 e 2010, o número de empregos diretos em tecnologia de informação e comunicação na Índia subiu vertiginosamente, de 284 mil para mais de 2 milhões. A prestação de serviços também registra um crescimento na Federação Russa, América Latina e África, em parte, para dar resposta aos interesses das empresas em diversificar para diferentes fusos horários por forma a prestar um serviço de 24 horas. Todavia, a externalização para os países em desenvolvimento não beneficiou todos os setores nem a generalidade dos trabalhadores.

Embora, a externalização seja, regra geral, benéfica para as regiões dos países em desenvolvimento, a verdade é que tem consequências para os trabalhadores dos países desenvolvidos. As estimativas variam e os impactos de longo prazo são menos evidentes do que os efeitos de curto prazo, contudo as perdas de emprego são em maior número no setor industrial do que no de serviços. Registou-se que as perdas de emprego a curto prazo em razão da deslocalização variam entre 0 em alguns países para quase 55 por cento de todas as perdas de emprego no caso de Portugal.

Atualmente, os empregos que envolvem apoio administrativo, operações empresariais e financeiras e funções na área da informática e matemáticas são mais suscetíveis de ser externalizados. Na Austrália, Canadá e Estados Unidos, 20-29 por cento de todos os empregos têm o potencial de ser deslocalizados, embora seja pouco provável que todos o sejam.⁴ Nesta estimativa, existem muitos empregos que correspondem a profissões no domínio dos serviços de elevada ou média qualificação suscetíveis de ser exercidas a custos mais baixos no estrangeiro, à medida que os níveis de habilitações aumentam e as infraestruturas das tecnologias de informação e comunicações melhoram.

Assim, embora possa existir grandes benefícios no acesso a novos empregos nos países que acolhem atividades externalizadas, os indivíduos que perdem os seus postos de trabalho poderão necessitar de formação e novas competências para integrar um ambiente mais competitivo. A fim de facilitar o ajustamento, são necessários programas destinados a ajudar as pessoas a encontrar um novo trabalho, melhorar as suas competências e manter o acesso a um rendimento mínimo. A formação

pode também melhorar as aptidões dos trabalhadores nos países em desenvolvimento por forma a acederem a novos postos de trabalhos.

A integração dos países em desenvolvimento nas cadeias de valor mundiais tem aumentado as oportunidades de trabalho remunerado e ocasionado uma mudança na participação das mulheres na força de trabalho (muitas encontram empregos na indústria de vestuário). Em 2013, 453 milhões de trabalhadores (contra 296 milhões em 1995), incluindo 190 milhões de mulheres, faziam parte das cadeias de valor mundiais.

Porém, essa integração não diz muito sobre a qualidade do trabalho e sobre a expansão das capacidades humanas dos trabalhadores. Existem preocupações sobre os níveis de proteção laboral dos trabalhadores e sobre as oportunidades relativas à melhoria das suas competências.

O sistema de cadeia de valor mundial gera vencedores e vencidos, dentro e entre países e indústrias. A natureza flexível das cadeias de valor mundiais pode gerar menos segurança no emprego e exercer ainda mais pressão sobre os governos e as empresas subcontratantes para minimizar os custos. Esta situação, por sua vez, exerce pressões sobre os salários e condições de trabalho dos trabalhadores, especialmente entre os trabalhadores menos qualificados. Os países em desenvolvimento também se deparam com o risco de ficar bloqueados em modelos de competitividade assentes no baixo valor acrescentado das cadeias de valor mundiais que limitam as oportunidades de trabalho, o desenvolvimento de competências e a exposição da tecnologia.

A transição para as cadeias de valor mundiais gerou para os trabalhadores novas complexidades tanto nos países desenvolvidos como em desenvolvimento. Colocam-se dúvidas sobre os benefícios que os trabalhadores obtêm por fazer parte de um trabalho que contribui para cadeias de valor mundiais versus um trabalho à margem destas. Existem dados que indicam que a produtividade é mais elevada no trabalho orientado para as cadeias de valor mundiais, embora os salários sejam os mesmos para os trabalhadores, independentemente de as integrarem ou não, o que suscita questões sobre a repartição do aumento da produtividade entre trabalhadores e capital.

As pressões do mercado transmitidas por via das cadeias de valor mundiais tendem a ser absorvidas pelos trabalhadores, quer nos

salários (mais reduzidos em virtude da concorrência mundial), quer na menor formalidade e insegurança contratual (através de múltiplas cadeias de subcontratação), quer nas reduções ou suspensões da prestação de trabalho – *layoffs* (durante as recessões). As multinacionais dependem cada vez mais de uma força de trabalho “sem direitos”, recorrendo a trabalhadores com contrato a termo, ou abrangidos por um regime misto, trabalhadores temporários, trabalhadores independentes, trabalhadores com base em projetos e trabalhadores externalizados para assegurar a flexibilidade de produção e gestão de custos. A participação em cadeias de valor proporciona a alguns empregos com condições de segurança e dignidade e a outros condições de trabalho mais precárias (inclusivamente no mesmo país e setor), numa forma de “dualismo laboral”.

“Agarrar” o futuro no processo da revolução digital não é um jogo de sorte ou azar, é uma questão de aptidão e visão

As novas tecnologias têm vindo a transformar os tipos de trabalho e a sua organização. Esta mudança não é nova, mas reformula a relação entre o trabalho e desenvolvimento humano, pelo que as políticas e instituições necessárias à criação de resultados positivos mais favoráveis para as pessoas também devem ser reformuladas.

A disseminação e penetração das tecnologias digitais têm vindo a operar mudanças no mundo do trabalho em todo o lado mas esses efeitos não se repercutem de forma igual em todos os países. Algumas mudanças tecnológicas são transversais, como as tecnologias de informação e comunicação e a disseminação de telemóveis e de outros dispositivos portáteis. Ainda assim, os países continuarão a ter estruturas de produção e de emprego divergentes e a fazer usos diferentes das tecnologias digitais, refletindo em grande medida os pesos económicos relativos da agricultura, indústria e serviços, bem como dos recursos investidos no desenvolvimento das capacidades do indivíduo. Os mercados de trabalho, o rácio entre trabalho remunerado e não remunerado e os tipos predominantes de locais de trabalho diferem de país para país,

pelo que também serão diferentes os impactos das tecnologias digitais no trabalho.

A revolução digital pode estar associada a indústrias de alta tecnologia, contudo, atualmente repercute-se numa série de atividades mais informais, desde da agricultura ao comércio de rua, sendo que algumas podem estar diretamente associadas aos dispositivos móveis. Na Etiópia, os agricultores utilizam os telemóveis para verificar os preços do café. Na Arábia Saudita, os agricultores utilizam a tecnologia sem fios para distribuir a água, que é escassa, na irrigação das culturas de trigo. Em algumas aldeias do Bangladeche, as mulheres empresárias utilizam os seus telefones para prestar serviços remunerados aos vizinhos.

Hoje em dia, os telemóveis, com a possibilidade de combinar chamadas de voz, SMS e aplicações móveis, facilitam vários aspetos do trabalho. Os benefícios fazem-se sentir em muitos outros tipos de atividade - formal e informal, remunerada e não remunerada -, desde vendedores de comida no Cairo a varredores de rua no Senegal e a prestadores de cuidados em Londres.

O acesso à Internet e aos telemóveis permite ao indivíduo aproveitar a sua criatividade e engenhosidade. As possibilidades multiplicam-se, especialmente no caso de se dar resposta ao problema da desigualdade de acesso entre homens e mulheres e entre áreas rurais e urbanas. Estima-se que, se o acesso à Internet nos países em desenvolvimento fosse igual ao dos países desenvolvidos, poderia gerar-se um PIB estimado em 2,2 milhões de milhões de dólares, juntamente com mais de 140 milhões de novos postos de trabalho, a saber, 44 milhões em África e 65 milhões na Índia. A produtividade a longo prazo nos países em desenvolvimento poderia ser incrementada na ordem dos 25 por cento.

A economia digital deu a possibilidade a muitas mulheres de aceder a um trabalho que lhes permite desenvolver a sua criatividade e potencial. Em 2013, cerca de 1,3 mil milhões de mulheres já utilizavam a Internet. Com o comércio eletrónico, muitas passaram a ser empresárias e outras conseguiram um emprego por via do fornecimento coletivo de trabalho (*crowdworking*) ou de serviços eletrónicos. Contudo, este novo mundo do trabalho valoriza em grande medida os trabalhadores

Estima-se que as mulheres respondem por 52 por cento do trabalho global e os homens por 48 por cento

Os homens dominam o mundo do trabalho remunerado e as mulheres o do trabalho não remunerado

com competências e qualificações no domínio da ciência e tecnologia, que tendem a ser em menor número entre as mulheres.

Os trabalhadores mais velhos também beneficiam de novas opções de trabalho, uma vez que se mantêm a trabalhar, ou por gostarem do seu trabalho, ou por não terem condições para passar à reforma. A maior parte dos trabalhadores mais velhos e dos mais jovens ocupam diferentes segmentos do mercado de trabalho (o que não dá lugar a uma substituição direta) e o receio de que os jovens percam oportunidades porque os idosos são incentivados a trabalhar poderá não ter fundamento.

De toda a forma, existem riscos e promessas por cumprir. Na verdade, podemos estar num ponto de viragem, com impactos positivos e negativos. A revolução tecnológica introduz uma mudança de natureza técnica que privilegia essas competências: a ideia de que o efeito líquido das novas tecnologias reduz a procura de trabalhadores menos qualificados, aumentando a procura dos que são altamente qualificados. Por definição, essa mudança

favorece os indivíduos com um capital humano mais elevado, polarizando oportunidades de trabalho.

No topo, estarão os bons empregos destinados aos que possuem elevados níveis de habilitações e competências. Na indústria automóvel, por exemplo, os que beneficiam serão os engenheiros que concebem e testam os novos veículos. Na base, situar-se-ão ainda os trabalhos ligados à prestação de serviços, caracterizados por baixa qualificação, baixa produtividade e baixos salários, como os serviços de limpeza de escritórios. Porém, no meio, assistiremos a um esvaziamento constante de muitos postos de trabalho em pequenos escritórios e fábricas. Assim sendo, os que mais ficarão a perder serão os trabalhadores menos especializados e com trabalhos de rotina menos qualificados (figura 5).

Inclusive, as aptidões de pessoas com um nível razoável de qualificações não estão à altura da complexidade, do ponto de vista cognitivo, de muitos trabalhos. Algumas indústrias poderão, assim, deparar-se com escassez de competências, o que leva a que as empresas estejam dispostas

FIGURA 5

Os 20 trabalhos cuja substituição pela automatização é mais ou menos provável



Nota: A tabela classifica profissões de acordo com a sua probabilidade de informatização (com menor probabilidade de serem automatizados em azul e com maior probabilidade de serem automatizados em vermelho). As profissões correspondem à Classificação normalizada das profissões do Departamento do Trabalho dos EUA.

Fonte: Frey e Osborne 2013.

a pagar salários elevados aos melhores talentos e recorram ao mercado global. As forças de trabalho, além de polarizadas a nível nacional, estão em processo de estratificação a nível internacional, com trabalhadores pouco qualificados provenientes principalmente dos mercados nacionais e trabalhadores altamente qualificados provenientes de mercados mundiais.

Este é o momento de ser um trabalhador com competências especiais e qualificações adequadas, dado que são esses indivíduos que podem usar a tecnologia para criar e captar valor. Porém, nunca houve pior momento para ser um trabalhador apenas com competências e aptidões comuns, pois os computadores, os robôs e outras tecnologias digitais adquirem essas competências e aptidões a uma velocidade extraordinária.

Aumentar a produtividade do trabalho e, por conseguinte, elevar os salários era uma promessa implícita da revolução digital. Aparentemente não se cumpriu em nenhuma das frentes: a produtividade não cresceu ao ritmo esperado, e poucos ganhos se traduziram em salários mais altos. Em muitas economias (por exemplo, Países Baixos), a disparidade entre produtividade e o crescimento dos salários acentuou-se ao longo dos anos. A situação é ainda mais grave dado que os salários médios mascaram o facto de, à medida que o salário real da maioria dos trabalhadores estagnava, o rendimento dos que auferem salários elevados subia em flecha.

A revolução tecnológica tem sido acompanhada pelo aumento da desigualdade. Os trabalhadores recebem uma parcela mais reduzida do rendimento total. Mesmo as pessoas com mais habilitações e formação que possam trabalhar de forma mais produtiva poderão não receber uma recompensa proporcional em termos de rendimento, estabilidade ou reconhecimento social.

A descida dos rendimentos dos trabalhadores pode ser vista no contexto do abrandamento do crescimento do salário médio real: à medida que o rendimento do trabalho altamente qualificado (e do capital) regista uma subida, a parte no rendimento proveniente de outro tipo de trabalho tem sofrido uma descida.

O acentuado aumento da remuneração do trabalho atribuída aos que auferem salários de topo beneficiou uma minoria, seja o topo 10 por cento, 1 por cento ou até 0,1 por cento.

A elite global, o 1 por cento dos mais ricos do mundo, detinha uma riqueza média de 2,7 milhões de dólares por adulto em 2014.

Estarão os trabalhadores, empregadores e decisores políticos preparados para responder aos desafios do mundo do trabalho emergente? Nesse mundo, os conhecimentos técnicos específicos rapidamente se tornam obsoletos, e as políticas e regras de ontem podem não servir para dar resposta aos desafios de hoje ou amanhã.

As assimetrias deixam as mulheres em desvantagem no mundo do trabalho, quer este seja remunerado ou não

Nos dois mundos do trabalho — trabalho remunerado e trabalho de prestação de cuidados não remunerado — continuam a existir desequilíbrios pronunciados no domínio do género, refletindo os valores locais, tradições sociais e papéis históricos associados ao género. O trabalho de prestação de cuidados inclui o trabalho doméstico, como por exemplo a preparação de refeições para a família, a limpeza da casa, a recolha de água e combustível, bem como a prestação de cuidados a crianças, idosos e membros da família que estão doentes, seja a curto como a longo prazo. Na maior parte dos países, em todas as regiões, as mulheres trabalham mais do que os homens. Estima-se que as mulheres respondem por 52 por cento do trabalho global e os homens por 48 por cento.

Porém, ainda que as mulheres tenham a seu cargo mais de metade do trabalho, a verdade é que estão em desvantagem nas duas esferas do trabalho: trabalho remunerado e não remunerado à luz de padrões que se reforçam mutuamente.

Em 2015, a taxa global de participação na força de trabalho era de 50 por cento para as mulheres e de 77 por cento para os homens. À escala mundial, em 2015, 72 por cento dos homens em idade ativa (com idade igual ou superior a 15 anos) estavam empregados, em comparação com apenas 47 por cento das mulheres. A contribuição das mulheres para a força de trabalho e taxas de emprego é fortemente afetada por questões económicas, sociais e culturais e pela repartição dos cuidados a prestar no agregado familiar.

Dos 59 por cento do trabalho remunerado, principalmente fora de casa, a parte relativa aos

A nível mundial, as mulheres ganham 24 por cento menos do que os homens

O trabalho sustentável promove o desenvolvimento humano

homens é praticamente o dobro da das mulheres, a saber, 38 por cento versus 21 por cento. A situação inverte-se relativamente ao trabalho não remunerado, principalmente dentro do agregado familiar, abrangendo uma série de responsabilidades relacionadas com os cuidados: dos 41 por cento do trabalho não remunerado, as mulheres respondem por três vezes mais do que os homens, a saber 31 por cento versus 10 por cento.

Esta a fonte do desequilíbrio: os homens dominam o mundo do trabalho remunerado e as mulheres o do trabalho não remunerado. O trabalho não remunerado no lar é indispensável para o funcionamento da sociedade e do bem-estar humano. Contudo, quando recai principalmente sobre as mulheres, limita as suas escolhas e oportunidades relativamente a outras atividades que poderiam ser mais gratificantes.

As mulheres, mesmo quando realizam um trabalho remunerado, enfrentam desvantagens e discriminação. O caso das posições de topo é paradigmático. As mulheres estão sub-representadas em cargos de topo a nível global: ocupam apenas 22 por cento dos cargos de liderança, e 32 por cento das empresas não têm administradores do sexo feminino, com algumas variações a nível regional (figura 6). A segregação profissional tem prevalecido ao longo do tempo e é transversal aos vários níveis de prosperidade económica. Tanto nos países desenvolvidos como nos em desenvolvimento, os homens estão sobre-representados no

artesanato, no comércio, em trabalhos relacionados com instalações e máquinas e em cargos de gestão e legislativos; e as mulheres em profissões que exigem competências médias, como escriturários, prestadores de serviços, e promotores de vendas ou funcionários de lojas.

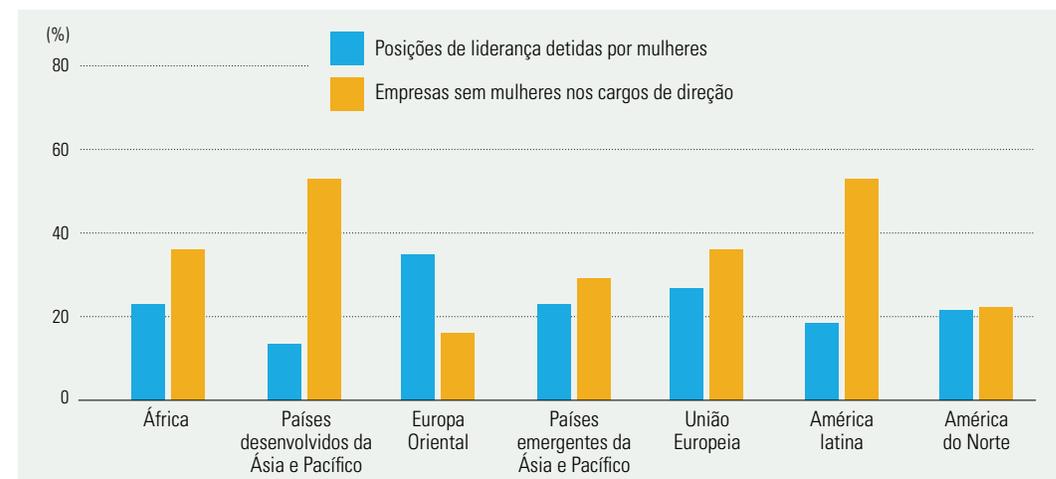
As mulheres, mesmo quando executam um trabalho semelhante, podem ganhar menos, sendo que, na generalidade, as diferenças salariais mais acentuadas verificam-se no caso dos profissionais mais bem remunerados. A nível mundial, as mulheres ganham 24 por cento menos do que os homens. Na América Latina, os gestores de topo do sexo feminino ganham, em média, apenas 53 por cento dos salários pagos a gestores de topo do sexo masculino. Na maioria das regiões, a probabilidade de as mulheres terem um “emprego vulnerável” é superior, o que se traduz por trabalharem por conta própria ou para outrem em contextos informais, sendo a remuneração inconstante e as proteções e segurança social mínimas ou inexistentes.

As mulheres têm a carga uma quota-parte desigual na prestação de cuidados

No mundo, as mulheres realizam a maior parte da prestação de cuidados não remunerada, que inclui principalmente o trabalho doméstico (por exemplo, a preparação de refeições, a reco-

FIGURA 6

Representação das mulheres em cargos de topo nas empresas, por regiões mundiais em 2015



Fonte: Grant Thornton 2015.

lha de lenha e água e a limpeza) e a prestação de cuidados (por exemplo, a crianças, doentes e idosos), no agregado familiar e na comunidade.

As mulheres, em razão da parte que lhes cabe em excesso na prestação de cuidados, têm menos tempo do que os homens para desenvolver outras atividades, incluindo o trabalho remunerado e a educação, o que resulta também em menos tempo discricionário livre. Considerando uma amostra de 62 países, os homens dedicam em média 4,5 horas por dia à vida social e ao lazer, contra 3,9 horas no caso das mulheres. Nos países de desenvolvimento humano baixo, o tempo que os homens dedicam à vida social e ao lazer é cerca de 30 por cento superior ao das mulheres. Em países de desenvolvimento humano muito elevado, a diferença é de 12 por cento.

Também no caso da prestação de cuidados remunerada, a participação das mulheres é desproporcional. A procura de trabalhadores domésticos remunerados aumentou. Segundo as estimativas, 53 milhões de pessoas em todo o mundo com 15 anos de idade ou mais realizam trabalho doméstico remunerado. Entre estas, 83 por cento são mulheres, sendo algumas trabalhadoras migrantes. Neste contexto, emergiu uma cadeia mundial de prestação de cuidados em que os trabalhadores domésticos migrantes realizam tarefas domésticas e prestam cuidados a crianças e outras pessoas em agregados familiares no estrangeiro. Porém, estas pessoas muitas vezes deixam os seus próprios filhos e os pais no seu país de origem, criando uma fosso ao nível dos cuidados muitas vezes preenchido por avós ou outros parentes, ou até por ajudantes contratados localmente.

Apesar dos possíveis abusos verificados no trabalho doméstico - salários baixos, más condições de trabalho, falta de acesso a cuidados médicos e abuso físicos e sexuais -, muitos dos trabalhadores sentem-se compelidos a permanecer com os empregadores abusivos por necessidade de trabalho.

Muito frequentemente, a prestação de cuidados, apesar da sua importância para o desenvolvimento humano, continua a não ser reconhecida. Esta situação deve-se em parte ao facto de não ser remunerado e, por conseguinte, não se refletir em indicadores económicos, como o PIB. Contudo, medir o trabalho não remunerado permitiria realçar o contributo das mulheres nas famílias e comunidades e chamar a atenção para as suas condições materiais e bem-estar, o que,

possivelmente, teria consequências na formulação de políticas. No universo de países que tentam medir o valor da prestação de cuidados não remunerada, as estimativas variam entre 20 a 60 por cento do PIB. Na Índia, a prestação de cuidados não remunerada é estimada em 39 por cento do PIB, na África do Sul em 15 por cento.

As mulheres, quando se veem perante a única escolha de dar prioridade ao trabalho não remunerado e ficar excluídas da força de trabalho, estão a fazer um imenso sacrifício, talvez a perder a oportunidade de expandir as suas capacidades no local de trabalho. Perdem igualmente a oportunidade de ter independência económica.

Combater os desequilíbrios subjacentes ao trabalho remunerado e não remunerado beneficia as gerações atuais e futuras

Os desequilíbrios na divisão do trabalho entre homens e mulheres têm de ser corrigidos. É verdade que muitas sociedades vivenciam atualmente uma mudança geracional, em especial nas famílias de classe média com estudos, que se traduz numa maior partilha da prestação de cuidados entre homens e mulheres. Contudo, há ainda muito a fazer, e impõe-se tomar medidas rapidamente para combater as profundas desigualdades de género. Padrões de desigualdade prolongados no tempo podem reforçar-se mutuamente, mantendo, ao longo de gerações, as mulheres e jovens do sexo feminino aprisionadas num mundo de escolhas e oportunidades limitadas. São necessárias medidas em quatro eixos políticos: reduzir e partilhar a carga da prestação de cuidados não remunerada, aumentar as oportunidades de trabalho remunerado para as mulheres; melhorar os resultados relativamente ao trabalho remunerado; e mudar normas.

O tempo despendido na prestação não remunerada de cuidados tem de ser, no geral, reduzido e partilhado de forma mais equitativa. O acesso universal à água potável, os serviços de fornecimento de energia modernizados destinados à satisfação das necessidades domésticas, os serviços públicos de qualidade, incluindo os relacionados com a saúde e a prestação de cuidados, os acordos no local trabalho que viabilizam horários flexíveis sem penalizar a progressão na carreira

As energias renováveis poderão passar a ser um meio fundamental para alcançar o desenvolvimento sustentável

e uma mudança de mentalidades relativamente ao papel e responsabilidades específicas de cada género podem contribuir para reduzir a carga do trabalho de prestação de cuidados no que se refere às famílias e às mulheres, em concreto.

O acesso das mulheres ao trabalho remunerado pode ser incrementado por via de legislação ou políticas específicas. O acesso ao ensino superior de qualidade em todos os domínios e os esforços de recrutamento proativos podem reduzir barreiras, especialmente em áreas onde as mulheres estão sub-representadas, ou onde as disparidades salariais persistem.

As políticas também podem eliminar barreiras que impedem as mulheres de progredir na profissão. De referir que medidas como as relacionadas com o assédio no trabalho e salário igual, licença parental obrigatória, oportunidades equitativas de reforçar as competências e conhecimentos especializados, assim como medidas destinadas a reduzir o atrito entre capital humano e conhecimento podem contribuir para melhorar os resultados das mulheres no mundo do trabalho.

A licença parental remunerada é fundamental. O incentivo a uma licença parental mais igualitária pode contribuir para garantir elevadas taxas de participação feminina na força de trabalho, reduzir as disparidades salariais e melhorar o equilíbrio entre vida profissional e privada, quer no caso das mulheres, quer no dos homens. Atualmente, muitos países propõem que a licença parental seja dividida entre mães e pais.

Também as normas sociais necessitam de evoluir para refletir o potencial idêntico de homens e mulheres. Promover as mulheres a posições visíveis de topo, responsabilidade e tomada de decisão, quer nas esferas públicas como privadas, e incentivar a participação dos homens em profissões dominadas tradicionalmente pelas mulheres pode ser útil para mudar mentalidades profundamente arraigadas.

O trabalho sustentável é um alicerce do desenvolvimento sustentável

O trabalho sustentável promove o desenvolvimento humano, reduzindo e eliminando em simultâneo os efeitos colaterais negativos e consequências não intencionais. É essencial não

só para manter o planeta, como também para assegurar o trabalho para as gerações futuras (Figura 7).

Para que o trabalho sustentável passe a ser mais comum, impõem-se 3 mudanças concomitantes:

- Extinção (extinção ou redução de algum trabalho).
- Transformação (preservação de algum trabalho através do investimento em novas tecnologias adaptáveis e da reconversão ou melhoria de competências).
- Criação (novos trabalhos).

Prevê-se que algumas profissões venham a apresentar crescimento no número de postos de trabalho disponibilizados, por exemplo, técnicos ferroviários, dado que os países investem em sistemas de transporte públicos. A demissão de trabalhadores pode predominar em setores que assentam fortemente em recursos naturais ou emitem gases de efeito estufa ou outros poluentes. A nível global, cerca de 50 milhões de pessoas estão empregadas nesses setores (7 milhões na mineração de carvão, por exemplo).

Em muitas profissões, os métodos de produção precisam igualmente de mudar, como por exemplo, no desmantelamento de navios, através da implementação e aplicação de normas.

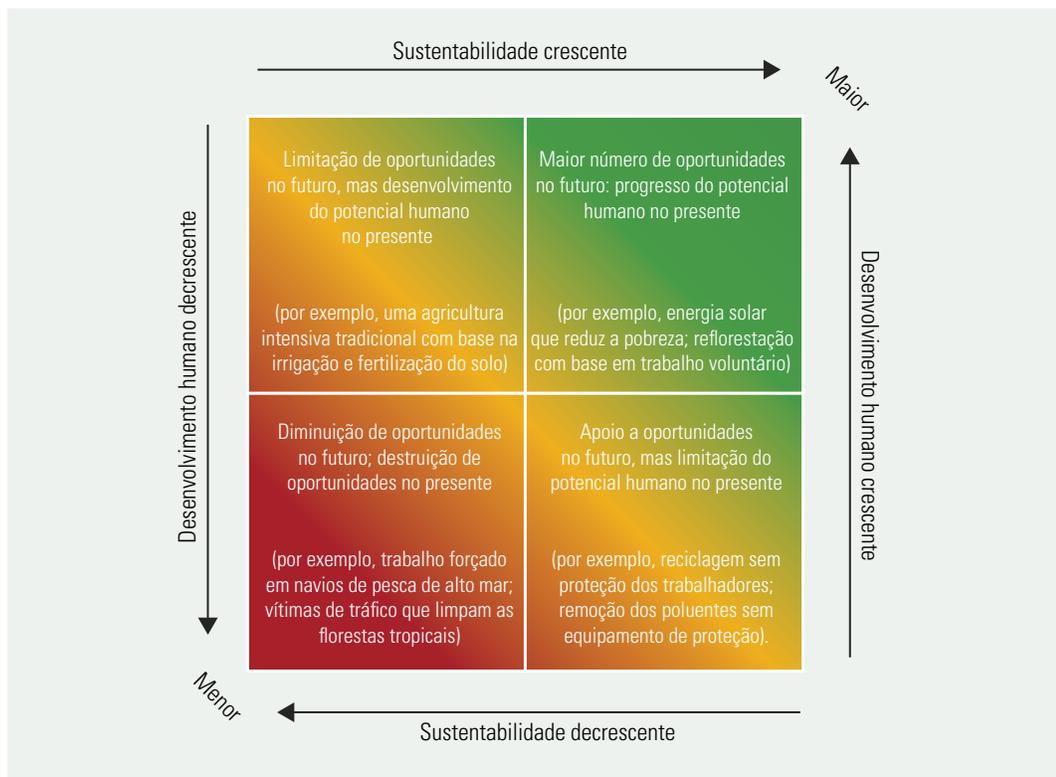
Novas áreas de trabalho incluem tecnologias solares fotovoltaicas, uma parte importante das estratégias em matéria de fontes de energia renovável em muitos países. O seu potencial para o desenvolvimento humano difere radicalmente, consoante substituam sistemas de rede elétrica convencionais, como em muitos países desenvolvidos, ou alarguem o acesso à energia fora da rede, como em muitos países em desenvolvimento. As energias renováveis poderão passar a ser um meio fundamental para alcançar a Meta 7.1 do Desenvolvimento Sustentável a fim de garantir o acesso à energia, fiável, moderna e a preço acessível para todos, em 2030 (tabela 1).

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável têm implicações consideráveis para o trabalho sustentável

O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável com consequências mais diretas para o trabalho sustentável é o Objetivo n.º 8 (Promover o

FIGURA 7

A matriz do trabalho sustentável



Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano

crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos) e respetivas metas, bem reveladoras dessa relação. Atente-se na Meta 8.7: tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de seres humanos, assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e, até 2025, acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas.

A Meta 8.8 — proteger os direitos do trabalho e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários — visa reforçar os resultados em matéria de desenvolvimento humano para os trabalhadores, evitando um nivelamento por baixo. A Meta 8.9 — até 2030, elaborar e implementar políticas para fomentar um turismo sustentável gerador de empregos e que promova

a cultura e os produtos locais — pugna por um tipo especial de trabalho (sustentável).

A Meta 3.a — fortalecer a implementação da Convenção-Quadro para o Controlo do Tabaco em todos os países, conforme apropriado — visa reduzir o trabalho relacionado com a produção e distribuição de tabaco, promovendo simultaneamente a saúde dos trabalhadores. A Meta 9.4 — até 2030, modernizar a infraestrutura e reabilitar as indústrias para torná-las sustentáveis, com uma eficiência acrescida na utilização dos recursos e uma maior adoção de tecnologias e processos industriais limpos e ambientalmente adequados, devendo todos os países atuar de acordo com respetivas capacidades — pressupõe uma orientação específica com vista à melhoria das competências e, possivelmente, a novas áreas de trabalho.

Um grande número de metas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis incide sobre o trabalho que tem consequências negativas para o desenvolvimento humano. A Meta 8.7, se atingida, permitiria melhorar a vida de 168 milhões de crianças trabalhadoras e 21 milhões de pessoas em

Grande parte do trabalho relacionado com a sustentabilidade ambiental implicará infraestruturas e construção

situação de trabalhos forçados. A Meta 5.2 ajudaria 4,4 milhões de mulheres alvo de exploração sexual, e a Meta 3.a incidiria sobre um número estimado de 100 milhões de trabalhadores no sector do tabaco. São necessários programas e políticas ativas que possibilitem apoiar as pessoas que, em cumprimento destas metas, não mais se dedicarão a este tipo de trabalho.

Outros objetivos e metas implicam a transformação dos atuais modos de trabalho e a introdução de novas abordagens. O Objetivo 2— Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável — encerra o potencial de transformar a prática agrícola e a forma como a grande maioria das pessoas que trabalham neste setor realizam as suas atividades.

Algumas indústrias primárias — como a agricultura, a pesca e a silvicultura — asseguram trabalho a mais de mil milhões de pessoas em todo o mundo, incluindo a maioria dos que vivem

com menos de 1,25 dólares por dia. Este sector é responsável por uma grande parte das emissões de gases com efeito de estufa, está associado a padrões insustentáveis de utilização da água e dos solos, está ligado à desflorestação e à perda de biodiversidade e é especialmente vulnerável às perturbações provocadas pelas alterações climáticas.

É, por conseguinte, crucial transformar a forma como os agricultores cultivam e processam as culturas. Existem tecnologias e métodos agrícolas que podem melhorar a situação, mas é forçoso que sejam adotados mais rapidamente. Por exemplo, cerca de um terço da produção total de alimentos é perdida ou desperdiçada, sendo os cereais a parcela mais significativa. São necessários esforços de grande alcance para aumentar os benefícios imediatos e demonstráveis e criar novos produtos para produção industrial ou artesanal.

Grande parte do trabalho relacionado com a transição para a sustentabilidade ambiental (meta 9.4) implicará infraestruturas e construção. Os

TABELA 1

Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Objetivo 1	Acabar com a pobreza em todas as suas formas e em todos os lugares
Objetivo 2	Acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e a melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável
Objetivo 3	Garantir uma vida saudável e promover o bem-estar para todos, em todas as idades
Objetivo 4	Garantir uma educação inclusiva e equitativa de qualidade e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos
Objetivo 5	Alcançar a igualdade de género e capacitar todas as mulheres e raparigas
Objetivo 6	Garantir a disponibilidade e a gestão sustentável da água e saneamento para todos
Objetivo 7	Garantir o acesso à energia fiável, sustentável, moderna e a preço acessível para todos
Objetivo 8	Promover o crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos
Objetivo 9	Construir infraestruturas resilientes, promover a industrialização inclusiva e sustentável e fomentar a inovação
Objetivo 10	Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles
Objetivo 11	Tornar as cidades e os povoamentos humanos inclusivos, seguros, resilientes e sustentáveis
Objetivo 12	Garantir padrões de produção e de consumo sustentáveis
Objetivo 13	Tomar medidas urgentes para combater as alterações climáticas e os seus impactos a
Objetivo 14	Conservar e utilizar de forma sustentável os oceanos, os mares e os recursos marinhos, para o desenvolvimento sustentável
Objetivo 15	Proteger, recuperar e promover o uso sustentável dos ecossistemas terrestres, gerir as florestas de forma sustentável, combater a desertificação, travar e reverter a degradação dos solos e estancar a perda de biodiversidade
Objetivo 16	Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas a todos os níveis
Objetivo 17	Fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável

a. Reconhecendo que a Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre as Alterações Climáticas é o principal fórum internacional e intergovernamental para negociar a resposta a nível mundial às alterações climáticas.
Fonte: ONU 2015b.

projetos no domínio da energia (meta 7) podem ter incidência, direta e indiretamente, nos empregos de longo e de curto prazos, na medida em que permitem que outras indústrias cresçam e floresçam. Em 2014, as energias renováveis (excluindo as grandes hidroelétricas, responsáveis por cerca de 1,5 milhões de empregos diretos) empregaram, direta ou indiretamente, um número estimado de 7,7 milhões de pessoas. Nos sectores da energia renovável, a energia solar fotovoltaica é o maior empregador do mundo, sendo responsável por 2,5 milhões de empregos.

Contribuindo para a melhoria dos resultados nos domínios da saúde e da educação, especialmente entre as crianças, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável podem lançar as bases para que as pessoas adquiram as competências necessárias a profissões assentes num trabalho sustentável.

Reforçar o desenvolvimento humano através do trabalho exige políticas concretas e uma agenda vocacionada para a ação

É necessário que as opções políticas destinadas a reforçar o desenvolvimento humano através do trabalho sejam concebidas em torno de três grandes dimensões: a criação de mais oportunidades de trabalho com vista a alargar as opções de trabalho; a garantia do bem-estar dos trabalhadores, a fim de reforçar uma relação positiva entre o trabalho e o desenvolvimento humano; e ações concretas que permitam fazer face aos desafios que se colocam relativamente a grupos e contextos específicos. Igualmente necessária é uma agenda de ação, que crie uma dinâmica de mudança, com base numa abordagem assente em três pilares — um novo contrato social; um Acordo Global e a Agenda do Trabalho Digno (figura 8).

FIGURA 8

Opções políticas para o reforço do desenvolvimento humano através do trabalho

<p>Estratégias para a criação de oportunidades de trabalho</p> <p>Aproveitar as oportunidades do mundo do trabalho em mudança</p> <p>Formulação de uma estratégia nacional em matéria de emprego para fazer face às crises no trabalho</p>	<p>Estratégias para a garantia do bem-estar dos trabalhadores</p> <p>Garantir os direitos e benefícios dos trabalhadores</p> <p>Alargar a proteção social</p> <p>Combater as desigualdades</p>
<p>Estratégias para ações direcionadas</p> <p>Rumo ao trabalho sustentável</p> <p>Equilíbrio entre o trabalho doméstico e fora de casa</p> <p>Tomar iniciativas específicas para os grupos</p>	<p>Uma agenda para a ação</p> <p>Agenda do Trabalho Digno</p> <p>Acordo global</p> <p>Novo contrato social</p>

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

A criação de oportunidades de trabalho exige planos de emprego bem formulados, bem como estratégias para aproveitar oportunidades no mundo do trabalho em mudança

O emprego já não pode ser considerado um derivado do crescimento económico

O trabalho como motor do desenvolvimento humano pressupõe mais do que apenas a existência de empregos, prende-se também com o alargamento das escolhas dos indivíduos e com a garantia da existência de oportunidades, o que implica assegurar que estejam disponíveis e acessíveis oportunidades de trabalho remunerado adequadas e de qualidade para aqueles que querem e necessitam trabalho remunerado. São necessárias estratégias nacionais de emprego para enfrentar os complexos desafios que se colocam na esfera do trabalho em numerosos países. Cerca de 27 países em desenvolvimento adotaram já estratégias nacionais de emprego, estando outros 18 a desenvolvê-las e 5 a rever as respetivas políticas de molde a responder melhor aos novos desafios do emprego. Entre os principais instrumentos políticos de uma estratégia nacional de emprego poderão constar:

- *A definição de uma meta de emprego.* Mais de uma dúzia de países dispõem de metas de emprego (incluindo as Honduras e a Indonésia). Os bancos centrais podem visar duas metas — deixar de se centrar primordialmente no controlo da inflação e colocar a ênfase nas metas do emprego. Podem igualmente considerar a aplicação de instrumentos específicos de política monetária (como os mecanismos de atribuição de crédito) com vista à criação de mais oportunidades de trabalho, como acontece no Chile, na Colômbia, na Índia, na Malásia e em Singapura.
- *A formulação de uma estratégia de crescimento dinamizada pelo emprego.* O emprego já não pode ser considerado um derivado do crescimento económico. Algumas das intervenções políticas passariam pelo reforço dos laços entre as pequenas e médias empresas que necessitam de capital e as grandes empresas de capital intensivo com vista a aumentar o emprego, melhorar as competências dos trabalhadores ao longo do ciclo de vida, concentrando os investimentos e os contributos em sectores onde a mão-de-obra provém de populações desfavorecidas (como a agricultura), eliminando barreiras fundamentais para o crescimento impulsionado pelo

emprego (como a erradicação de ideias feitas em relação ao acesso ao crédito por parte de pequenas e médias empresas), implementando quadros jurídicos e regulamentares sólidos e abordando a distribuição do capital e do trabalho na despesa pública a fim de valorizar as tecnologias que geram postos de trabalho.

- *Apostar na inclusão financeira.* A existência de um sistema financeiro inclusivo é essencial para a criação de trabalho e para uma transformação estrutural. Nos países em desenvolvimento, a falta de acesso ao financiamento constitui um grande obstáculo ao funcionamento e crescimento das empresas, especialmente para as mulheres. As opções políticas possíveis poderão incluir o alargamento dos serviços bancários a grupos desfavorecidos e marginalizados (como acontece no Equador), orientando o crédito para zonas remotas e zonas onde esses serviços não existem, bem como para setores específicos (como na Argentina, Malásia e República da Coreia), e baixando as taxas de juro e oferecendo garantias de crédito e de crédito bonificado para pequenas e médias empresas, assim como setores orientados para a exportação.
- *Definir um quadro macroeconómico favorável.* Entre alguns dos instrumentos políticos destinados a reduzir a volatilidade e a criar empregos seguros incluem-se a manutenção de taxas de câmbio reais estáveis e competitivas, a gestão prudente de contas de capital, a reestruturação dos orçamentos de molde a apostar nos setores de criação de emprego, a criação de margem orçamental para a despesa pública, a promoção de um ambiente empresarial favorável, a garantia de infraestruturas de elevada qualidade e a adoção de um quadro regulamentar que incentive a concorrência, aumente a eficiência e garanta a transparência e a responsabilidade das empresas.

Aproveitar as oportunidades no mundo do trabalho em mudança exige ações políticas que ajudem as pessoas a prosperar no novo ambiente de trabalho. Os indivíduos conseguem prosperar se possuírem as qualificações, conhecimentos e competências necessárias para tirar

partido das novas tecnologias e capitalizar as oportunidades emergentes. Algumas das ações políticas neste contexto passariam por:

- *Impedir o nivelamento por baixo.* Tendo em conta os benefícios concretizados e potenciais que a globalização traz para o trabalho, o nivelamento por baixo — salários cada vez mais baixos e degradação das condições laborais — não é a única consequência. O empenho mundial em garantir salários dignos, em manter a segurança dos trabalhadores e em proteger os seus direitos pode evitar esse nivelamento por baixo e tornar as empresas

mais sustentáveis a longo prazo, o mesmo acontecendo com o comércio justo, uma vez que as condições de trabalho estão a tornar-se cada vez mais importantes aos olhos dos consumidores.

- *Proporcionar aos trabalhadores novas competências e educação.* Serão necessárias qualificações mais elevadas e específicas para o trabalho nos setores da ciência e da engenharia, bem como em muitos outros, assim como o serão a aptidão para a criatividade, a resolução de problemas e a aprendizagem ao longo da vida.

São necessárias estratégias nacionais de emprego para enfrentar os complexos desafios que se colocam na esfera do trabalho em numerosos países

As estratégias para a garantia do bem-estar dos trabalhadores devem centrar-se nos direitos, benefícios, proteção social e no combate às desigualdades

A garantir dos direitos e benefícios dos trabalhadores é crucial para reforçar as relações positivas entre o trabalho e o desenvolvimento humano e reduzir as negativas.

As políticas poderiam incluir:

- *Criar legislação e regulamentação.* Estas deverão incidir sobre a negociação coletiva, as prestações de seguros de desemprego, o salário mínimo, a proteção dos direitos e da segurança dos trabalhadores. É igualmente imperioso que se deem passos para ratificar e implementar as oito convenções da Organização Internacional do Trabalho sobre o trabalho e criar os enquadramentos jurídicos para a sua execução (figura 9).
- *Garantir de que as pessoas com deficiência possam trabalhar.* Podem ser tomadas medidas para induzir os empregadores a proporcionar um ambiente de trabalho adequado. Os Estados podem envidar esforços para alterar normas e perceções, reforçar as capacidades das pessoas com deficiência, garantir a acessibilidade aos locais de trabalho e às tecnologias necessárias e adotar políticas de discriminação positiva.
- *Tornar os direitos e segurança dos trabalhadores uma questão transversal.* Entre as medidas podem incluir-se quadros regulamentares extensivos aos migrantes, câmaras de compensação de remessas sub-regionais e mais apoio aos países de origem dos migrantes. Aqueles

quadros podem constituir bens públicos regionais ou sub-regionais.

Promover a ação coletiva e o sindicalismo. Tendo em conta a globalização, a revolução tecnológica e as mudanças nos mercados de trabalho, é necessário apoio para formas emergentes de ação coletiva (como a Associação das Mulheres Trabalhadoras Independentes na Índia), organizações inovadoras para os trabalhadores flexíveis (como a União Trabalhadores Independentes dos Estados Unidos) e de negociação coletiva, incluindo manifestações e protestos pacíficos.

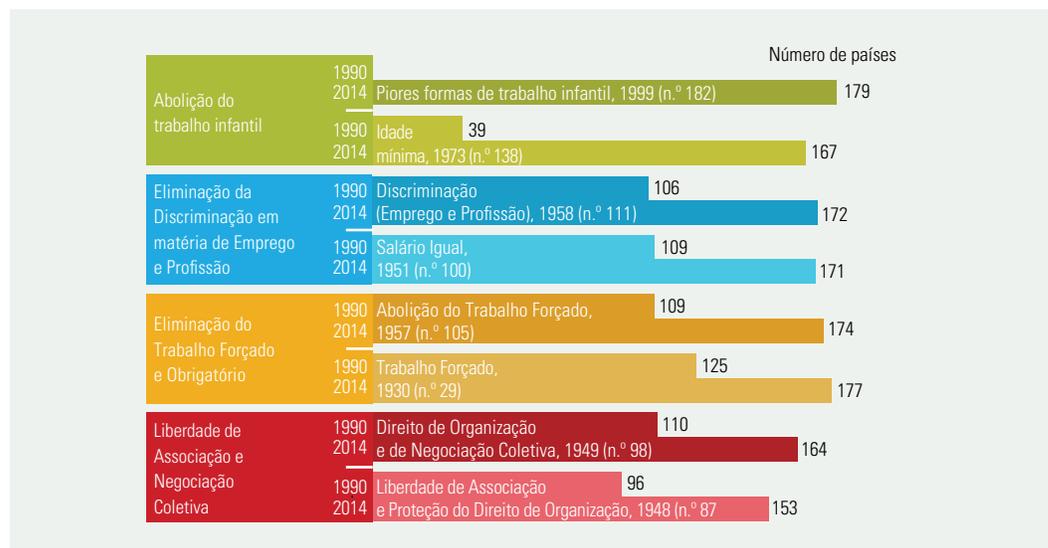
Apenas 27 por cento da população mundial está coberta por uma proteção social abrangente, o que limita consideravelmente a segurança e as escolhas dos trabalhadores. As medidas destinadas a alargar a proteção social deverão centrar-se na:

- *Prosseção de programas bem concebidos, orientados e executados.* É possível proporcionar um conjunto de garantias de segurança social de base e realistas a todos os cidadãos, através de transferências sociais em dinheiro e em espécie. Os recursos podem ser mobilizados, por exemplo, por meio de impostos progressivos, despesas reestruturadas e regimes contributivos mais amplos.
- *Conjugação da proteção social com as estratégias de trabalho adequadas.* Os programas permitiriam dar trabalho aos mais desfavorecidos, servindo como uma rede de segurança social.

Garantir os direitos e benefícios dos trabalhadores é crucial para reforçar as relações positivas entre o trabalho e o desenvolvimento humano

FIGURA 9

Número de países que ratificaram diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho, de 1990 a 2014



Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano com base em OIT (2014c).

A partilha dos lucros com os trabalhadores e a possibilidade de estes adquirirem ações nas empresas poderá ajudar a diminuir as desigualdades de rendimento

- **Garantia de um rendimento de subsistência.** Tratar-se-ia de um rendimento mínimo de base para todos, independentemente do mercado de trabalho, através de transferências de rendimentos. Esta política ajudaria a tornar o trabalho não remunerado uma opção mais viável e segura.
- **Adequação de programas de proteção social com êxito a contextos locais.** Os programas de transferências de rendimento ou de transferências condicionadas de rendimentos têm proporcionado uma fonte de proteção social, em particular na América Latina (como os programa Bolsa Família, no Brasil, e Oportunidades, atualmente Prospera, no México) e poderão ser replicados noutras partes do mundo.
- **Concretização de programas de garantia de emprego direto.** Alguns países têm apostado igualmente em programas de garantias de emprego. O mais conhecido é o Plano Nacional de Garantia de Emprego Rural na Índia.
- **Intervenções vocacionadas para pessoas idosas.** A possibilidade de escolha das pessoas idosas no que respeita ao trabalho é limitada pelo acesso às pensões. Entre as opções políticas incluem-se o alargamento dos regimes de pensões sociais de base não-contributiva e a exploração de sistemas de pensões contributivas totalmente financiados (como no Chile, por exemplo).

Uma vez que os trabalhadores recebem hoje uma parcela mais reduzida do total dos rendimentos e as desigualdades de oportunidades são ainda substanciais, as opções políticas devem concentrar-se na:

- **Formulação e implementação de estratégias de crescimento em prol das populações pobres.** Essas estratégias implicariam a criação de trabalho nos sectores em que a maioria das populações pobres trabalha, melhorando o acesso das famílias carenciadas aos serviços sociais de base, como a saúde, educação, água potável e saneamento, e proporcionado acesso a recursos produtivos como inputs, crédito e finanças. Estas medidas podem também libertar o tempo despendido com trabalho não remunerado. Entre as outras opções contam-se os subsídios, as despesas específicas e os mecanismos de fixação de preços.
- **Prestação de apoio complementar.** Os serviços ligados ao marketing, os investimentos em infraestruturas físicas (especialmente nas zonas rurais), o alargamento dos serviços de extensão e das tecnologias de trabalho intensivo promovem a igualdade de oportunidades no trabalho. O setor privado pode, com os incentivos adequados, ser encorajado a desempenhar um papel importante na construção e exploração de infraestruturas físicas.
- **Democratização da educação, especialmente do ensino terciário, a nível nacional e mundial.** Alguns

países atribuíram uma enorme importância ao ensino superior, contudo, o acesso ao mesmo é desigual e pode perpetuar as desigualdades no trabalho, como se observa no interior dos próprios países (a maioria dos trabalhadores com ensino superior provêm de famílias de rendimentos mais elevados) e entre os diversos países (os países com o maior incremento do ensino superior são industrializados e revelam já elevados níveis de desempenho neste segmento).

- *Fomento da participação nos lucros e da participação no capital por parte dos trabalhadores.* A partilha dos lucros com os trabalhadores e a possibilidade de estes adquirirem ações nas empresas ajudaria a diminuir as desigualdades de rendimento.
- *Adoção e aplicação de políticas distributivas adequadas.* Entre essas medidas poderiam incluir-se impostos progressivos sobre os rendimentos e a riqueza, regulamentos para reduzir a extração de rendas, uma regulamentação mais estrita (em especial das finanças) e

despesas públicas direcionadas para as populações pobres.

- *Regulamentação do setor financeiro para reduzir os efeitos regressivos dos ciclos.* A promoção de investimentos na economia real pode gerar empregos seguros, enquanto o aumento do investimento financeiro pode revelar-se menos estável e gerar menos postos de trabalho.
- *Erradicação das assimetrias entre a mobilidade do trabalho e do capital.* A mobilidade do trabalho não corresponde à do capital, devido a diferenças intrínsecas. Por uma questão política, os países industrializados promovem a mobilidade do capital, mas desencorajam a do trabalho. Seja como for, a regulamentação dos movimentos de capital pode reduzir a instabilidade macroeconómica e as armadilhas ao nível dos rendimentos médios nos países em desenvolvimento, evitando que o capital se desloque para o exterior sempre que os salários se tornam demasiado elevados. As políticas de migração podem, no mínimo, reduzir os riscos de migração.

São necessárias ações concretas para equilibrar a prestação de cuidados e o trabalho, remunerado, tornando o trabalho sustentável, combatendo o desemprego jovem, fomentando o trabalho criativo e voluntário e proporcionando trabalho em situações de conflito e pós-conflito

O equilíbrio de oportunidades entre homens e mulheres no que se refere ao trabalho remunerado e não remunerado pode beneficiar das seguintes medidas políticas:

- *Alargamento e reforço das políticas em matéria de género relativas ao emprego assalariado feminino.* Os programas deverão abordar o desenvolvimento de competências através do ensino, especialmente de matemática e ciências, de uma formação que corresponda à procura do mercado e do acesso ao desenvolvimento profissional contínuo.
- *Medidas para aumentar a representação das mulheres em cargos de decisão importantes.* A representação pode ser reforçada nos sectores público e privado através de políticas de recursos humanos, de seleção e recrutamento e de incentivos à retenção. Os critérios para a promoção de homens e mulheres a cargos de chefia devem ser idênticos. A tutoria e o acompanhamento individualizado (mentoring e coaching)

pode reforçar as capacidades das mulheres no local de trabalho, por exemplo, recorrendo a administradoras de sucesso como modelos.

- *Intervenções específicas.* São necessárias medidas legislativas para reduzir as desigualdades entre homens e mulheres, no que respeita ao assédio no trabalho, à discriminação na contratação e ao acesso ao financiamento e à tecnologia.
- *Licença parental, a usufruir pelo pai e pela mãe.* Ao invés de visar uma abordagem totalmente neutra em termos de género: se for concedido um prémio aos pais que partilham a licença parental de forma mais equitativa, é possível que os progenitores masculinos se sintam mais inclinados a fazer uso da licença paternal.
- *Alargamento das opções em matéria de prestação de cuidados, incluindo creches, programas pós-escolares, lares de idosos e instalações de cuidados continuados.* Os

As medidas concretas com vista ao trabalho sustentável poderão incidir na extinção, transformação e criação de trabalho

empregadores podem também oferecer assistência à infância no local de trabalho. Outra alternativa será subsidiar a prestação de cuidados através de vales e cupões.

- *Promoção de regimes de trabalho flexíveis, incluindo o teletrabalho.* Devem existir incentivos suficientes para voltar ao trabalho após o parto, que podem abranger a manutenção do posto de trabalho para as mulheres em licença de maternidade até um ano. Podem ainda ser oferecidos às mulheres benefícios e estímulos (por exemplo, aumentos salariais) para regressar ao trabalho. O teletrabalho e os horários flexíveis podem igualmente permitir às mulheres e aos homens equilibrar o trabalho remunerado e não remunerado.
- *Valorização da prestação de cuidados.* Envidar esforços nesta matéria ajudaria a aumentar a sensibilização para o valor que o trabalho de prestação de cuidados tem para a sociedade e encorajar diferentes opções para recompensar esse trabalho.
- *Recolha de dados de maior qualidade sobre o trabalho remunerado e não remunerado.* Os sistemas nacionais de estatística, com recurso a um número mais elevado de investigadores do sexo feminino e a amostras e questionários mais adequados, deverão reunir dados de melhor qualidade sobre a distribuição do trabalho remunerado e não remunerado.

As medidas concretas com vista ao trabalho sustentável poderão incidir na extinção, transformação e criação de trabalho para promover o desenvolvimento humano e a sustentabilidade ambiental. As medidas políticas poderão centrar-se na:

- *Adoção de diferentes tecnologias e incentivo a novos investimentos.* Estas ações exigiriam pôr de parte as medidas habituais, procurando a transferência de tecnologias e avançando rapidamente para um trabalho mais sustentável.
- *Incentivo à ação individual e proteção contra a desigualdade.* Estas ações requerem o reconhecimento e incentivo das externalidades positivas do trabalho — recorrendo a um salário social, que vai para além do salário propriamente dito, a fim de recompensar os trabalhadores quando o seu trabalho é benéfico para a sociedade (por exemplo, a conservação das florestas).
- *Gestão de compensações.* Por exemplo, apoiar os trabalhadores que perdem os seus postos de trabalho devido à extinção da atividade no seu sector/indústria (por exemplo, mineração), a implementar de normas (como na indústria de desmantelamento de navios), combater a desigualdade intergeracional e gerir e facilitar a mudança.

Além disso, é necessário um mecanismo que permita traduzir os resultados globais desejados em ações nos países (caixa 3).

CAIXA 3

Possíveis medidas a nível dos países rumo ao trabalho sustentável

- Identificar tecnologias e opções de investimento adequadas, incluindo oportunidades que permitam dar um salto em frente.
- Estabelecer quadros regulamentares e macro-económicos que permitam facilitar a adoção de políticas sustentáveis.
- Garantir que a população disponha de uma base adequada de competências — combinando competências técnicas e de elevada qualidade com aptidões essenciais para a aprendizagem, empregabilidade e comunicação.
- Reconverter e atualizar as competências de um grande número de trabalhadores em setores informais, como a agricultura. Embora se possa chegar a alguns através do mercado, outros precisarão da ajuda do setor público, de organizações não-governamentais e de outros agentes. Estes programas podem constituir um meio para apoiar as mulheres e outros grupos tradicionalmente desfavorecidos.
- Gerir os impactos adversos decorrentes da transição, através da oferta de pacotes diversificados de apoio e da criação de condições equitativas, de modo a pôr cobro à transmissão intergeracional da desigualdade.
- Continuar a reforçar as competências de base da população. Esta tarefa exigirá uma abordagem de ciclo de vida, que reconheça o carácter cumulativo das intervenções que contribuem para a aprendizagem. Serão necessários investimentos avultados na qualidade e número dos trabalhadores dos sectores da saúde e educação, sendo de salientar o papel que o setor público desempenha constantemente na transformação das competências.

Fonte: Atkinson (2015).

As opções políticas anteriormente mencionadas, nomeadamente no que se refere à educação e ao reforço das competências, são de particular importância para o combate ao desemprego entre os jovens. Porém, tendo em conta a gravidade dos impactos multidimensionais (económicos, sociais e políticos) deste desafio, são igualmente imperiosas intervenções específicas. Deverão ser criadas oportunidades de trabalho atrativas para os jovens, a fim de que possam dar azo à sua criatividade, inovação e empreendedorismo no novo mundo do trabalho. Entre os métodos possíveis incluem-se:

- *Proporcionar apoio político aos setores e entidades que criam novas áreas de trabalho.* Trata-se de iniciativas que estão em curso, e todos os dias se descobrem novas oportunidades, que, no entanto, carecem de políticas que as sustentem.
- *Investir no desenvolvimento de competências, da criatividade e da resolução de problemas.* Deverá ser prestado apoio especial a jovens adultos de ambos os sexos no âmbito da aprendizagem, do ofício e formação profissional, bem como na formação em contexto laboral.
- *Promover políticas governamentais de apoio a jovens empresários.* Entre as possíveis áreas incluem-se os serviços de consultoria para a criação de empresas, bem como iniciativas, instrumentos e canais mais adequados de financiamento. Recentemente, surgiu o crowd-sourcing (terceirização aberta) como meio de gerar fundos para pequenas iniciativas.
- *Disponibilizar de forma mais ampla o ensino terciário através da Internet.* Hoje em dia, os cursos abertos em linha disponibilizados de forma maciça ligam instituições académicas de renome mundial e estudantes de todo o mundo.
- *Utilizar programas de transferência de rendimento, a fim de proporcionar emprego aos jovens e populações pobres a nível local.* Na Índia e no Uganda, estes programas têm proporcionado recursos para financiar a procura de emprego e apoiar a formação e o desenvolvimento de competências de elevada qualidade. Permitiram igualmente aumentar o acesso a outras fontes de crédito ao empreendedorismo.

O trabalho criativo exige um ambiente de trabalho adequado, incluindo apoio financeiro, bem como oportunidades para colaborar e criar sinergias de ideias. Alguns dos requisitos essenciais para a promoção da criatividade e da inovação são:

- *Inovar de forma inclusiva.* Neste caso, os novos produtos e serviços são desenvolvidos

para aqueles, ou por aqueles, que vivem com rendimentos mais baixos, ou por mulheres, alargando as oportunidades criativas a grupos que podem estar sub-representados.

- *Assegurar a criatividade democrática.* Os locais de trabalho e as plataformas em linha podem ser organizados de forma a encorajar a inovação a todos os níveis.
- *Financiar a experimentação e o risco.* Trata-se aqui de resolver problemas sociais e ambientais incontornáveis que podem requerer das fundações e instituições públicas a assunção de riscos de financiamento de abordagens de êxito menos seguro.
- *Inovar em prol do bem público.* A criatividade e a inovação podem promover numerosos objetivos. As políticas que orientam a inovação para um bem social mais significativo, incluindo o trabalho de voluntariado, podem contribuir para o desenvolvimento humano.

O trabalho voluntário pode ser incentivado pela redução de impostos e através de subsídios e subvenções públicas para organizações de voluntariado. O apoio público para a criação e proteção do trabalho voluntário pode trazer benefícios sociais, nomeadamente em situações de emergência, como conflitos e catástrofes naturais.

Em situações de conflito e pós-conflito, é fundamental apostar em empregos produtivos que capacitem as pessoas, promovam a ação, deem voz ativa, proporcionem estatuto social e fomentem o respeito, a coesão, a confiança e a vontade das pessoas de participarem na sociedade civil. Entre algumas das opções políticas possíveis contam-se:

- *Apoio ao trabalho no âmbito do sistema de saúde.* Em muitos países atingidos por conflitos, o sistema de saúde entrou em colapso, e o acesso aos serviços de saúde de emergência é fundamental para trabalhadores e os que sofreram ferimentos.
- *Criação e implementação de serviços sociais de base.* Esta medida encerra benefícios sociais e políticos. As comunidades, as organizações não-governamentais e as parcerias público-privadas podem, a este respeito, ser fatores determinantes.
- *Programas de obras públicas.* Até o trabalho temporário de emergência, os programas “dinheiro por trabalho” e outros podem fornecer meios de subsistência, extremamente necessários, e contribuir para a construção de infraestruturas físicas e sociais fundamentais.

Deverão ser criadas oportunidades de trabalho atrativas para os jovens

- *Formulação e implementação de programas específicos com base na comunidade.* Esses programas podem proporcionar vários benefícios, incluindo estabilidade. As atividades

económicas podem ser impulsionadas através do restabelecimento das ligações entre as pessoas, da reconstrução de redes e da ajuda à restauração do tecido social.

Além das opções políticas, é necessária uma agenda mais alargada vocacionada para a ação

- *Desenvolver um novo contrato social.* No novo mundo do trabalho, os intervenientes são

menos propensos a manter laços de longo prazo com um único empregador ou a ser membros de um sindicato do que o foram os seus antepassados. O atual mundo do trabalho não se encaixa nas modalidades tradicionais de proteção. Como pode a sociedade mobilizar fundos destinados a cobrir uma população cada vez mais alargada que nem sempre trabalha, chegar aos que trabalham fora do sector formal, acolher recém-chegados ao mercado de trabalho (especialmente migrantes) e abranger os que não podem trabalhar? É possível que haja necessidade, nessas circunstâncias, de um novo contrato social que inclua um diálogo numa escala mais alargada do que o teve lugar durante o século XX. A Dinamarca tem feito esforços no sentido de proporcionar segurança juntamente com a requalificação e atualização de competências num mercado de trabalho cada vez mais flexível (caixa 4).

- *Procurar um acordo mundial.* Numa era de produção global, as políticas e os contratos sociais nacionais não podem ser eficazes à

Implementar a Agenda do Trabalho digno ajudará o trabalho como motor do desenvolvimento humano

CAIXA 4

Flexigurança na Dinamarca

O mercado de trabalho dinamarquês apresenta hoje muito daquilo que é frequentemente apelidado de “flexigurança”: a coexistência entre flexibilidade, sob a forma de baixos custos de ajustamento para os empregadores e trabalhadores, e segurança, um subproduto da bem desenvolvida rede de segurança social da Dinamarca, garantindo elevadas taxas de cobertura e substituição.

O principal objetivo da flexigurança consiste em promover a segurança do trabalho mais do que a segurança do posto de trabalho, ou seja, a proteção incide sobre os trabalhadores e não nos seus postos de trabalho. Consequentemente, os empregadores beneficiam de todas as vantagens de uma força de trabalho flexível e os trabalhadores podem confiar numa robusta rede de segurança social assente em políticas ativas do mercado de trabalho.

Fonte: Banco Mundial 2015b..

CAIXA 5

Os quatro pilares da Agenda do Trabalho Digno

- *Criar emprego e desenvolver as empresas.* Este pilar implica reconhecer que a principal via para sair da pobreza é a existência de postos de trabalho e que é imperioso que a economia proporcione oportunidades de investimento, empreendedorismo, criação de emprego e meios de subsistência sustentáveis.
- *Normas e direitos no trabalho.* É preciso que existam oportunidades de representação que permitam às pessoas participar e expressar os seus pontos de vista a fim de conquistar direitos e respeito. O trabalho normativo da Organização Internacional do Trabalho

é fundamental para assegurar o cumprimento e medir o progresso.

- *Proteção social.* A proteção social de base, como os cuidados de saúde e a segurança na reforma, constitui a fundação para uma participação produtiva na sociedade e na economia.
- *Governança e diálogo social.* O diálogo social entre governos, trabalhadores e empregadores pode resolver problemas económicos e sociais importantes, encorajar a boa governança, criar relações de trabalho sólidas e impulsionar o progresso económico e social.

Fonte: OIT 2008b.

margem dos compromissos mundiais. Além disso, a verdadeira globalização assenta na ideia de partilha — devemos partilhar a responsabilidade por uma “vida de trabalho global”.

Um acordo mundial exigirá a mobilização de todos os parceiros sociais - trabalhadores, empresas e governos de todo o mundo - respeitando, na prática, os direitos dos trabalhadores e mantendo disponibilidade para negociar acordos a todos os níveis. Esse acordo não exigirá novas instituições, apenas uma reorientação da atenção em importantes fóruns internacionais de todo o mundo.

Um acordo mundial pode orientar os governos na implementação de políticas que respondam às necessidades dos seus cidadãos. Sem acordos mundiais, as políticas nacionais poderão responder à procura de trabalho a nível nacional sem ter em conta as externalidades, pelo que se torna igualmente necessário um pacto global-nacional. As convenções internacionais, como a Convenção da Organização Internacional do Trabalho relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, que entrou em vigor em setembro de 2013, foi um acordo inovador que estabelece normas a nível mundial em matéria de direitos dos trabalhadores domésticos em todo o mundo. Este tipo de acordo oferece princípios orientadores aos signatários, mas concede margem de manobra aos governos nacionais para implementar políticas nos respetivos contextos nacionais com vista ao cumprimento dos compromissos assumidos. Incentivadas por ações mundiais, as políticas nacionais geram uma mudança real nas comunidades locais.

- *Implementar a Agenda do Trabalho Digno.* A Agenda do Trabalho Digno conta com quatro pilares (caixa 5). A agenda e o quadro de desenvolvimento humano reforçam-se mutuamente. O trabalho digno reforça o desenvolvimento humano graças a cada um dos seus pilares. A criação de emprego e o desenvolvimento de empresas proporcionam rendimento e meios de subsistência aos indivíduos, constituem instrumentos fundamentais para a equidade, são um meio de participação e de promoção da autoestima e da dignidade. Os direitos dos trabalhadores contribuem para o desenvolvimento humano, garantindo os direitos humanos, a liberdade humana e as normas laborais. A proteção social fomenta o desenvolvimento humano, assegurando redes de segurança, protegendo as pessoas contra riscos e vulnerabilidades e prestando serviços sociais. O diálogo social alimenta o desenvolvimento humano através de uma ampla participação, da capacitação e da coesão social.

Em contrapartida, o desenvolvimento humano contribui para os quatro pilares. O reforço das capacidades através do desenvolvimento humano aumenta as oportunidades de emprego e de empreendedorismo. No âmbito do desenvolvimento humano, a vertente da participação ajuda a enriquecer o diálogo social. O desenvolvimento humano contribui igualmente para promoção dos direitos humanos, o que reforça os direitos dos trabalhadores e aumenta a segurança humana. Tendo em conta todas estas interligações, a implementação da Agenda do Trabalho Digno favorecerá o trabalho como motor do desenvolvimento humano.⁷⁹

O mundo mudou radicalmente, mas o conceito de desenvolvimento humano continua a ser tão relevante como sempre, ou até mais

O mundo é hoje muito diferente do que era em 1990, altura em que surgiu a noção de desenvolvimento humano e foram concebidos

indicadores para aferir o bem-estar. Desde então, o panorama do desenvolvimento transformou-se, assistiu-se a uma mudança dos centros de crescimento mundiais, à materialização de importantes transições demográficas, e uma nova vaga de desafios em matéria de desenvolvimento surgiu.

A economia mundial está a mudar. A influência das economias emergentes

A noção de desenvolvimento humano continua a ser relevante para o discurso do desenvolvimento - e ainda mais no mundo de hoje

aumenta. A participação das economias desenvolvidas no PIB mundial (com base em dólares em paridade do poder de compra) caiu de 54 por cento, em 2004, para 43 por cento, em 2014. Politicamente, o desejo de liberdade e de ter voz ativa fez-se sentir em diferentes partes do mundo; a revolução digital mudou o modo como pensamos e atuamos; as desigualdades aumentaram; a segurança humana tornou-se mais frágil; e as alterações climáticas afetam cada vez mais vidas humanas.

Assim sendo, continuará a noção de desenvolvimento humano a ser relevante para o discurso do desenvolvimento e como uma medida do bem-estar humano? Sim — e sobretudo no mundo de hoje.

Apesar de todos os progressos económicos e tecnológicos realizados no mundo, os benefícios do progresso ainda não são equitativos, as capacidades e oportunidades humanas nem sempre florescem, a segurança humana está em causa, os direitos humanos e as liberdades nem sempre se encontram protegidos, a desigualdade de género persiste teimosamente, e as escolhas das gerações futuras não recebem a atenção que merecem. Além disso, a noção de desenvolvimento humano — alargar a capacidade de escolha, dar ênfase a um conceito de vida longa, saudável e criativa, bem como salientar a necessidade de alargamento das capacidades e criação de oportunidades — assume uma nova importância no quadro do desenvolvimento, colocando as pessoas no seu centro.

De igual modo, o quadro de desenvolvimento humano talvez ainda forneça, como indicador do bem estar humano, a perspetiva mais ampla do progresso humano, contribuindo simultaneamente para a formulação das políticas.

No entanto, após um quarto de século, chegou o momento de visitar ambos os aspetos — a noção e a forma de medir o desenvolvimento.

A noção e os indicadores do desenvolvimento humano devem ser revistos de forma a torná-los mais relevantes face aos desafios de hoje e ao mundo de amanhã

A perspetiva conceptual do desenvolvimento humano exige uma nova abordagem mais sólida, perante desafios emergentes num mundo em rápida mudança, especialmente em diálogo com a Nova Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

A tónica de base deve manter-se intacta. Contudo, temas como escolhas individuais e colectivas, soluções de compromisso em situações de conflito, hierarquias entre essas escolhas e o equilíbrio entre as escolhas da geração presente e futura devem ser ponderados. Igualmente, a sustentabilidade, o significado do desenvolvimento humano face aos choques e vulnerabilidades, e as relações entre o desenvolvimento humano, os direitos humanos e a segurança humana terão que ser revisitados.

A Nova Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável exigem novos instrumentos de avaliação para a monitorização do progresso — é prioritário aferir a sustentabilidade ambiental e integrá-la nas medidas mundiais relativas ao bem-estar humano.

Perfilam-se três outros desafios. Em primeiro lugar, é imperioso identificar formas de medir e indicadores que permitam aferir mais rapidamente o impacto das políticas. Em segundo lugar, a forma de medir é muitas vezes inadequada para avaliar o bem-estar humano em situações de choque e crise, devendo, por conseguinte, ser reformulada para atender a essa necessidade. Em terceiro lugar, devem ser estudadas medidas políticas de “orientação rápida”.

Todos estes esforços exigem dados sólidos, consistentes e credíveis. Tendo essa exigência presente e tendo igualmente em conta uma agenda internacional muito mais ambiciosa, o Painel de Alto Nível sobre a Agenda de Desenvolvimento Pós 2015, convocado pelo Secretário Geral das Nações Unidas em 2014, apelou a uma revolução da informação, pondo em evidência a necessidade de monitorização do progresso. Cumpre salientar três questões:

- Em primeiro lugar, a disponibilidade de uma quantidade considerável de dados em tempo real pode fornecer informação de maior qualidade sobre, por exemplo, a presença de alunos nas escolas. Os sensores, os satélites e outras ferramentas produzem dados em tempo real sobre as atividades dos indivíduos, podendo esses dados ser aproveitados para a formulação de políticas.
- Em segundo lugar, os grandes volumes de dados (megadados) encerram a possibilidade de produção de estatísticas quase instantaneamente, permitindo uma desagregação com níveis de pormenor até hoje inimagináveis a não ser em recenseamentos populacionais. Este tipo de dados permite alargar a compreensão dos nexos de causalidade num mundo cada vez mais complexo, bem como respostas céleres nalgumas situações de cariz humanitário. Contudo, encerram riscos — podem causar prejuízos sempre que a privacidade e o anonimato não são respeitados. Ainda

assim, são numerosos os investigadores que se dedicam a perceber de que forma este considerável volume de informação —gerada, quer acidental, quer deliberadamente, no quotidiano de milhares de milhões de pessoas — pode promover a sustentabilidade e conduzir a uma perceção útil para melhorar a vida humana.

- Em terceiro lugar, é possível combinar os métodos tradicionais e novos de recolha de dados para os recenseamentos, desde os registos administrativos até aos dispositivos móveis, aos sistemas de informação geoespacial e à Internet, o que numerosos países já fazem.

Neste mundo novo e em mudança, com uma nova agenda e novos objetivos de desenvolvimento, é crucial rever o conceito e os indicadores do desenvolvimento humano, que datam já de há 25 anos. O Relatório do Desenvolvimento Humano do próximo ano, o 25.º da série, será dedicado essa questão.

Neste mundo novo e em mudança é crucial rever o conceito e os indicadores do desenvolvimento humano

Capítulo 1

Trabalho e desenvolvimento humano— relações analíticas

Infográfico: As relações entre o trabalho e o desenvolvimento humano são sinérgicas



O trabalho e o desenvolvimento humano — relações analíticas



O verdadeiro objetivo do desenvolvimento não visa apenas o aumento dos rendimentos, mas também a maximização das escolhas humanas — reforçando os direitos humanos, as liberdades, as capacidades e oportunidades e dando ao indivíduo a possibilidade de ter uma vida longa, saudável e criativa. O trabalho, que desempenha um papel central na existência humana, é fundamental neste processo. Os seres humanos preparam-se para o trabalho quando crianças, começam a trabalhar quando atingem a idade adulta e esperam reformar-se numa fase mais avançada da sua vida. Ao longo do ciclo de vida, a qualidade de vida está pois intimamente ligada à qualidade do trabalho.

Do ponto de vista económico, o trabalho permite que as pessoas garantam a sua subsistência e beneficiem de segurança económica. Contudo, do ponto de vista do desenvolvimento humano, o trabalho permite também melhorar as capacidades do indivíduo, proporcionando conhecimentos e competências. O rendimento do trabalho ajuda os trabalhadores a alcançar um melhor nível de vida, proporcionando um melhor acesso à saúde e à educação — elementos fundamentais para o reforço de capacidades. Por sua vez, o trabalho proporciona às pessoas oportunidades e possibilidades de escolha acrescidas na sua vida económica e social. Viabiliza também uma participação plena na sociedade, conduzindo a um sentimento de dignidade e valor próprio. O trabalho inerente à prestação de cuidados a terceiros gera coesão social e reforça os laços no seio das famílias e comunidades. Para contribuir para o desenvolvimento humano, o trabalho tem de ser produtivo, gratificante e útil e de libertar o potencial e a criatividade humanas, bem como o seu espírito.

O trabalho também fortalece as sociedades. Ao trabalharem em conjunto, os seres humanos não só incrementam o bem-estar material, como também acumulam um conjunto de conhecimentos que constitui a base das culturas e das civilizações. Além disso, o trabalho deveria tornar as sociedades mais justas, proporcionando oportunidades às populações pobres e permitindo-lhes uma vida melhor. Quando o trabalho é desenvolvido com respeito pelo ambiente, os benefícios estendem-se ao longo de gerações. O trabalho promove, portanto, o desenvolvimento humano. Escusado será dizer que, ao melhorar as capacidades, as oportunidades e as possibilidades de escolha, o desenvolvimento humano

contribui para o trabalho. Em suma, o trabalho e o desenvolvimento humano estão interligados e reforçam-se mutuamente (ver infográfico no início do capítulo)

Contudo, a relação entre o trabalho e o desenvolvimento humano não é automática. O trabalho pode ser cansativo, monótono, repetitivo e perigoso. Da mesma forma que existem trabalhos que favorecem o desenvolvimento humano, também existem os que podem ser profundamente destrutivos. Em todo o mundo, milhões de pessoas, muitas delas ainda crianças, são forçadas a trabalhar em condições de exploração. Algumas caíram na armadilha do trabalho forçado, que as priva dos seus direitos e da sua dignidade. Outras trabalham em condições perigosas, desprovidas de direitos laborais e de proteção social, esgotando os seus dias em trabalho escravo que reprime o seu potencial (ver tabela A1.1 no final do capítulo). Embora o trabalho devesse criar sociedades mais justas, pode também criar cisões se as grandes disparidades em termos de oportunidades e recompensas perpetuarem divisões e desigualdades.

A noção de trabalho é mais lata do que a de emprego

A noção de trabalho é mais lata e mais profunda do que a de posto de trabalho ou emprego (caixa 1.1). O emprego garante rendimento e é um elemento fundamental da dignidade humana, da participação e da segurança económica das populações. Porém, o enquadramento do emprego é restritivo. Não abarca muitos tipos de trabalho que são mais flexíveis e sem limite de duração, entre

A noção de trabalho é mais lata e mais profunda do que a de posto de trabalho ou emprego

O que é trabalho?

Para efeitos do presente relatório, o trabalho é qualquer atividade conducente não só à produção e ao consumo de bens ou serviços mas que também vai além da produção destinada a gerar valor económico. Por conseguinte, o trabalho engloba atividades que podem resultar num maior bem-estar humano, tanto no presente como no futuro.

O trabalho envolve quatro grupos de pessoas: os próprios trabalhadores; outras entidades, como os empregadores, que fornecem contributos complementares; os consumidores dos bens ou serviços; e o resto do mundo, que abrange outras populações, a sociedade e o ambiente natural, assim como as gerações vindouras e o futuro dos próprios trabalhadores. O trabalho proporciona retornos tanto monetários como não monetários, tangíveis e intangíveis, com resultados esperados e inesperados.

Pensemos no caso de uma pessoa que cozinha uma refeição. Se cozinha para si própria, os custos enquanto produtor são os custos de oportunidade do tempo que poderia ter dedicado a outra tarefa; o seu retorno enquanto consumidor consiste no alimento proporcionado pela refeição. Embora não haja outros agentes envolvidos, esta atividade pode gerar um impacto no ambiente. Vejamos agora o caso de alguém que cozinha para a sua família. Nessas circunstâncias, o rol de consumidores aumenta. Os retornos tangíveis incluem agora a nutrição da família, conjugada com o sentimento de satisfação intangível

proporcionado pela aprovação da família — ou o sentimento de frustração por se esperar que realize a tarefa, ou dedique o seu tempo a outras atividades, como ganhar dinheiro, prosseguir os estudos, ou participar na vida pública. Na perspetiva do desenvolvimento humano, o trabalho consiste no grau de liberdade de que os indivíduos dispõem para fazer escolhas quanto à atividade que exercem.

No entanto, se a tarefa de cozinhar for assegurada por pessoal doméstico, a situação muda. Nesse caso, há um retorno financeiro para o trabalhador, e o agregado familiar atua não só como consumidor, mas também como provedor dos contributos complementares. Esta atividade pode ser remunerada de forma diferente, dependendo da circunstância de ser exercida por um homem por ou uma mulher, por um cidadão ou um imigrante. Uma pessoa que seja coagida a exercer uma atividade, ou que aufera retornos inferiores aos auferidos por outras, está a ser explorada.

Esta abordagem ao trabalho pode aplicar-se também aos trabalhadores criativos e aos voluntários. Por exemplo um *chef* de cozinha de um restaurante pode exprimir a sua criatividade, que, além do rendimento que aufera, pode proporcionar-lhe um sentimento de satisfação profissional, de autoestima e dignidade. Do mesmo modo, um voluntário que presta serviço numa cozinha comunitária não trabalha por dinheiro, mas pode fazê-lo pela satisfação que essa atividade altruísta lhe proporciona.

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

os quais a prestação de cuidados, o trabalho voluntário e o trabalho criativo, como a escrita ou a pintura — todos eles importantes para o desenvolvimento humano. Abarcar estas dimensões requer uma noção mais lata de trabalho (figura 1.1).

Visto desta perspetiva, o trabalho é muito diversificado. Pode ser remunerado ou não remunerado, formal ou informal, e ser exercido no seio dos agregados familiares ou fora deles (ver tabela A1.2 no final do capítulo). Pode também ser realizado em circunstâncias muito diferentes, agradáveis ou desagradáveis, proporcionando um vasto leque de direitos e oportunidades que refletem diferentes contextos e níveis de desenvolvimento. A qualidade do trabalho é tão importante como a sua quantidade.

A prestação de cuidados (abordada no capítulo 4) reveste-se de uma importância fundamental para o desenvolvimento humano. A prestação de

cuidados engloba tarefas domésticas, como a preparação de refeições para a família, a limpeza da casa e a recolha de água e combustível, assim como a prestação de assistência a grupos de pessoas que não podem cuidar de si próprias — crianças, idosos e familiares doentes — a curto e a longo prazo.

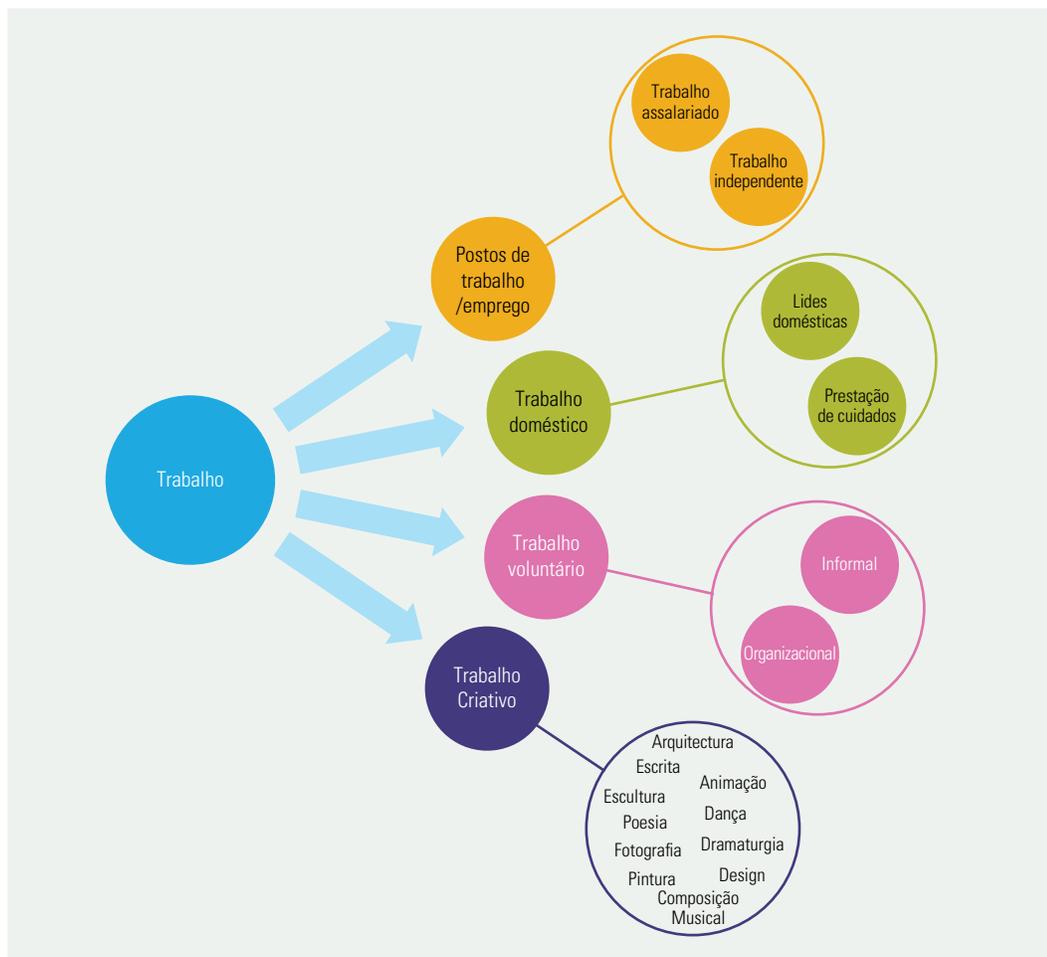
O trabalho voluntário foi definido como trabalho não remunerado e não obrigatório — ou seja, o tempo que as pessoas dedicam, sem remuneração, a atividades desenvolvidas por intermédio de uma organização ou de forma direta em prol de terceiros que não pertencem ao seu agregado familiar. O trabalho voluntário é, por definição, uma expressão da liberdade de escolha, que reforça intrinsecamente o desenvolvimento humano do ponto de vista individual.

A expressão criativa contribui para a sociedade com novas ideias, sob a forma de obras de arte e de produtos culturais, criações funcionais,

A expressão criativa
contribui com
novas ideias

FIGURA 1.1

O trabalho é mais do que apenas o emprego



Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

O trabalho deve ser analisado no contexto de um ciclo de vida humana

intervenções científicas e inovações tecnológicas. O trabalho criativo é apelativo para muitos indivíduos porque lhes oferece a oportunidade de serem inovadores e de se exprimirem, enquanto se esforçam por ganhar a vida. Embora possa assentar na arbitrariedade, na improvisação e na derivação, o trabalho criativo envolve a originalidade e singularidade.

O trabalho nas diversas etapas do ciclo de vida

Os períodos do ciclo de vida são determinados por fatores demográficos, físicos e culturais, e estão sujeitos a mutações ao longo do tempo. Existem sobreposições entre as diferentes fases, que podem variar de pessoa para

pessoa. O trabalho deve ser analisado no contexto de um ciclo de vida humana e tendo conta as mutações que ocorrem ao longo desse ciclo. Frequentemente não se trata de uma questão de escolha; as decisões com origem em fatores de ordem cultural ou na ausência de apoio adequado obrigam as pessoas a aceitar condições laborais distintas. Assim, o casamento das raparigas em idade precoce ou os cortes na assistência à infância financiada pelo Estado podem obrigá-las a abandonar os estudos — privando-as, durante toda a vida, da possibilidade de ingressarem no mercado de trabalho, de auferirem um rendimento digno e de se emanciparem economicamente. O trabalho é simultaneamente fonte de riscos e vulnerabilidade e resposta aos mesmos, vivenciados pelas pessoas de formas diferentes ao longo da vida.

A relação positiva entre o desenvolvimento humano e o trabalho é recíproca

Na faixa etária mais ativa, a prioridade de um trabalhador pode consistir em maximizar os rendimentos do trabalho, em detrimento de outras — não só para suprir as suas necessidades atuais, como também para prover necessidades futuras. Contudo, noutras circunstâncias, as pessoas (entre as quais os trabalhadores mais idosos e muitos trabalhadores jovens) podem querer transitar para outras áreas de trabalho que não oferecem retornos económicos muito elevados, mas proporcionam maior alegria e satisfação no trabalho. Ao mesmo tempo, os jovens podem ser confrontados com restrições às suas opções laborais. Com o aumento do desemprego jovem, as opções de trabalho que não impliquem salários baixos e insegurança em termos de subsistência podem ser escassas para muitos. Os trabalhadores mais idosos estão expostos a riscos e a vulnerabilidades semelhantes, nomeadamente nos países em desenvolvimento onde o trabalho remunerado continua a ser uma necessidade na terceira idade, embora as opções de trabalho possam ser limitadas.

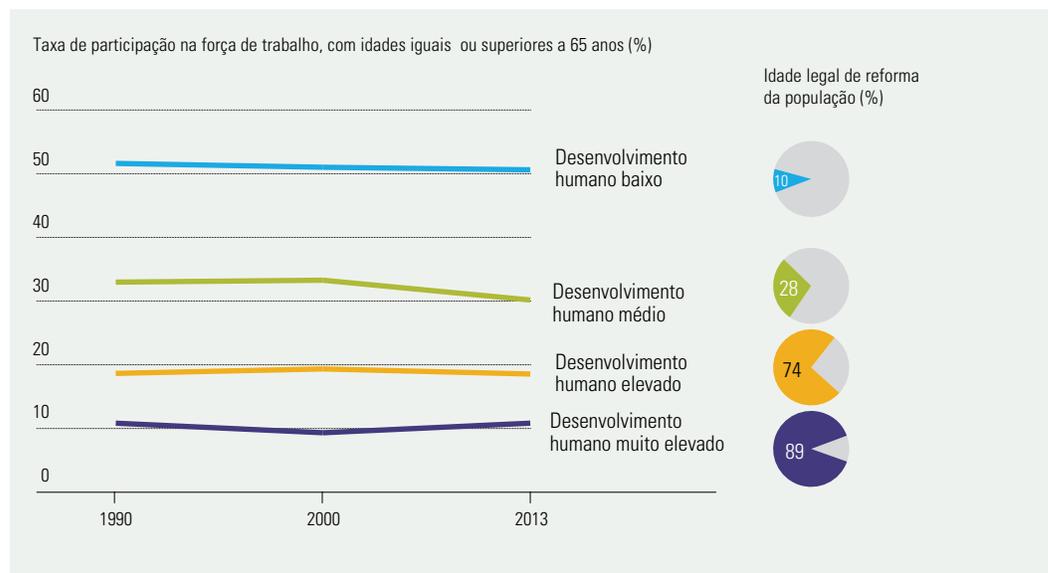
Na maioria dos países, as pessoas têm uma vida mais longa e mais saudável, o que aumenta o potencial de produção dos trabalhadores mais velhos. No entanto, existem compensações para os indivíduos que pretendem ter maior controlo sobre o seu tempo, para desenvolver atividades

de lazer discricionário ou diferentes tipos de atividades laborais remuneradas e não remuneradas. A idade indicada para fazer essa transição não é provavelmente a mesma para todos os trabalhadores, o que dificulta as decisões políticas sobre o aumento da idade da reforma.

As opções de trabalho dos idosos são condicionadas por poderosas pressões decorrentes das políticas e programas nacionais em matéria de pensões. Numa perspetiva global, os trabalhadores de países onde a cobertura das pensões de reforma é reduzida tendem a permanecer no mercado de trabalho após os 65 anos, ao passo que os trabalhadores dos países onde essa cobertura é elevada tendem a aposentar-se mais cedo (figura 1.2). Esta situação tem impactos claros na forma como as pessoas tomam decisões em matéria de trabalho, assim como implicações profundas no desenvolvimento humano. As pessoas com uma cobertura de pensões limitada ou com pensões reduzidas — uma situação típica na maioria dos países em desenvolvimento — são obrigadas a manter-se mais tempo num emprego remunerado. Em contrapartida, as que têm acesso a pensões de reforma de valor substancial — situação típica nos países desenvolvidos — tendem a aposentar-se mais cedo ou a transitar para áreas de trabalho

FIGURA 1.2

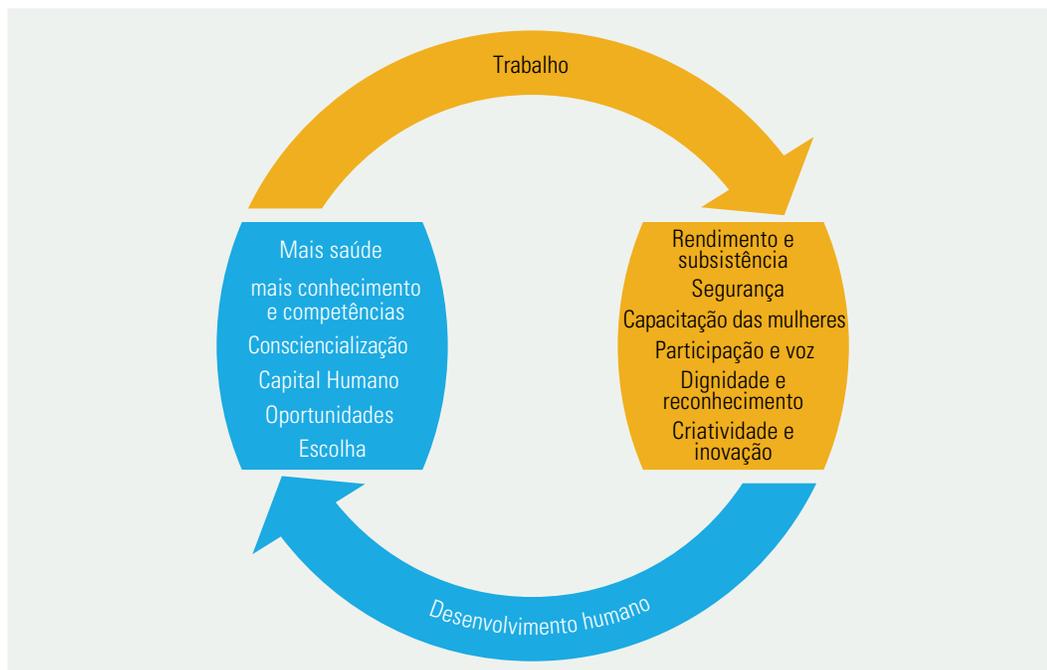
Os trabalhadores de países onde a cobertura das pensões de reforma é limitada tendem a permanecer no mercado de trabalho após os 65 anos, ao passo que os trabalhadores dos países onde essa a cobertura é elevada tendem a aposentar-se mais cedo.



Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano baseados na OIT (2015d, 2015e).

FIGURA 1.3

O trabalho e o desenvolvimento humano são sinérgicos



Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

que, podendo não maximizar os seus retornos económicos, lhes oferecem outras compensações.

No Sri Lanka, a maioria dos trabalhadores do setor formal aposentam-se na casa dos 60 anos, e uma fração relativamente pequena trabalha a tempo parcial ou a tempo inteiro. Mas os trabalhadores temporários ou os trabalhadores independentes tendem a manter os seus empregos a tempo inteiro durante muito mais anos. Ou seja, a formalidade é um fator que determina em grande medida a duração da vida profissional.¹

Num mundo onde a esperança de vida está a aumentar e onde a tecnologia permite que as pessoas tenham um lugar ativo na sociedade durante muito mais tempo, muitos idosos procuram manter uma participação ativa no mundo do trabalho — por vezes remunerado, por vezes voluntário. Muitos países estão a responder a essa situação com iniciativas tendentes a manter as pessoas idosas no mercado de trabalho sem bloquear as oportunidades de outras — nomeadamente as dos jovens (ver capítulos 3 e 6).

O trabalho reforça o desenvolvimento humano

O desenvolvimento humano é um processo de ampliação do leque de escolhas das pessoas, pelo que está intimamente relacionado com o trabalho. A relação positiva entre o desenvolvimento humano e o trabalho é recíproca (figura 1.3). O desenvolvimento humano é afetado pelo trabalho através de muitos canais, os quais podem reforçar-se mutuamente:

- *Rendimento e meios de subsistência.* As pessoas trabalham fundamentalmente para alcançar um nível de vida digno. Nas economias de mercado, fazem-no geralmente por via do trabalho assalariado ou por conta própria. Nas economias mais tradicionais e de subsistência, as pessoas garantem a sua subsistência através de um ciclo de atividades específicas. O trabalho pode ser também um fator essencial para garantir que o crescimento económico seja equitativo e contribua para a redução da pobreza.
- *Segurança.* Através do trabalho, as pessoas podem construir uma base segura para as suas vidas que lhes permita tomar decisões a longo

Por natureza, o voluntariado reflete a agência humana

A qualidade do trabalho é tão importante como a sua quantidade

prazo e definir prioridades e escolhas. Podem também manter agregados familiares estáveis, sobretudo se utilizarem prudentemente os seus rendimentos em alimentos e nutrição para as suas famílias, na educação e saúde dos seus filhos, ou em poupanças.

- *Capacitação das mulheres.* As mulheres que auferem rendimentos do trabalho alcançam frequentemente maior autonomia económica e maior poder de decisão no âmbito das famílias, dos locais de trabalho e das comunidades. Adquirem também confiança, segurança, e flexibilidade.
- *Participação e voz.* Ao interagir com outros através do trabalho, as pessoas aprendem a participar na tomada de decisões coletivas e adquirem voz ativa. Os trabalhadores encontram igualmente novas ideias e informação, interagem com pessoas de origens distintas e podem participar de forma mais ampla em ações de ordem cívica.
- *Dignidade e reconhecimento.* O bom desempenho profissional é reconhecido por colegas de trabalho, parceiros e outros, e proporciona ao trabalhador um sentimento de realização, de autoestima e de identidade social. Historicamente, as pessoas definiram-se e apelidaram-se consoante com a sua atividade profissional: Miller (moleiro), em inglês, ou Hurudza (mestre agricultor), em língua chona.
- *Criatividade e inovação.* O trabalho liberta a criatividade humana e tem gerado inúmeras inovações que revolucionaram múltiplos aspetos da vida humana — como a saúde, a educação, as comunicações e a sustentabilidade ambiental.

Os trabalhadores podem igualmente beneficiar de um maior desenvolvimento humano, veiculado, uma vez mais, por múltiplos canais:

- *Saúde.* Os trabalhadores saudáveis têm vidas profissionais mais longas e mais produtivas e podem explorar mais opções no seu país e no estrangeiro.
- *Conhecimentos e competências.* Os trabalhadores com maior grau de formação e de instrução podem exercer funções profissionais mais diversificadas — e a um nível mais elevado — e ser mais criativos e inovadores.
- *Consciência.* Os trabalhadores que podem participar de forma mais plena nas suas comunidades estarão aptos a negociar melhores

condições e padrões laborais mais elevados no seu local de trabalho, que por sua vez tornarão as indústrias mais eficientes e mais competitivas.

Na relação entre trabalho e desenvolvimento humano, o voluntariado, assim como a criatividade e a inovação, merecem uma atenção especial.

Por natureza, o voluntariado reflete a agência humana e capacidade de escolha. Os voluntários beneficiam do seu trabalho, seja por valorizarem o altruísmo seja por tirarem proveito da sua participação na comunidade através do seu enriquecimento pessoal. O trabalho voluntário tende também a representar um valor social. A participação em atividades voluntárias permite às pessoas contribuir para as suas comunidades e para o bem público de uma forma diferente dos mercados ou instituições públicas.

Os voluntários podem ser grandes inovadores, abrindo o caminho para novas formas de trabalho e de organização dos trabalhadores, remunerados e não remunerados. Wangari Maathai, que foi contemplada com o Prémio Nobel da Paz em 2004, mobilizou movimentos populares para promover o desenvolvimento sustentável, a democracia, os direitos das mulheres e a paz. O seu legado desempenhou um papel de relevo na preparação da Agenda de Desenvolvimento pós-2015.

As organizações de voluntários podem criar pontes entre realidades políticas, geográficas e culturais, coordenar esforços internacionais e despertar o sentido de solidariedade para prosseguir causas humanitárias. Entre outras organizações, o Comité Internacional da Cruz Vermelha, dedicado à proteção da vida e da saúde humanas, foi três vezes contemplado com o Prémio Nobel da Paz: em 1917, 1944 e 1963. Do mesmo modo, a organização Médicos Sem Fronteiras, galardoada com o Prémio Nobel em 1999, mobiliza médicos e enfermeiros para atender a situações de emergência sanitária em todo o mundo.² A organização Voluntários da ONU pugna pela integração do voluntariado nos processos de desenvolvimento e de paz nos países em desenvolvimento, em parceria com autoridades governamentais e outros organismos locais e internacionais. Por todas estas vias, o voluntariado promove abordagens transversais em prol do desenvolvimento humano.

O trabalho criativo é igualmente importante para expandir as capacidades dos indivíduos e

alargar o seu leque de oportunidades. Existem contributos instrumentais que geram benefícios económicos diretos, bem como contributos não instrumentais que potenciam o conhecimento e reforçam a coesão social. Estes contributos não são estáticos; interagem entre si aumentando as possibilidades de escolha e a capacitação das pessoas.³

O trabalho criativo constitui não só um fator de autossatisfação para o trabalhador, mas pode também proporcionar felicidade, prazer, alegria e bem-estar a terceiros, o que faz dele um importante bem público. O trabalho artístico de antigas civilizações continua a servir de base à aquisição de conhecimentos. As obras compostas por músicos antigos continuam a inspirar a nova música. O trabalho criativo pode construir pontes de bem-estar e coesão social. E esse bem-estar pode também propagar-se além-fronteiras, veiculado, por exemplo, pela criatividade no turismo cultural.

Dado o papel central que a criatividade e a inovação desempenham no mundo do trabalho, as atenções viram-se hoje para tipos de locais de trabalho e condições laborais que poderão ser mais conducentes à inovação. Reconhecendo

que a agência humana é um fator determinante no empenho e na criatividade dos trabalhadores, algumas empresas reservaram tempo para fomentar essa criatividade. Já em 1948, a 3M adotou a “regra dos 15 por cento” que permitia aos trabalhadores dedicarem praticamente um dia de trabalho por semana aos seus próprios projetos. Um dos resultados desta medida foi a invenção do Post-it.⁴ Mais recentemente, a Google, a Facebook, a LinkedIn e a Apple implementaram diferentes versões de uma “regra dos 20 por cento” com o objetivo de incentivar os engenheiros a explorar áreas do seu próprio interesse suscetíveis de contribuir para o pensamento criativo.⁵

A relação entre trabalho e desenvolvimento humano não é automática

As supracitadas relações entre o trabalho e o desenvolvimento humano não são automáticas. A verdade é que estão sujeitas a diversas condições, que vão desde a qualidade do trabalho a que

A satisfação e a felicidade dos trabalhadores são elementos essenciais para reforçar os laços entre o trabalho e o desenvolvimento humano

CAIXA 1.2

Medições da qualidade do emprego

A nível regional, em 2011, o Conselho Europeu propôs um conjunto de 18 indicadores estatísticos para medir a qualidade do emprego e, em 2008, o Instituto Sindical Europeu desenvolveu o Índice de Qualidade do Emprego.¹ A Eurofound instituiu o Inquérito Europeu às Condições de Trabalho.² Foi proposto um painel de indicadores para medir o progresso da agenda do trabalho digno da Organização Internacional do Trabalho.³ Todas estas iniciativas foram discutidas em debates intensos entre trabalhadores, empregadores e governos sobre a definição do conceito de qualidade do emprego e a aprovação de objetivos. Estão em causa questões que refletem a diferença de prioridades entre trabalhadores e empregadores, bem como a necessidade de centrar a atenção nos trabalhadores individualmente, no quadro regulamentar ou na natureza dos empregos.

As medidas existentes apontam para a necessidade de políticas orientadas para a melhoria da qualidade do emprego, especialmente quando as tendências nessa área são postas em evidência, como acontece nos relatórios da Eurofound. Tendo em conta que os indicadores simples

que resumem apenas algumas variáveis são geralmente mais eficazes na transmissão de informações aos decisores políticos, algumas entidades (como a Comissão Económica para a Europa das Nações Unidas) propuseram um Indicador Global relativo à Qualidade do Emprego, baseado em dimensões que incluem o rendimento, o grau de formalidade, a participação nos sistemas de segurança social, a duração dos contratos e a disponibilidade de formação.⁴ Embora este tipo de medidas compostas excluam inevitavelmente algumas dimensões, podem transmitir aos decisores políticos a urgência de abordar questões relacionadas com a qualidade do emprego e de pugnar por uma recolha de dados mais sistemática sobre as componentes da qualidade do emprego. Por outro lado, podem ser tomadas medidas adicionais — como fez o Canadian Imperial Bank of Commerce através da criação do índice de qualidade do emprego — com o objetivo de identificar, avaliar e diagnosticar as causas da baixa qualidade do emprego, que podem variar em função do contexto nacional, local, e até mesmo do local de trabalho.⁵

Notas

1. ETUI 2015. 2. Eurofound 2013. 3. OIT 2012a. 4. Grupo de Peritos para a Medição da Qualidade do Emprego da UNECE, 2012. 5. Tal 2015.

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

as pessoas estão afetadas até ao valor social desse trabalho. Essa relação pode variar em função das oportunidades de participação, da voz ativa dos trabalhadores e da prática, ou não, de discriminação, ou até violência no contexto do trabalho.

Qualidade do trabalho

O facto de as pessoas terem trabalho é um fator importante, mas o mesmo se aplica à natureza e às condições desse trabalho. Por exemplo: Trata-se de um trabalho seguro? As pessoas sentem-se preenchidas e satisfeitas com o seu trabalho? Esse trabalho proporciona uma subsistência segura? Existem oportunidades de formação, de diálogo social e de progressão na carreira? O emprego assegura um equilíbrio flexível entre o tempo de trabalho e a vida privada? Estas são as questões que se colocam habitualmente para avaliar a boa qualidade de um emprego. Numa perspetiva de desenvolvimento humano, a qualidade do emprego depende igualmente da questão de saber se este confere, ou não, dignidade e um sentimento de orgulho ao trabalhador e se facilita a sua participação e interação. O emprego constitui um meio de dar voz ativa aos trabalhadores e respeita os seus direitos e os direitos humanos de uma forma mais generalizada?

É evidente que a qualidade do emprego pode variar subjetivamente, de país para país, em

função das circunstâncias e do quadro de referência — uma realidade que dificulta a medição da qualidade do trabalho a nível global. Mesmo que fosse acordada uma definição universal de qualidade do trabalho, os conjuntos de dados transnacionais comparáveis seriam provavelmente escassos. Apesar destas dificuldades, existem várias iniciativas destinadas a apresentar, a nível regional — e em alguns casos a nível mundial —, medições comparáveis da qualidade do emprego, incluindo indicadores compostos das múltiplas dimensões da qualidade do emprego (caixa 1.2).

Embora o trabalho seja geralmente benéfico para as pessoas, a sua qualidade pode ser comprometida pelo excesso de trabalho. A cultura do excesso de trabalho é cada vez mais comum pois é facilitada por todo o tipo de dispositivos que viabilizam o acesso permanente ao trabalho. A pressão resultante de uma cultura de trabalho em regime contínuo é particularmente intensa no setor dos serviços profissionais altamente qualificados e bem remunerados, como o direito, as finanças, a consultoria e a contabilidade. Essa cultura pode contribuir para a prevalência da desigualdade entre géneros, visto que torna a conjugação da vida familiar com a vida profissional mais difícil para as mulheres que têm a seu cargo uma parte desproporcionada da prestação de cuidados.⁶

CAIXA 1.3

O que gera felicidade — ter um emprego ou mais do que isso?

O que sabemos nós a respeito dos fatores que — para além de ter um emprego — promovem a felicidade? Alguns tipos de trabalho parecem estar mais associados à felicidade do que outros, e o rendimento obtido através do trabalho não é o único elemento a ter em conta. Um estudo da relação entre diferentes profissões e a satisfação com a vida revelou uma grande variação do grau de satisfação, não relacionado diretamente com o rendimento, sendo que os membros do clero apresentavam o maior grau de satisfação, seguidos de perto pelos diretores executivos, os quadros superiores e os gestores agrícolas. Os indivíduos que apresentavam um menor grau de satisfação eram os gestores de bares e os que realizam trabalhos pouco qualificados no setor da construção ou na cobrança de dívidas.¹

Ainda há muito a aprender sobre os elementos que contribuem para a felicidade no trabalho, se bem que a aceitação de alguns deles seja cada vez maior. Por exemplo, a relação de um trabalhador com o seu gestor é um elemento importante. Com efeito, a confiança no contexto laboral parece, em muitos casos, ser um fator importante. No Canadá, um terço do desvio-padrão de aumento da confiança nos quadros de gestão contribuiu tanto para a felicidade como para um aumento salarial de 31%. A adequação ao trabalho a realizar — a existência de uma oportunidade no trabalho que permita a um trabalhador fazer o que melhor sabe fazer — é igualmente importante para o sentimento de bem-estar. A melhor adequação ao trabalho foi associada a melhores avaliações da qualidade de vida e a melhores experiências quotidianas nas sete regiões do mundo.²

Notas

1. Easton 2014. 2. Helliwell e Huang 2011b.

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

Entre os países da Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económico, a maior prevalência do excesso de trabalho — definido como uma semana de trabalho de 50 horas, ou mais — conta-se a Turquia (perto de 41 por cento da força de trabalho formal), seguida do México (perto de 29 por cento).⁷ A pressão para o trabalho excessivo também é elevada em alguns países asiáticos. No Japão, o termo *karoshi* significa morte por excesso de trabalho.

O trabalho sujeito a horários muito prolongados pode causar a morte por acidentes vasculares cerebrais, ataques cardíacos, derrames cerebrais, ou outras complicações repentinas.⁸ Mesmo sob o ponto de vista económico, o excesso de trabalho é geralmente contraproducente, uma vez que compromete a produtividade do trabalho. Horários de trabalho mais curtos e flexíveis podem ser benéficos, tanto em termos de desenvolvimento humano como em termos económicos.

Satisfação e felicidade dos trabalhadores

A satisfação e a felicidade dos trabalhadores são elementos essenciais para reforçar os laços entre o trabalho e o desenvolvimento humano. No entanto, a relação trabalho–satisfação–felicidade não é simples nem linear.

É certo que a falta de trabalho reduz a felicidade. Por exemplo, no Reino Unido, a relação entre o desemprego e o sentimento de menor bem-estar está bem ilustrada num conjunto de indicadores, como a pouca satisfação com a vida, o menor grau de felicidade e o aumento da ansiedade.⁹ Nos Estados Unidos estimou-se que o impacto da falta de rendimentos decorrente do desemprego é cinco vezes mais elevado do que o do rendimento.¹⁰ A sensação de infelicidade dos desempregados não é uma situação a que as pessoas possam adaptar-se rapidamente, se é que alguma vez o conseguem. Na Alemanha, o grau de satisfação com a vida das pessoas diminui acentuadamente com a perda do emprego, existindo poucos indícios de qualquer melhoria entre a população masculina, mesmo após três ou mais anos no desemprego.¹¹ Por conseguinte, o desemprego constitui uma fonte de tristeza e o trabalho uma fonte de satisfação. Mas será que o simples facto de se ter um emprego, ou qualquer outra dimensão do trabalho, são fatores importantes para a felicidade humana (caixa 1.3)?

Voz ativa e participação

Desde há muito que os sindicatos, os partidos políticos, as organizações de mulheres e outras entidades coletivas dotaram os trabalhadores de meios que lhes permitem ter voz ativa e oportunidades de participação — elementos cruciais para o valor e a qualidade do trabalho. Através dessas plataformas, os trabalhadores concertaram valores comuns, interesses coletivos e fizeram-nos valer. Esta postura resultou em ganhos reais, mesmo perante uma forte oposição, como se verificou, por exemplo, no Brasil, na década de 1980, quando os trabalhadores obtiveram mais direitos laborais e melhores salários, e na África do Sul, quando alguns movimentos ajudaram a legalizar organizações sindicais para a população negra.¹² Através destes processos, os trabalhadores reforçaram substancialmente a relação entre o trabalho e o desenvolvimento humano, incluindo medidas de proteção contra riscos para a saúde no trabalho, compensações mais elevadas e acesso à segurança social.

Nas últimas décadas, o potencial subjacente a um poder negocial forte dos trabalhadores tem vindo a decrescer continuamente—por força da globalização, que gera confronto entre os trabalhadores de diferentes países; por força das inovações tecnológicas, que atomizaram a força de trabalho; e por força da nova organização do trabalho, que envolve mais contratos de curta duração, o que esbate a linha entre o trabalho formal e o trabalho informal. Atualmente é mais difícil para os trabalhadores promover uma ação de massas, o que vai, em certa medida, ao encontro da vontade dos gestores. Alguns empregadores moldaram deliberadamente a inovação de modo a debilitar o poder dos trabalhadores, recorrendo a novas tecnologias para os vigiar mais de perto e restringir a sua capacidade de controlo sobre o ambiente laboral.

Hoje em dia, as estruturas tradicionais das organizações de trabalhadores, como os sindicatos, são frágeis e representam menos membros do que no passado. Analisando o número de pessoas sindicalizadas expresso em percentagem de trabalhadores, verificam-se variações consideráveis de país para país. Enquanto na Argentina, no Quênia e na África do Sul, a percentagem de trabalhadores sindicalizados é bastante elevada (mais de 30%), no Níger e no Uganda essa percentagem é muito baixa (menos de 5%).¹³ Porém, mesmo

Hoje em dia, as estruturas tradicionais das organizações de trabalhadores, como os sindicatos, são frágeis

O trabalho tem grande valor para sociedade em geral

estas percentagens sobrestimam a influência real dos sindicatos na força de trabalho, uma vez que grande parte dos trabalhadores em muitos países são independentes ou não participam na economia formal, podendo não ser captados nas avaliações da participação sindical. A fragilidade ou o subdesenvolvimento das organizações de trabalhadores podem prejudicar o desenvolvimento humano e impedir o funcionamento das instituições laborais e sociais em geral.¹⁴

Foram envidados esforços a nível internacional para ajudar os trabalhadores a enfrentar alguns destes desafios. Por exemplo, a Confederação Sindical Internacional e a Federação Nacional dos Trabalhadores Domésticos trabalham no sentido de unir os trabalhadores a nível global.

Trabalho sustentável

O trabalho, para reforçar a relação com o desenvolvimento humano, tem de ser sustentável. O trabalho sustentável é definido como uma atividade que promove o desenvolvimento humano, reduzindo e eliminando simultaneamente certas externalidades negativas que podem verificar-se em diferentes escalas geográficas e temporais. Não só é fundamental para a sustentabilidade do planeta, como também para a garantia de trabalho nas gerações futuras.

O trabalho sustentável não se prende apenas com o trabalho remunerado (conforme se defende no capítulo 5), envolve também os esforços, frequentemente muito significativos, desenvolvidos por voluntários, artistas, ativistas e outros agentes, com impacto positivo no desenvolvimento humano. Além disso, o trabalho sustentável concentra-se em atividades passíveis de alcançar o objetivo duplo e recíproco de elevada sustentabilidade e de elevado desenvolvimento humano.

Para forjar laços mais fortes com o desenvolvimento humano, o trabalho sustentável terá de

assentar em três vetores, como se descreve em pormenor no capítulo 5: a extinção e a transformação de algumas formas de trabalho existentes, bem como a criação de novas formas de trabalho.

O valor social do trabalho

O trabalho reforça a relação trabalho-desenvolvimento quando não se limita a proporcionar benefícios individuais e contribui para a consecução de objetivos sociais comuns. O trabalho que aumenta o rendimento e reduz a pobreza não só diminui as desigualdades como pode mitigar tensões sociais, ao mesmo tempo que o rendimento do trabalho pode ser tributado a fim de gerar recursos para o desenvolvimento humano. O trabalho de prestação de cuidados a idosos ou a pessoas com deficiência ajuda a que mantenham as suas capacidades e reforça a coesão social, enquanto a assistência à infância reforça as capacidades das gerações futuras. Os trabalhadores podem também estabelecer laços económicos e sociais e reforçar a confiança nos outros e nas instituições, o que também consolida a coesão social.

O valor do trabalho criativo para a sociedade é indiscutível na medida em que contribui para a sua tradição, cultura e património. Do mesmo modo, o voluntariado propicia meios para a criação de relações e redes sociais à margem do contexto do emprego remunerado e pode contribuir para o bem comum. Um inquérito realizado na Austrália apurou que o trabalho aumentou o sentimento de pertença às comunidades de 83 por cento dos voluntários.¹⁵

Por conseguinte, o trabalho tem grande valor para sociedade em geral. Frequentemente, o valor do trabalho, a título individual e social, converge, assim como o trabalho amigo do ambiente beneficia não só os trabalhadores, como também outras pessoas, incluindo as gerações futuras. Contudo, por vezes diverge — por exemplo, a atividade dos

TABELA 1.1

Taxa de emprego das pessoas com deficiência, países de baixo e de elevado rendimento no ano mais recente relativamente ao qual existem dados disponíveis (%)

	Países de baixo rendimento		Países de elevado rendimento	
	Sem deficiência	Com deficiência	Sem deficiência	Com deficiência
População masculina	71	59	54	36
População feminina	32	20	28	20

Fonte: OMS e Banco Mundial, 2011.

caçadores furtivos proporciona-lhes rendimentos, mas é nociva para a sociedade.

Discriminação e violência no trabalho

Por vezes, o trabalho perde valor, e a sua relação com o desenvolvimento enfraquece devido à discriminação e à violência no trabalho. A forma de discriminação mais evidente é a que ocorre em razão do género, nomeadamente no que respeita a cargos, remuneração e tratamento (capítulo 4). Porém, ocorre também em razão da etnia, da raça, da deficiência e da orientação sexual.

Nos Estados Unidos, a discriminação racial é a forma de discriminação no trabalho referida com mais frequência, representando 35 por cento das acusações que chegam à Comissão para a Igualdade de Oportunidades de Emprego dos EUA.¹⁶ No Reino Unido, 22 por cento dos inquiridos testemunharam práticas de racismo no local de trabalho, e 34 por cento da população negra e 29 por cento da população asiática referiram em primeira mão a experiência de discriminação de origem racial ou religiosa no trabalho.¹⁷ Na Hungria, 64 por cento dos migrantes que participaram num inquérito afirmaram ter sido alvo de discriminação quando procuravam emprego; acresce ainda que os salários pagos aos ROMA são mais baixos do que o ordenado mínimo na Hungria.¹⁸

As consequências da discriminação nos países desenvolvidos (onde o emprego é predominantemente formal) refletem-se numa taxa de participação mais baixa na força de trabalho, no aumento da taxa de desemprego e numa disparidade salarial acentuada entre os grupos marginalizados e o resto da população. Existem dois patamares de discriminação que influenciam os resultados dessas diferenças: acesso desigual a uma educação de boa qualidade e preconceitos relativamente ao acesso a empregos e a promoções no local de trabalho.

Nos países em desenvolvimento, a discriminação incide frequentemente sobre os grupos étnicos autóctones.¹⁹ Em matéria de trabalho, os resultados dos grupos étnicos desfavorecidos refletem diversas formas de desigualdade, oportunidades limitadas e discriminação ao longo da vida. Ao invés do que acontece nos países desenvolvidos, a participação laboral destes grupos desfavorecidos tende a ser mais elevada devido a uma forte aposta no emprego independente e informal, que por sua vez, resulta num elevado

grau de vulnerabilidade e na limitação da proteção social. Por exemplo, na América Latina a disparidade salarial entre os grupos populacionais indígenas e o resto da população é estimada em 38 por cento, sendo que mais de 10 por cento são, por regra, injustificáveis.²⁰

A discriminação laboral das pessoas com deficiência é também uma prática comum. Mas de mil milhões de pessoas — uma em cada sete — são portadoras de alguma forma de deficiência.²¹ A maioria das pessoas com deficiência não está em condições de utilizar em pleno as suas capacidades. A discriminação começa na escola. Nos países em desenvolvimento, os estudantes com necessidades especiais raramente dispõem de acesso à educação ou formação profissional de reabilitação, e posteriormente têm menos probabilidade de encontrar trabalho. Tanto nos países de baixo rendimento como nos de elevado rendimento, as taxas de emprego desse grupo de pessoas são frequentemente mais baixas do que as dos trabalhadores sem deficiência (tabela 1.1). O acesso aos mercados de trabalho é ainda mais difícil para as mulheres portadoras de deficiência. Assim, nos países de baixo rendimento, a taxa de emprego das mulheres com deficiência é cerca de um terço da dos homens portadores de deficiência, e nos países de baixo rendimento é um pouco mais de metade.

As pessoas lésbicas, homossexuais, bissexuais, transgéneros, queer, intersexuais são igualmente discriminadas no local de trabalho. Apenas alguns países dispõem de legislação que assegura a sua proteção, mas que, em muitos, não é devidamente aplicada. Estudos realizados na Argentina, Hungria, África do Sul e Tailândia revelam que muitas pessoas são vítimas de discriminação e assédio no local de trabalho e que a discriminação começa frequentemente na escola. Na Tailândia, as práticas de discriminação ocorrem em todas as etapas do processo de emprego, incluindo a educação e a formação profissional, as oportunidades de acesso ao emprego e de progressão na carreira, segurança social e benefícios que resultam da união com parceiros.²² A participação de trabalhadores transgéneros na força laboral limita-se a um pequeno número de profissões, como esteticistas e profissionais do espetáculo.

A violência no contexto profissional ou no local de trabalho — que se manifesta sob a forma de ameaças e abusos físicos ou verbais — constitui também uma preocupação para muitos

A discriminação
laboral das pessoas
com deficiência
é também uma
prática comum



Construir a paz, restaurar a esperança: o papel das mulheres na construção da nação

Assim como não é visível o trabalho das mulheres no agregado familiar, não é habitualmente reconhecido esse mesmo trabalho na construção da comunidade e na resolução de conflitos, trabalho que tem impacto significativo no desenvolvimento humano.

Os esforços das mulheres na construção da paz não são um fenómeno estranho; são um facto que é possível observar desde a eclosão da violência e conflitos armados no fim da Guerra Fria. Desde a Bósnia-Herzegovina à Libéria, do Burundi à Serra Leoa, do Congo ao Uganda, as mulheres têm vindo a mobilizar-se a nível local para produzir mudanças, inclusivamente durante e após as guerras civis. De facto, é possível afirmar de forma inequívoca que o envolvimento ativo das mulheres para pôr fim às guerras e a todos os tipos de violência é crucial. Só é de lamentar que os responsáveis políticos aos níveis mundial e nacional demorem tanto tempo a reconhecer esta realidade.

A minha própria experiência começou com a guerra civil que assolou a Libéria durante cerca de duas décadas. Foi então que vi como a guerra pode destituir toda uma sociedade da sua humanidade, da sua deferência pela vida e do respeito pelos direitos e pela dignidade das pessoas; como a guerra pode rasgar o tecido da sociedade, quebrar as normas que mantêm sob controlo o terror que provém do ego do homem. Vivi assim sob o jugo do homem e todas as suas manifestações diabólicas.

Foi nesse vazio de ordem, de direitos e de civilidade que as mulheres da Libéria se ergueram para reclamar a alma do nosso país, da nossa sociedade. Milhares de mulheres em toda a Libéria, sob a bandeira da Women of Liberia Mass Action for Peace (Ação em massa das mulheres da Libéria pela Paz), colocaram em risco a sua segurança para protestarem contra a guerra, contra os atos ignóbeis perpetrados em nome da guerra.

Mas esta história não é exclusiva da Libéria. Ela ecoa na maioria das sociedades afetadas pela guerra. Há cerca de um ano, quando tive a oportunidade de me deslocar a três províncias da República Democrática do Congo, vi que a história das mulheres que se mobilizam pela paz era a mesma. Encontrei o mesmo tipo de mulheres que fizeram parte do movimento de paz liberiano — o contexto é diferente mas as personagens são as mesmas; as virtudes, as qualidades e os princípios que trazem para o seu trabalho são os mesmos. As mulheres dessas comunidades têm vindo também a intensificar

esforços e a dar resposta à necessidade de aconselhamento e ajuda humanitária das suas irmãs e à necessidade de paz da sua comunidade. As mulheres da Nigéria protestam também persistentemente em nome das 200 raparigas Chibok que continuam desaparecidas. As histórias de luta das mulheres pela paz, pelos direitos humanos e pela justiça são consistentes.

Quando as guerras acabam, o papel das mulheres na recuperação e na construção da paz diminui. A estrutura patriarcal intervém e esquece-se os seus esforços. Muito rapidamente, o patriarcado prepara o caminho para a próxima guerra, para as próximas violações institucionalizadas dos direitos das mulheres, das crianças e das pessoas vulneráveis. Esta é a história trágica. Esta é a história que as mulheres têm de começar a combater — insistir para terem um lugar na reconstrução da política, da economia e do Estado criado após as guerras. Em muitas comunidades, a reconstrução pós-conflito não tem em conta as necessidades e preocupações específicas das mulheres, deixando ainda mais empobrecidas as mulheres que já haviam sofrido as consequências desses conflitos.

Para enfrentar esta situação, em muitas comunidades, as mulheres mobilizam-se e criam cooperativas agrícolas e outras empresas para se sustentarem a si e aos seus dependentes através do seu trabalho. Isto é fundamental para preservar os direitos humanos e consolidar ganhos para a paz.

A esperança para esta nova agenda na demanda das mulheres pelos direitos humanos e pela paz é forte. A prova disso é o número crescente de mulheres que assumem papéis de liderança em cargos públicos; é cada vez maior o número de mulheres que ergue a sua voz condenando as violações perpetradas contra si e os seus filhos, graças a novas plataformas que a tecnologia tornou possíveis.

É minha firme convicção que chegou a hora de os organismos mundiais e globais reconhecerem o papel crucial que as mulheres podem desempenhar e desempenham na resolução de conflitos e na formação de comunidades. Embora o reconhecimento seja importante, considero igualmente crucial contar com os conhecimentos especializados das mulheres para encontrar soluções para conflitos globais. Se quisermos fazer retroceder as ondas gigantescas do conflito e da insegurança a nível mundial, penso que precisamos urgentemente do empenho de todos para cumprir a missão.

Leymah Gbowee

Pacifista e Prémio Nobel da Paz 2011

trabalhadores. Os números são alarmantes. Em 2009, nos Estados Unidos, foram notificados 572 000 casos de violência não fatais no local de trabalho — incluindo diversas formas de agressão —, tendo 521 pessoas sido vítimas de homicídio no local de trabalho.²³ Perto de 80 por cento dos entrevistados num inquérito realizado na África do Sul referiram

que em determinado momento da sua vida foram vítimas de hostilidade no local de trabalho (intimidação em todas as suas formas).²⁴ Em 2009, na UE, cerca de 30 milhões de trabalhadores foram alvo de violência associada ao trabalho (como assédio, intimidação, assédio moral ou violência física) —, 10 milhões no local de trabalho e 20 milhões fora

do local de trabalho. A violência gera um impacto direto sobre a saúde física e emocional, que resulta no aumento da taxa de absentismo.²⁵

O trabalho em situações de conflito e pós-conflito

Cerca de 1,5 mil milhões de pessoas, ou um quarto da população do planeta, vivem em países fragilizados ou afetados por conflitos.²⁶ As situações de conflito vão desde um elevado grau de violência criminal a guerras civis, passando por outras formas de conflito interno. O trabalho e a relação trabalho–desenvolvimento humano assumem diferentes dimensões nesses casos excepcionais de emergência. O aumento destes níveis de violência altera as prioridades humanas, uma vez que a sobrevivência e a integridade física das pessoas e dos seus familiares passam a ter primazia sobre as necessidades económicas.

A relação entre conflito e trabalho reforça-se mutuamente. O trabalho pode contribuir para a construção da paz, e o desemprego, quando adicionado a outras fontes de descontentamento social, pode ser destabilizador. Quando estão desempregadas, as pessoas podem ter maior propensão para participar em atos de violência. Em circunstâncias extremas e em ambientes instáveis, essa situação pode fomentar o recrutamento por parte de insurgentes, aumentando assim o risco de guerra civil. O desemprego, o descontentamento e o sofrimento que lhe estão associados — bem como o baixo custo de oportunidade da violência — podem ser consideráveis.

Os conflitos violentos produzem muitos efeitos complexos sobre o trabalho. Os conflitos não conduzem apenas ao sofrimento e à morte; destroem também os meios de subsistência. Em consequência da violência e do saque, as pessoas perdem bens, terras e oportunidades de negócio. Têm também dificuldade em trabalhar quando são deslocadas, especialmente nas regiões ou países vizinhos onde os recursos, naturais e outros, já são escassos. Esta situação conduz não só à pobreza imediata, mas limita também as perspectivas de recuperação — especialmente quando o conflito é exacerbado, por exemplo, pela proliferação de armas de pequeno porte, desvios de gado e atividades das milícias. Quando os conflitos violentos destroem infraestruturas viárias importantes, centrais elétricas e instalações do ciclo do combustível e privam drasticamente

as indústrias de divisas estrangeiras para a importação de bens, o trabalho na indústria transformadora, os serviços associados à mesma, o turismo e alguns tipos de agricultura tendem a deteriorar-se.

Os conflitos violentos podem desencadear — e frequentemente fazem-no — mecanismos de “acumulação primitiva”: o uso de coação de ordem extra-económica ou não económica para usurpar o património dos respetivos proprietários ou ocupantes (por exemplo, através do deslocação forçada das populações e da acumulação de terra em tempos de guerra) e para obrigar a participar em mercados de trabalho assalariado a fim de garantir a sua sobrevivência.

Durante situações de conflito, a redistribuição de oportunidades de trabalho e de trabalhadores não se confina às fronteiras nacionais. Os “complexos regionais de conflito”, como foram denominados, criam frequentemente mercados de trabalho complicados e, em muitos casos, relações laborais e condições de trabalho abusivas a nível transfronteiriço, que contribuem para criar economias baseadas na deslocação. Durante a guerra em Moçambique, muitas mulheres refugiadas acabaram por trabalhar como mão-de-obra ilegal — e barata — em explorações agrícolas mundialmente competitivas na África do Sul entre o final da década de 1980 e princípio da década de 1990. Os mercados de trabalho do setor rural no Uganda integram numerosos trabalhadores congolese e ruandese originários de zonas de conflito, que podem ser confrontados com práticas discriminatórias em termos de contratação e tratamento.

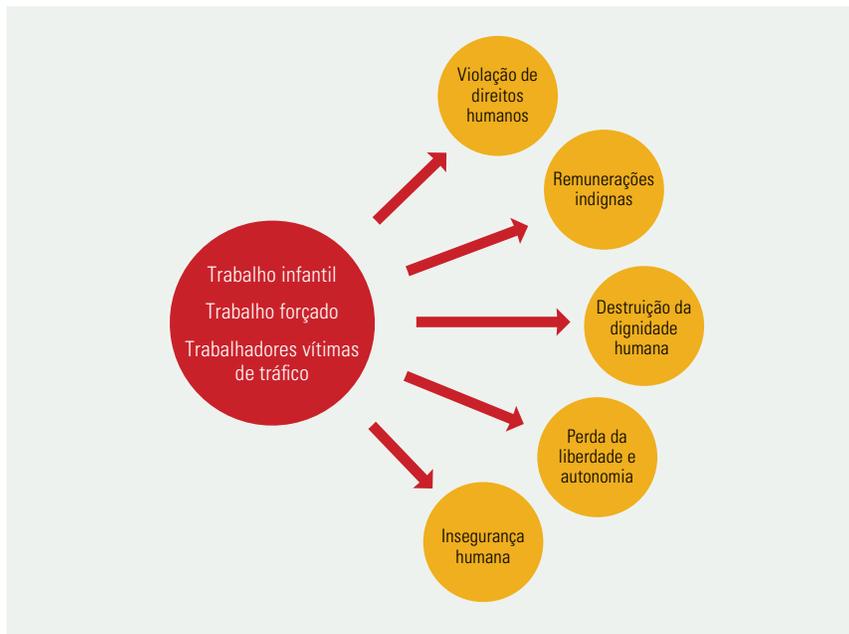
O impacto dos conflitos sobre o trabalho varia em função dos grupos. Por exemplo, a população jovem pode ter menos oportunidades de trabalho produtivo, o que as torna mais vulneráveis ao recrutamento por parte de gangues, forças rebeldes ou grupos terroristas. Mesmo após os conflitos, os jovens são os ex-combatentes mais propensos a ficar sem trabalho.

Os conflitos podem também contribuir para aumentar o volume de trabalho das mulheres. Quando os homens estão ausentes devido aos confrontos, as mulheres assumem ainda mais responsabilidades laborais remuneradas e não remuneradas na família. Contudo, as mulheres podem também participar ativamente em situações de conflito. No Sudão, as mulheres e as jovens estiveram na linha da frente das duas

Os conflitos violentos produzem muitos efeitos complexos sobre o trabalho

FIGURA 1.4

O trabalho corrosivo e explorador prejudica o desenvolvimento humano



Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano

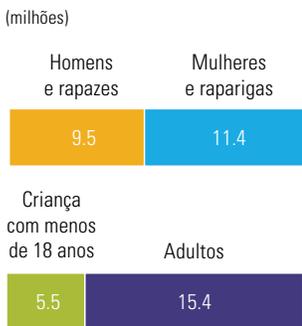
mulheres em processos de paz não é apenas uma questão de moralidade ou de equidade, é também uma questão de eficiência. Se as mulheres não participarem nos processos de paz a nível mundial, metade do potencial de construção da paz no mundo desaparece. Num contributo especial, Leymah Gbowen, vencedor do Prémio Nobel da Paz em 2001 e que desempenhou um papel crucial no processo de resolução do conflito na Libéria, destaca a importância da participação das mulheres. (caixa sinalizada).

O trabalho que prejudica o desenvolvimento humano

A maioria das pessoas trabalha para subsistir. Trabalha igualmente para dar mais valor e significado à sua vida, mas nem todo o trabalho cumpre esse objetivo. Muitas pessoas têm um trabalho que restringe as suas opções de vida. Milhões de pessoas trabalham em condições de abuso e exploração que violam os seus direitos humanos básicos e destroem a sua dignidade, como por exemplo, o trabalho infantil, o trabalho forçado e o trabalho realizado por vítimas de tráfico (figura 1.4). Tais atividades corrosivas e exploradoras abalam o desenvolvimento humano. Milhões de trabalhadores domésticos, migrantes, trabalhadores da indústria do sexo e de outras indústrias ganham a vida de forma perigosa, prejudicando também o seu bem-estar.

FIGURA 1.5

As mulheres e as raparigas representavam uma parte maior do trabalho forçado do que os homens e os rapazes, 2012



Fonte: OIT 2014e.

guerras civis entre Norte e Sul, quer como combatentes, quer como ativistas da paz.²⁷

As mulheres desempenham um papel crucial no trabalho de construção da paz e da prevenção de conflitos, incluindo em conversações de paz, na mediação de conflitos e em todos os aspetos associados à resolução e gestão pós-conflito. Este facto é amplamente reconhecido na Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações sobre Mulheres, Paz e Segurança, adotada em outubro de 2000. A resolução reconhece igualmente o forte impacto sobre as mulheres decorrente de conflitos armados e exorta os governos a fomentar a sua participação nos esforços de paz e segurança.²⁸ As medidas destinadas a implementar a resolução já foram previstas e aplicadas por cerca de 25 países, da Libéria à Noruega, do Nepal às Filipinas.²⁹

Não obstante, poucas mulheres estiveram presentes nas negociações de paz relacionadas com 39 conflitos ativos nos últimos dez anos, e só uma pequena percentagem de tratados de paz contem referências diretas às mulheres (16 por cento de 585 tratados de paz).³⁰ Um estudo realizado sobre 31 processos de paz importantes, entre 1992 e 2011, revelou que apenas 9 por cento dos negociadores eram mulheres.³¹ A participação das

Trabalho infantil

Na maior parte das sociedades, as crianças ajudam as suas famílias através do trabalho, mas esse trabalho assume formas que não são prejudiciais nem exploradoras. No entanto, o trabalho infantil priva as crianças da sua infância, do seu potencial e da sua dignidade — e pode causar danos mentais, físicos, sociais ou morais. Além disso, pode interferir com a educação, obrigando as crianças a conjugar a vida escolar com trabalho excessivamente prolongado e pesado ou a abandonar precocemente a escola ou a nem sequer a frequentar. Nas suas formas mais nocivas, as crianças são escravizadas, separadas das suas famílias, expostas a perigos e doenças graves ou abandonadas à sua

sorte nas ruas das grandes cidades, frequentemente desde a mais tenra idade.

Existem no mundo 168 milhões de crianças vítimas de trabalho infantil, quase 11 por cento da população infantil, cerca de 100 milhões do sexo masculino e 68 milhões do sexo feminino. Perto de metade executam trabalhos perigosos. Aproximadamente 23 por cento do trabalho infantil nos países em desenvolvimento ocorre em países de baixo rendimento, registando-se os números mais elevados na Ásia e no Pacífico. A maior prevalência verifica-se na África Subsariana, onde a proporção é de um para cinco.³²

No entanto, têm-se registado importantes progressos que refletem em parte os esforços tendentes a assegurar que as crianças frequentem a escola. No período de 2000–2012, o número de crianças que trabalham desceu 78 milhões, ou seja, quase um terço. Os progressos foram mais acentuados no caso das crianças mais novas e das crianças em trabalhos perigosos. A queda no caso de jovens do sexo feminino foi de 40 por cento, contra 25 por cento no caso dos rapazes.³³

Numa contribuição especial (caixa assinada), Kailash Satyarthi, Prémio Nobel da Paz de 2014, partilha as suas opiniões e perspetivas com base nos trabalhos que desenvolveu ao longo da sua vida, dedicados ao trabalho infantil.

Trabalho forçado

O trabalho forçado é um dos tipos de trabalho que mais prejudicam o desenvolvimento humano, destruindo as escolhas e as liberdades dos cidadãos. Inclui trabalho ou serviços extorquidos a qualquer pessoa sob ameaça de qualquer castigo e para os quais essa pessoa não se ofereceu voluntariamente. São exceção o trabalho exigido pelo serviço militar obrigatório, as obrigações cívicas normais ou uma condenação por um tribunal, desde que esse trabalho ou serviço seja executado sob a supervisão e controlo de uma autoridade pública. O tráfico de seres humanos refere-se de um modo geral ao recrutamento e transporte de pessoas para exploração.³⁴ Normalmente envolve o sequestro dos trabalhadores e o seu transporte para outro país para trabalho sexual, trabalho doméstico ou trabalho ilegítimo em explorações agrícolas ou unidades fabris clandestinas (as “sweatshops”).

Em 2012, cerca de 21 milhões de pessoas em todo o mundo realizavam trabalhos forçados, eram vítimas de tráfico para exploração laboral e sexual ou encontravam-se detidas em condições semelhantes à escravatura; 14 milhões (68 %) estavam sujeitas a exploração laboral e 4,5 milhões (22 %) a exploração sexual. Particulares e empresas exploravam 90 % dessas pessoas.³⁵ A percentagem de mulheres e raparigas era maior do que a de homens e rapazes, e a percentagem de adultos era maior do que a das crianças (figura 1.5). Pensa-se que o trabalho forçado gera anualmente cerca de 150 mil milhões de dólares em lucros ilegais desde 2006.³⁶ Esses lucros são mais elevados na Ásia e no Pacífico e mais baixos no Médio Oriente (figura 1.6). Todavia, os lucros por cada vítima são mais elevados nas economias desenvolvidas (\$34 800) e mais baixos em África (\$3 900).³⁷

A forma mais extrema de trabalho forçado é a escravatura, que ainda prevalece em algumas partes do mundo. Uma relação laboral mais comum próxima da escravatura é a servidão por dívidas. Em algumas partes do mundo, em tempos de escassez, os camponeses e indígenas pobres podem aceitar adiantamentos de salário ou pequenos empréstimos que se acumulam constantemente até ser impossível pagá-los, tornando-os escravos do seu senhorio ou empregador.

Uma variante mais recente da servidão por dívidas surgiu através da migração internacional. Para pagar a viagem e garantir trabalho no estrangeiro, os migrantes candidatos podem

FIGURA 1.6

Os lucros anuais do trabalho forçado são mais elevados na Ásia e no Pacífico desde 2006



Fonte: OIT 2014e.

Trabalhar em prol da erradicação do trabalho infantil

Que mudanças ocorreram no mundo do trabalho infantil desde que começou a trabalhar nesta área? Pode indicar-nos algumas mudanças positivas e algumas menos positivas?

Quando comecei em 1981, a ignorância relativamente a este grave problema era total. As pessoas ignoravam-no facilmente e havia a ideia generalizada de que se tratava de crianças pobres que trabalhavam, o que não constituía uma novidade. A noção de direitos das crianças ainda não estava institucionalizada, nem sequer conceptualizada. A Convenção sobre os Direitos da Criança foi adotada em 1989 e entrou em vigor em 1990.

Juntamente com os meus colegas, chamei a atenção para o facto de que não se trata apenas de crianças pobres que são obrigadas a trabalhar, mas sim da negação da sua liberdade na infância, da negação da sua dignidade e do seu desenvolvimento futuro — incluindo a educação e a saúde.

A primeira reação foi a negação por parte de setores poderosos da sociedade, incluindo empresas e governos. Não queriam tocar neste assunto. Não estava bem investigado nem bem documentado; não existiam leis, excetuando leis britânicas antigas. Constatei que a situação era igual no resto da Ásia do Sul quando comecei a trabalhar no Nepal e no Paquistão. Acabei por me aperceber de que a ignorância grosseira, a negligência e a negação constituíam um problema à escala mundial.

E foi então que avançámos para uma atitude de oposição, que abordámos o poder judicial, levantámos a questão nos meios de comunicação social e também contestámos as práticas daquelas empresas que estavam a utilizar crianças escravizadas e crianças traficadas. Verificou-se então uma forte oposição e houve reações violentas — dois colegas foram assassinados e eu fui atacado várias vezes.

Por fim, pessoas comuns, cidadãos comuns começaram a perceber o problema, começaram a aperceber-se de que não se tratava apenas de pobreza e que era algo mais que não se podia simplificar e ignorar. Houve uma mudança de percepção em todas as camadas da sociedade — inclusivamente no poder judiciário, que reagiu de forma bastante positiva e proativa na Índia e noutras partes do mundo. Em seguida, os sindicatos também começaram a envolver-se.

A mudança de percepção levou também a uma mudança de práticas. Nos últimos 15-17 anos, o trabalho infantil baixou de 260 milhões para 168 milhões, mas continua a constituir um grave problema. Continua a não existir vontade política a nível mundial, e isso reflete-se também a nível nacional. Foram adotadas leis nacionais, e existe a convenção da Organização Internacional do Trabalho que a comunidade internacional adotou por unanimidade em 1999. Desde então, foi ratificada por 179 países. Contudo, continuamos a aguardar mudanças concretas a nível de cada país, e continua a ser necessário uma grande dose de vontade política.

Como pensa que essa vontade política irá evoluir? Esse caminho que percorreu com os seus colegas mudando percepções, vê-o a continuar a ser o modo de compromissos com governos nacionais e parceiros?

Com certeza que sim. Uma das coisas mais importantes que aconteceram durante os últimos 20–30 anos foi o aparecimento de uma sociedade civil forte, que emergiu das obras de caridade convencionais e evoluiu para parceiros políticos cruciais e encontrou mais espaço — por exemplo, nos discursos das Nações Unidas. Eu participei nesse processo e estive profundamente envolvido em dois dos maiores movimentos — a Campanha Global pela Educação e a Marcha Global contra o Trabalho Infantil. Quanto à existência de uma maior vontade política, uma sociedade civil mais vibrante e dinâmica, uma sociedade civil mais empenhada e forte pode atuar como vigilante e ser um parceiro político crucial junto dos governos.

Igualmente importante é a mobilização social, onde os meios de comunicação social desempenham um papel crucial.

Temos também de abordar diretamente o setor empresarial, tornando-o mais responsável, tornando-o mais responsável pelas crianças, o que, por seu turno, também ajudará a criar uma vontade política muito maior. As empresas têm desempenhado um papel na criação de uma dinâmica política contra o aquecimento global e as alterações climáticas, fazendo assim crescer a vontade política, e o mesmo pode ser feito em relação ao trabalho infantil em particular, mas também em relação aos direitos da criança em geral.

Tocou numa questão que é central nas nossas discussões sobre o modo como o mundo do trabalho está a mudar — parece que existe uma transferência de poderes entre os vários atores. Referiu que existem bons exemplos em que o setor empresarial assumiu questões como o aquecimento global e as alterações climáticas. Existem exemplos semelhantes no domínio do trabalho infantil, em que se tenha verificado o empenhamento das empresas e o seu apoio à causa dos direitos da criança?

Houve sem dúvida uma importante mudança de paradigma, embora sejam necessários esforços mais concretos que produzam resultados. Por exemplo, em meados e em finais da década de 1980, levámos a cabo uma campanha na indústria de tapetes na Índia, no Nepal e no Paquistão, da qual resultou a criação do primeiro mecanismo de certificação social para controlo e etiquetagem na Ásia do Sul, conhecido como “GoodWeave” (inicialmente designado “Rugmark”). Este foi o primeiro compromisso muito concreto que o mundo empresarial assumiu juntamente com produtores locais, organizações da sociedade civil, organizações não-governamentais, algumas agências das Nações Unidas e, mais importante ainda, com organizações de consumidores. Esta combinação produziu resultados assinaláveis na indústria de tapetes da Ásia do Sul, em que o número de crianças que trabalham neste setor baixou de um milhão para 200 000.

Também estive pessoalmente envolvido numa campanha contra o tráfico e a escravatura na indústria do cacau, no Gana e na Costa do Marfim. Estamos também a tentar envolver o mundo empresarial na indústria do vestuário.

O envolvimento das empresas é vital. Idealmente, queremos ser mais positivos e construtivos, em vez de proibirmos ou boicotarmos quaisquer produtos ou

indústrias. A consciência empresarial e toda a noção de responsabilidade empresarial têm de propagar-se lentamente desde a administração de topo até às oficinas, através da cadeia de abastecimento. Estamos a trabalhar nesse sentido.

É muito encorajador ouvirmos isso. Ora tocou naquilo que o cidadão comum ou uma pessoa comum pode fazer para acabar com este problema. Gostaria de falar um pouco mais aprofundadamente sobre o que o cidadão comum ou um estudante pode fazer no âmbito da sua esfera pessoal para ajudar a eliminar este problema?

O trabalho infantil não é um problema isolado e não pode ser resolvido isoladamente. Tem uma ligação muito direta com o desenvolvimento humano em geral e com os direitos humanos. Se os direitos dos seres humanos, das famílias e das comunidades não forem protegidos, as crianças não são protegidas. Do mesmo modo, sem desenvolvimento sustentável e inclusivo, não é possível erradicar o trabalho infantil isoladamente.

Há mais de 30 anos que venho a insistir que a pobreza, o trabalho infantil e a iliteracia formam uma espécie de “triângulo vicioso.” São a causa e consequência uns dos outros, e não é possível acabar com um sem acabar com os outros. Enquanto 168 milhões de crianças trabalham a tempo inteiro, milhões de adultos estão desempregados. Nos países em desenvolvimento, muitos desses adultos são os próprios pais dessas crianças trabalhadoras. Há essa preferência pelas crianças porque constituem a mão-de-obra mais barata — ou até mesmo gratuita, quando se trata de trabalho forçado. As crianças são física e mentalmente dóceis, não formam sindicatos nem vão a tribunal; logo, não constituem problema para o empregador, o que faz perpetuar este círculo vicioso.

O trabalho infantil está também interligado com questões de saúde, educação e erradicação da pobreza. Estou a trabalhar com vista à inclusão da agenda para a erradicação total do trabalho infantil, da escravatura e do tráfico de crianças no âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

Isto é muito importante porque vivemos num mundo em que as crianças não estão em segurança. Por um lado, fala-se de muito crescimento, muito desenvolvimento, muitas proteções legais. Por outro lado, o mundo está a tornar-se cada vez mais difícil, inseguro e assustador para as crianças, nomeadamente por causa do terrorismo e da intolerância. Não somos capazes de assegurar um futuro mais seguro para as nossas crianças, especialmente nos países em desenvolvimento. A violência está a aumentar.

Estou firmemente convicto de que a violência e o desenvolvimento humano não podem coexistir. Temos de acabar com a violência para assegurar o desenvolvimento humano. Estou muito confiante em que, enquanto não construímos um mundo mais seguro para as nossas crianças, não podemos proteger os direitos humanos. A proteção dos direitos humanos, inclusive o desenvolvimento para a sociedade, bem como a erradicação da violência são questões interligadas, e temos de começar pelas nossas crianças.

As pessoas deviam erguer as suas vozes contra todos os tipos de violência contra as crianças. A negação da educação constitui também uma violação dos direitos das crianças, a par do trabalho infantil, do tráfico de crianças e outros. Os cidadãos comuns podem envolver-se de muitas maneiras. Por exemplo, podem ajudar a criar, difundir e aprofundar o conhecimento entre os seus próprios pares, amigos e familiares. Estão a acontecer coisas em todo o mundo contra as crianças. Vamos difundir o conhecimento e criar mais consciência e preocupação. Em segundo lugar, enquanto cidadão responsáveis, podemos certamente

pedir aos políticos locais, aos deputados e ao governo que dediquem mais atenção à causa das crianças, tanto nos países em desenvolvimento como nos países desenvolvidos, sabendo perfeitamente que nenhum problema no mundo é um problema isolado e nenhum problema no planeta pode ser resolvido isoladamente. As soluções estão interligadas, tal como os problemas. Os problemas podem começar numa parte do mundo, e outras partes sofrerem com isso.

Temos de pensar globalmente e, depois do 11 de setembro, depois de sabermos mais sobre o aquecimento global, temos de saber que temos de estar unidos enquanto cidadãos do mundo na resolução do problema do trabalho infantil e da iliteracia das crianças. Enquanto consumidores, podemos comprar apenas produtos sem recurso ao trabalho infantil — desde os brinquedos aos artigos de desporto, passando pelos aventais e sapatos. Isto contribuirá para obrigar as indústrias a serem muito mais responsáveis e responsabilizadas.

Enquanto cidadãos, enquanto consumidores, enquanto alguém que está verdadeiramente ligado aos meios de comunicação social, podemos utilizar isso para erguer as vozes em nome das crianças. Os jovens, especialmente os que estão nas universidades e faculdades, podem reunir informação sobre trabalho infantil, e enquanto jovens responsáveis podem carregar em alguns botões dos seus smartphones e computadores e ajudar a sensibilizar para o problema do trabalho infantil e da violência contra as crianças.

Com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável no horizonte, que mensagem gostaria de deixar à comunidade internacional, especialmente para promover os direitos de todas as crianças?

Mesmo antes da entrada em vigor dos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio, eu estava muito preocupado com o seu lugar na agenda internacional e organizei uma série de encontros nos corredores da ONU. Tentámos enviar uma mensagem clara de que não podemos atingir muitos dos objetivos se não assegurarmos a abolição do trabalho infantil e da violência contra as crianças — quer se trate da educação para todos, da redução da pobreza através da redução do desemprego, das questões ecológicas ou das questões de saúde (85 milhões de crianças trabalham em condições perigosas). Temos visto alguns progressos mas também fracassos entre estes objetivos.

Está em curso uma campanha com organizações e sindicatos que defendem ideias semelhantes, na qual se pede:

- *Uma linguagem forte contra o trabalho infantil nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, a qual foi introduzida e deveria ser conservada.*
- *Uma linguagem forte a favor da educação, a qual foi também incluída.*
- *Uma linguagem explícita contra a escravatura infantil e o trabalho infantil forçado, a qual não existe neste preciso momento.* O número de crianças escravizadas não diminuiu, embora o número de crianças trabalhadoras tenha diminuído, como referi, de 260 milhões para 168 milhões. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, o número de crianças em trabalhos forçados ou aquelas que designamos crianças escravizadas mantém-se inalterado nos 5,5 milhões. Tenho a sensação de que são mais.

É imperioso que a comunidade internacional perceba que, se não conseguirmos proteger as nossas crianças, também não conseguimos proteger o nosso desenvolvimento. Temos de acabar com a violência contra as crianças.

CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL

No que toca à implementação, também tenho vindo a instar as agências da ONU para que cooperem muito mais estreitamente nas questões relativas às crianças, porque por vezes assistimos a uma abordagem compartimentada e a reações compartimentadas, consoante o mandato de cada agência. Uma criança é tratada de forma fragmentada por diferentes agências. Temos de nos coordenar mais fortemente e ser mais proativos, em vez de nos limitarmos a reagir a coisas que acontecem contra as crianças.

De que forma o seu Prémio Nobel da Paz irá afetar as crianças mais marginalizadas em termos de proteção contra a violência, inclusão na educação e melhoria da sua saúde e desenvolvimento humano?

A minha reação espontânea ao Prémio no dia em que foi feito o anúncio foi que este é o primeiro e maior reconhecimento alguma vez registado em prol das crianças mais marginalizadas do planeta. É um prémio para elas; só que lhes foi

dado por meu intermédio. É por isso que, pessoalmente, agora me sinto muito mais moralmente responsável. Este é um reconhecimento de que não é possível restaurar a “paz” sem a segurança das crianças, sem a proteção das crianças. O Prémio estabeleceu uma ligação entre a paz e os direitos das crianças nos níveis mais elevados da moralidade, da paz e da sociedade.

Nas três horas da cerimónia de entrega do Prémio, o problema recebeu mais atenção do que nas últimas três décadas! Agora, somos capazes de interagir e influenciar o debate político, um pouco, ao mais alto nível. Tenho tido reuniões com uma série de primeiros-ministros e presidentes e tenho tido encontros muito positivos com o Secretário-Geral e com outras agências da ONU. Todo o discurso, todo o debate passou para o mais alto nível, e já não pode ser posto de lado. Encontra-se numa fase em que as agências governamentais e intergovernamentais têm de dar prioridade às crianças porque cada minuto conta, cada criança conta, cada infância conta.

Kailash Satyarthi

Ativista e Prémio Nobel da Paz 2014

ter de pedir emprestadas avultadas quantias aos agentes. Os agentes e empregadores podem em seguida manipular este crédito para aprisionar os trabalhadores. Outras pessoas podem ser forçadas a trabalhar em consequência de encarceramento ou violência física ou sexual. Desta forma, o trabalho por dívidas acontece frequentemente quando os trabalhadores recebem salário adiantados e são depois empurrados para contraírem dívidas cada vez maiores que não conseguem.

Trabalhadores vítimas de tráfico

A seguir ao tráfico de armas e de drogas, o tráfico de seres humanos é o negócio ilícito mais lucrativo em todo o mundo. A maioria das vítimas são mulheres, mas os homens também são afetados. Por exemplo, homens da Bolívia foram traficados com as suas famílias para a Argentina para ali trabalharem em fábricas de vestuário. Privados dos seus passaportes, foram trancados em fábricas e forçados a trabalhar até 17 horas por dia.³⁸

O tráfico ocorre em larga escala, mas é difícil avaliar a sua dimensão. Pode ser difícil avaliar se a migração é voluntária ou forçada e obter dados específicos sobre tráfico a partir de dados

relativos a outras formas de migração ilegal e exploração. E o facto de se tratar de uma atividade ilegal faz com que as vítimas não se disponham a denunciar os abusos com medo de serem deportadas. Existe também uma área cinzenta entre o tráfico e o contrabando.

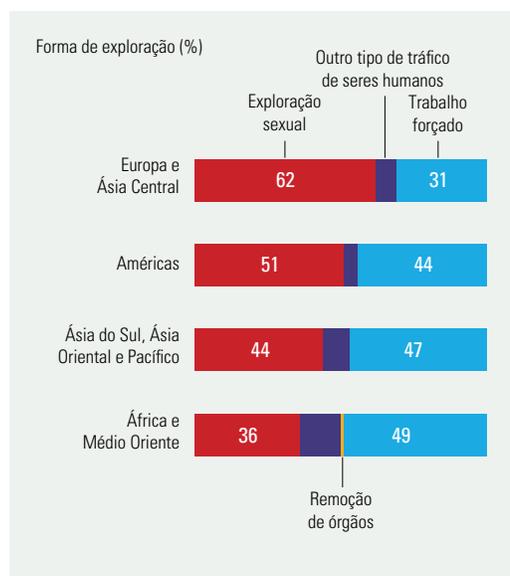
Entre 2007 e 2010, foram detetadas em 118 países vítimas de tráfico de 136 nacionalidades. Cerca de 55–60 % dessas vítimas eram mulheres.³⁹ A maior parte delas eram traficadas para fins de exploração sexual ou trabalho forçado. Mais de 60 % das vítimas na Europa e na Ásia Central e mais de 50 % nas Américas eram traficadas para exploração sexual, quase 50 % em África e no Médio Oriente e mais de 45 % na Ásia do Sul, na Ásia Oriental e no Pacífico eram traficadas para trabalho forçado (figura 1.7).

Trabalhadores em risco

Embora todos os trabalhadores possam vir a encontrar-se em situações abusivas, existem determinados grupos que são particularmente vulneráveis, nomeadamente os trabalhadores migrantes ilegais, os trabalhadores domésticos, os trabalhadores do sexo e os das indústrias perigosas.

FIGURA 1.7

No período de 2007–2010, um número considerável de vítimas de tráfico eram traficadas para exploração sexual



Fonte: UNODC 2012.

Trabalhadores migrantes — ilegais e legais

Entre os trabalhadores que correm o risco de exploração estão os migrantes ilegais provenientes de outros países. É frequente que estes se tornem presas dos traficantes de seres humanos e passem assim por um processo arriscado, colocando por vezes as suas vidas em perigo, para chegarem ao seu destino. O tráfico de migrantes ilegais é uma realidade recente. As redes de traficantes recebem dinheiro dos candidatos a migrantes que tentam entrar ilegalmente noutros países. Em 2014, cerca de 3500 pessoas, eventualmente muitas mais, perderam a vida no Mediterrâneo quando os barcos clandestinos que se dirigiam para a Europa, provenientes sobretudo da Líbia, se viraram ou afundaram.⁴⁰

Em numerosos casos, os trabalhadores migrantes legais — sobretudo os que são pouco qualificados e mal pagos — são também sujeitos a violações de direitos, condições precárias e indignas e até abusos. Alguns trabalham longas horas por baixos salários e com pouco tempo de folga. Podem ficar presos no seu local de trabalho se o empregador lhes apreender o passaporte ou outros documentos⁴¹

Trabalhadores domésticos

A exploração é comum em trabalho doméstico remunerado, em especial no caso de trabalhadoras migrantes em países em desenvolvimento. Nas casas das pessoas, a exploração fica frequentemente fora do alcance da lei laboral. Os patrões recorrem a ameaças e coerção para pagar salários baixos ou para nem sequer pagar salários. Podem obrigar os trabalhadores domésticos a trabalhar durante longas horas — até 18 horas por dia sem descanso — restringindo os seus movimentos e a possibilidade de interação social. As condições de trabalho são frequentemente más, com pouca comida e sem acesso a cuidados médicos. Os trabalhadores domésticos podem ainda ser sujeitos a abusos físicos e sexuais.⁴² Mesmo assim, muitos trabalhadores domésticos sentem-se obrigados a permanecer com patrões abusadores porque precisam de trabalhar para sustentar as suas próprias famílias.

Trabalho sexual

De acordo com a definição da Assembleia-Geral das Nações Unidas, o termo trabalhadores do sexo inclui adultos do sexo feminino ou masculino ou transgénero e jovens com 18 ou mais anos de idade consensuais que recebem dinheiro ou géneros em troca de serviços sexuais, quer regularmente quer ocasionalmente.⁴³ A maior parte dos países dispõe de leis que proíbem a compra, venda ou facilitação de serviços sexuais, bem como a solitação de sexo, a exploração de bordéis ou viver dos proventos do trabalho sexual. A Recomendação n.º 200 sobre VIH e o Mundo do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho abrange os trabalhadores do sexo e recomenda aos governos que reconheçam o trabalho sexual como uma profissão, para que possa ser regulamentado de modo a proteger os trabalhadores e os clientes.⁴⁴ O trabalho sexual envolve exploração, abuso, violência e insegurança, o que prejudica o desenvolvimento humano em termos de agência e escolha.

As restrições legais aplicadas ao trabalho sexual e atividades conexas obrigam os trabalhadores do sexo a deslocar-se para ambientes inseguros, aumentando o risco de serem vítimas de violência e de contraírem doenças

O tráfico de migrantes ilegais é uma realidade recente

transmitidas por via sexual, incluindo o VIH. O modelo recentemente proposto pelo Lancet sugere que a descriminalização do trabalho sexual poderia evitar entre 33 % e 46 % das infeções pelo VIH na próxima década entre epidemias generalizadas e concentradas.⁴⁵ Elementos de prova provenientes da Índia sugerem que as atividades levadas a cabo por grupos de trabalhadores do sexo ajudaram a identificar 80 % dos menores e mulheres vítimas de tráfico em Bengala Ocidental, o que mostra que os trabalhadores do sexo podem ser aliados na prestação de ajuda a essas vítimas.⁴⁶

Trabalhadores de indústrias perigosas

A extração mineira constitui uma das profissões mais perigosas em muitos países. Embora represente apenas 1 % da força de trabalho mundial (30 milhões de trabalhadores), é responsável por 8 % dos acidentes mortais no local de trabalho e por muitos ferimentos e doenças incapacitantes como é o caso da pneumoconiose (doença do pulmão negro).⁴⁷ As estatísticas oficiais provavelmente subestimam o número de casos, e muitos mineiros trabalham em minas informais, onde as taxas de sinistralidade são frequentemente bem mais elevadas.

A construção é outra indústria perigosa. Nos países em desenvolvimento os trabalhadores da construção enfrentam múltiplos riscos de saúde, tais como a exposição a poeiras, e a probabilidade de morrerem de acidentes de trabalho é três a seis vezes maior do que a dos outros trabalhadores. Isto deve-se em parte à falta de medidas de segurança ou ao laxismo na sua aplicação. Em numerosos países em desenvolvimento, os trabalhadores da construção não usam qualquer proteção. Do mesmo modo, em numerosos casos, o setor da construção, em expansão, depende em grande medida de trabalhadores migrantes rurais que auferem baixos salários, sujeitos a um intenso ritmo de trabalho e horários longos e irregulares.⁴⁸

Há também numerosos perigos que resultam do trabalho em fábricas, e parece ter havido uma intensificação dos riscos nos últimos anos devido a movimentos globais acrescidos e agravados

pela crise financeira mundial. Confrontadas com intensas pressões da concorrência, as empresas estão a cortar nos custos, operando um nivelamento por baixo. As menos escrupulosas contornam as normas de segurança para manter os custos baixos, fazendo assim aumentar o perigo para os trabalhadores fabris — consideremos, por exemplo, a tragédia de Rana Plaza ocorrida em 2013 no Bangladesh. Desde o acidente, o governo realizou progressos a nível da supervisão da indústria de confeção de vestuário e de malhas para garantir direitos laborais e reforçar as medidas de segurança, havendo ainda, no entanto, muito por fazer.

Os trabalhadores mais velhos também correm mais risco. Precisam de mais tempo de descanso entre turnos, especialmente quando executam tarefas física ou psicologicamente exigentes. Por exemplo, na Europa, a maior parte dos acidentes mortais relacionados com o trabalho ocorre no grupo etário dos 55–65 anos.⁴⁹

Conclusões

O trabalho é fundamental para a existência humana e o desenvolvimento humano. Ao longo dos anos, o trabalho tem contribuído consideravelmente para conquistas impressionantes a nível do desenvolvimento humano, mas uma grande parte do potencial humano continua por utilizar — porque as pessoas estão desempregadas, ocupadas em trabalho vulnerável ou estão a trabalhar mas permanecem na pobreza. Muitos jovens estão no desemprego, e as mulheres enfrentam salários mais baixos e poucas oportunidades para conseguir trabalho remunerado, ao mesmo tempo que suportam um fardo desproporcionado de trabalho não remunerado na prestação de cuidados. O mundo fica assim privado das suas contribuições, criatividade e inovação. A criação de oportunidades para utilizar o potencial de trabalho de todas as pessoas poderia acelerar ainda mais o progresso humano, ajudar a superar défices de desenvolvimento humano que ainda subsistem e enfrentar os desafios emergentes de desenvolvimento humano. Estas questões são abordadas no capítulo seguinte.

TABELA A1.1

Trabalho em situação de exploração, risco e insegurança

Classificação do IDH	Trabalho que constitui um risco para o desenvolvimento humano					Acidentes de trabalho		Segurança resultante do emprego			
	Trabalho infantil	Trabalhadores domésticos		Trabalhadores pobres a 2 \$ por dia	Baixos salários	Não fatais	Fatais	Beneficiários de subsídio de desemprego	Licença de maternidade obrigatória remunerada	Beneficiários de pensão de velhice	
	(% entre 5.14 anos)	(% do emprego total)		(% do emprego total)		(milhares)	(casos)	(% de desempregados entre 15.64 anos)	(dias)	(% da população em idade legal de reforma)	
	2005–2013 ^a	2000–2010 ^a	2000–2010 ^a	2003–2012 ^a	2001–2011 ^a	2005–2013 ^a	2005–2013 ^a	2005–2013 ^a	2014	2004–2012 ^{a,b}	
DESENVOLVIMENTO HUMANO MUITO ELEVADO											
1	Noruega	..	0,1	0,1	15,2	48	61,8	..	100,0
2	Austrália	..	0,1	0,1 ^c	..	16,1	100,1	212	52,7	..	83,0
3	Suíça	..	2,8	0,4	..	12,2	93,8	192	61,9	98	100,0
4	Dinamarca	..	0,3	0,1 ^c	..	13,4	41,7	40	77,2	126	100,0
5	Países Baixos	..	0,1	0,1 ^c	831,8	49	61,9	112	100,0
6	Alemanha	..	1,1	0,1	..	20,5	1.007,2	664	88,0	98	100,0
6	Irlanda	..	1,0	0,1	40	21,6	182	90,5
8	Estados Unidos	..	0,9	0,1	..	25,1	1.191,1	4.383	26,5	..	92,5
9	Canadá	..	0,9	0,1 ^c	..	20,3	40,5	105	97,7
9	Nova Zelândia	..	0,2	0,1 ^c	..	12,6	..	48	32,9	98	98,0
11	Singapura	11,8	59	0,0	112	0,0
12	Hong Kong, China (SAR)	37,8	188	16,9	70	72,9
13	Listenstaine
14	Suécia	30,5	33	28,0	..	100,0
14	Reino Unido	..	0,6	0,3	..	20,6	79,9	148	62,6	273	99,5
16	Islândia	16,7	1,6	6	28,6	90	100,0
17	Coreia (República da)	..	1,5	0,1 ^c	..	22,2	..	1.292	45,5	90	77,6
18	Israel	..	3,5	0,3	..	20,3	66,3	62	29,4	98	73,6
19	Luxemburgo	19,1	8,5	22	43,8	..	90,0
20	Japão	..	0,1	0,1 ^c	..	14,4	..	1.030	19,6	98	80,3
21	Bélgica	..	1,9	0,1	..	12,7	71,0	72	80,2	105	84,6
22	França	..	4,1	0,7	658,8	529	56,2	112	100,0
23	Áustria	..	0,5	0,1 ^c	..	16,5	59,5	91	90,5	112	100,0
24	Finlândia	..	0,3	0,3	..	5,7	..	26	59,1	147	100,0
25	Eslovênia	..	0,1	0,1 ^c	15,2	18	30,8	105	95,1
26	Espanha	..	8,4	0,6	..	16,2	402,7	232	46,9	112	68,2
27	Itália	..	4,0	0,4	..	9,5	402,9	621	55,8	150	81,1
28	República Checa	..	0,1	0,1 ^c	..	17,1	42,9	105	21,2	196	100,0
29	Grécia	..	4,8	0,1	..	13,3	15,2 ^d	107 ^d	43,1	119	77,4
30	Estónia	4,2	20	27,6	140	98,0
31	Brunei Darussalam	..	28,8	1,9	0,0	..	81,7
32	Chipre	..	9,7	0,1	1,5	9	78,7	..	85,2
32	Qatar	..	38,9	2,8	0,1	..	0,0	..	7,9
34	Andorra	11,1
35	Eslováquia	..	0,4	0,1 ^c	..	20,0	8,5	53	11,2	238	100,0
36	Polónia	..	0,1	0,1 ^c	..	24,3	..	348	16,8	182	96,5
37	Lituânia	..	0,1	0,1	3,1	60	21,5	126	100,0
37	Malta	..	0,2	0,1 ^c	3,1	6	60,5
39	Arábia Saudita	..	47,1	3,9	0,0	70	..
40	Argentina	4,4	18,3	0,3	4,0	25,6	441,1	562	4,9	90	90,7
41	Emirados Árabes Unidos	..	42,4	6,0	0,0	45	..
42	Chile	6,6 ^o	14,3	2,0	3,8	18,5	215,0	322	29,9	126	74,5
43	Portugal	3,4 ^{e,f}	7,2	0,1	..	10,3	173,6	276	42,1	..	100,0
44	Hungria	..	0,1	0,1 ^c	0,4	21,0	17,0	62	31,4	168	91,4
45	Barain	4,6 ^f	42,2	5,8	1,0	23	7,9	..	40,1
46	Letónia	0,6	31,5	1,6	29	19,5	112	100,0
47	Croácia	..	0,6	0,1	0,1	..	15,4	27	20,0	208	57,6
48	Koweit	..	53,3	11,3	0,0	70	27,3
49	Montenegro	9,9	0,1	0,1 ^c	1,8	45	52,3
DESENVOLVIMENTO HUMANO ELEVADO											
50	Bielorrússia	1,4	2,7	141	46,1	126	93,6
50	Federação Russa	..	0,1	0,1 ^c	0,1	1.699	20,6	140	100,0
52	Omã	..	59,3	2,8	0,0	42	24,7
52	Roménia	0,9 ^f	0,5	0,2	3,4	223	..	126	98,0
52	Uruguai	7,9 ^o	18,5	1,4	3,9	27,7	22,9	51	27,9	84	68,2
55	Bahamas	..	6,4	3,0	25,7	..	84,2
56	Cazaquistão	2,2	0,4	0,1	3,7	..	2,6	341	0,5	126	95,9
57	Barbados	0,8	0	68,3

TABELA A1.1

Trabalho em situação de exploração, risco e insegurança (continuação)

Classificação do IDH	Trabalho que constitui um risco para o desenvolvimento humano					Acidentes de trabalho		Segurança resultante do emprego			
	Trabalho infantil	Trabalhadores domésticos		Trabalhadores pobres a 2 \$ por dia	Baixos salários	Não fatais	Fatais	Beneficiários de subsídio de desemprego	Licença de maternidade obrigatória remunerada	Beneficiários de pensão de velhice	
	(% entre 5-14 anos)	(% do emprego total)		(% do emprego total)		(milhares)	(casos)	(% de desempregados entre 15-64 anos)	(dias)	(% da população em idade legal de reforma)	
	2005-2013 ^a	2000-2010 ^a	2000-2010 ^a	2003-2012 ^a	2001-2011 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2014	2004-2012 ^{a,b}	
58	Antígua e Barbuda	..	6,3	1,4	0,0	..	69,7	
59	Bulgária	2,2	81	25,6	410	96,9	
60	Palau	48,0	
60	Panamá	5,6 ^a	13,8	1,0	8,5	11,6	0,0	24	98	37,3	
62	Malásia	..	5,9	0,4	8,4	..	41,5	274	60	19,8	
63	Maurícia	..	8,1	0,6	5,7	..	1,1	3	84	100,0	
64	Seicheles	0,1	1 ^d	5,0	..	100,0	
64	Trinidade e Tobago	0,7	0,8	9	0,0	..	98,7	
66	Sérvia	4,4	0,5	0,1	1,8	135	46,1	
67	Cuba	5,9	..	4,9	88	0,0	..	
67	Líbano	1,9	0,0	49	0,0	
69	Costa Rica	4,1	17,3	1,1	4,3	21,4	134,8	95	120	55,8	
69	Irão (República Islâmica do)	11,4 ^a	0,4	0,1 ^c	7,4	90	26,4	
71	Venezuela (República Boliviana da)	7,7 ⁱ	14,4	0,9	8,4	12,1	3,0 ^g	31 ^g	182	59,4	
72	Turquia	5,9 ^a	2,1	0,4	2,5	..	2,2	745	112	88,1	
73	Sri Lanca	..	2,5	0,6	20,4	..	1,5	141	84	17,1	
74	México	6,3 ^a	10,3	0,6	2,8	17,4	542,4	1.314	84	25,2	
75	Brasil	8,3 ^a	17,0	0,9	3,4	21,5	636,1	2.938	120	86,3	
76	Geórgia	18,4	1,2	0,2	20,6	0,0	126	89,8	
77	São Cristóvão e Nevis	0,0	..	44,7	
78	Azerbaijão	6,5 ^a	2,0	1,5	5,0	40,0	0,1	66	126	81,7	
79	Granada	0,0	..	34,0	
80	Jordânia	1,6 ^a	2,2	0,2	4,0	..	15,3	87	70	42,2	
81	Antiga República Jugoslava da Macedónia	12,5	0,3	0,1	4,1	270	52,2	
81	Ucrânia	2,4	1,8	..	15,6	474	126	95,0	
83	Argélia	4,7 ^a	1,2	0,3	912	8,8 ^d	98	63,6
84	Peru	33,5 ^a	6,7	0,3	9,5	26,3	19,0	178	0,0	90	33,2
85	Albânia	5,1 ^a	3,9	6,9	365	77,0
85	Arménia	3,9	0,6	0,2	12,2	25,8	0,0	12	15,8	140	80,0
85	Bósnia-Herzegovina	5,3	2,0	2,0	365	29,6
88	Equador	8,6 ^a	10,3	17,2	13,7	..	6,7 ^h	84	53,0
89	Santa Lúcia	3,9	7,0	0,9	0,0	..	26,5
90	China (República Popular da)	20,4	21,9	3,8 ^g	14.924 ^g	14,0	98	74,4
90	Ilhas Fiji	19,4	0,0	84	10,6
90	Mongólia	10,4	1,1	1,2	10,0	120	100,0
93	Tailândia	8,3	1,2	0,1	5,6	619	28,5	45	81,7
94	Dominica	0,0	..	38,5
94	Líbia	0,0	..	43,3
96	Tunísia	2,1	4,5	..	43,2 ⁱ	155 ⁱ	..	30	68,8
97	Colômbia	9,7 ^a	13,0	0,6	10,2	20,5	0,0	98	23,0
97	São Vicente e Granadinas	0,2	1	0,0	..	76,6
99	Jamaica	3,3	10,2	1,5	6,7	0,0	56	55,5
100	Tonga	..	2,4	1,3	0,0	..	1,0
101	Belize	5,8	12,8	2,3	1,8	..	0,0	..	64,6
101	República Dominicana	12,9	14,4	0,8	7,3	313	0,0	84	11,1
103	Suriname	4,1	0,0
104	Maldivas	12,6	0,0	..	99,7
105	Samoa	..	3,1	0,8	0,0	..	49,5
DESENVOLVIMENTO HUMANO MÉDIO											
106	Botsuana	9,0 ^a	7,0	2,6	23,9	..	1,2	24	0,0	84	100,0
107	Moldávia (República da)	16,3	0,6	0,1	3,2	23,6	..	36	11,4	126	72,8
108	Egito	9,3 ^a	0,3	0,3	9,6	..	26,9 ^d	208	..	90	32,7
109	Turquemenistão
110	Gabão	13,4	15,2	..	1,1 ^j	20 ^j	0,0	98	38,8
110	Indonésia	6,9 ^a	4,4	0,9	38,1	29,0	0,0	90	8,1
112	Paraguai	27,6 ^a	8,1	0,0	63	22,2
113	Palestina (Estado da)	5,7	0,2	0,1	3,0	..	0,7	20	..	70	8,0
114	Usbequistão	0,0	126	98,1
115	Filipinas	11,1 ^a	11,5	1,4	36,8	14,5	..	161	0,0	60	28,5

Classificação do IDH	Trabalho que constitui um risco para o desenvolvimento humano					Acidentes de trabalho		Segurança resultante do emprego		
	Trabalho infantil (% entre 5.14 anos)	Trabalhadores domésticos (% do emprego total)		Trabalhadores pobres a 2 \$ por dia (% do emprego total)	Baixos salários (2001–2011 ^a)	Não fatais (milhares)	Fatais (casos)	Beneficiários de subsídio de desemprego (% de desempregados entre 15.64 anos)	Licença de maternidade obrigatória remunerada (dias)	Beneficiários de pensão de velhice (% da população em idade legal de reforma)
		Feminino	Masculino							
	2005–2013 ^a	2000–2010 ^a	2000–2010 ^a	2003–2012 ^a	2005–2013 ^a	2005–2013 ^a	2005–2013 ^a	2014	2004–2012 ^{a,b}	
116 El Salvador	8,5 ^o	10,2	0,7	9,9	96	0,0	84	18,1
116 África do Sul	..	15,5	3,5	13,0	32,4	9,4	185	13,5	120	92,6
116 Vietname	6,9	0,9	0,1	13,8	8,4	180	34,5
119 Bolívia (Estado Plurinacional da)	26,4 ^o	7,4	0,2	11,6	0,0	84	100,0
120 Quirguizistão	3,6	0,7	0,7	14,5	..	0,2	29	0,9	126	100,0
121 Iraque	4,7	0,2	0,1	10,6	0,0	..	56,0
122 Cabo Verde	6,4 ^o	28,6	0,0	..	55,7
123 Micronésia (Estados Federados da)
124 Guiana	16,4	7,1	0,8	2,1 ^h	1 ^h	0,0	..	100,0
125 Nicarágua	14,9 ^f	12,1	1,7	14,2	..	25,8	42	0,0	84	23,7
126 Marrocos	8,3	13,3	0,0	98	39,8
126 Namíbia	..	19,4	4,2	30,9	..	0,6 ⁱ	10 ^j	0,0	84	98,4
128 Guatemala	25,8 ^o	8,8	0,3	18,8	0,0	84	14,1
129 Tajiquistão	10,0	0,1	0,2	19,1	9,2	140	80,2
130 Índia	11,8	2,2	0,5	55,5	..	6,0	2.140	0,0	84	24,1
131 Honduras	14,0 ^o	18,8	33,4	2,1	..	0,0	84	8,4
132 Butão	2,9	14,1	0,0	..	3,2
133 Timor-Leste	4,2 ^f	66,9	100,0
134 Síria (República Árabe da)	4,0	11,8	..	9,7	612	0,0	120	16,7
134 Vanuatu	0,0	..	3,5
136 Congo	18,4	50,7	0,0	105	22,1
137 Quiribati	0,0
138 Guiné Equatorial	27,8 ^f	19,3	0,0
139 Zâmbia	40,6 ^o	84,7	0,0	84	7,7
140 Gana	33,9	0,3	0,4	44,3	0,0	84	7,6
141 Laos (República Democrática Popular do)	10,1 ^o	65,0	0,0	90	5,6
142 Bangladeche	12,8	2,3	0,2	76,4	0,0	112	39,5
143 Camboja	18,3 ^o	0,8 ^f	0,9 ^f	40,2	0,0	90	5,0
143 São Tomé e Príncipe	7,5	3,3	0,1	0,0	..	41,8
DESENVOLVIMENTO HUMANO BAIXO										
145 Quênia	25,9 ^f	0,6	0,7	0,0	90	7,9
145 Nepal	33,9 ^o	0,3	0,3	49,5	0,0	52	62,5
147 Paquistão	..	1,2	0,3	45,8	..	0,1 ^q	110 ^q	0,0	84	2,3
148 Mianmar	66,9	..	0,2	32	0,0
149 Angola	23,5 ^f	56,4	0,0	90	14,5
150 Suazilândia	7,3	36,0	0,0	..	86,0
151 Tanzânia (República Unida da)	21,1 ^o	1,2	0,3	73,9	0,0	84	3,2
152 Nigéria	24,7	0,6	0,4	76,6	..	0,1 ⁱ	5	0,0	84	..
153 Camarões	41,7	52,9	0,0	98	12,5
154 Madagáscar	22,9 ^o	93,0	0,0	98	4,6
155 Zimbabué	..	3,6	1,2	84,6	..	4,6	91	0,0	98	6,2
156 Mauritània	14,6	40,8	0,0	98	9,3 f
156 Ilhas Salomão	..	5,6 ^f	0,2 ^f	52,1	0,0	..	13,1
158 Papuásia Nova Guiné	11,8 ^d	180 ^d	0,0	..	0,9
159 Comores	22,0	70,7	0,0
160 Iémen	22,7	2,5	0,4	25,1	0,0	70	8,5
161 Lesoto	22,9 ^f	8,1 ^f	1,3 ^f	63,9	0,0	84	100,0
162 Togo	28,3	70,5	..	0,3 ⁱ	10 ⁱ	0,0	98	10,9
163 Haiti	24,4	0,0	42	1,0
163 Ruanda	28,5	83,7	..	1,0 ^h	406 ^h	0,0	84	4,7
163 Uganda	16,3 ^o	1,8	0,6	57,7	0,0	60	6,6
166 Benim	15,3	72,3	..	0,7 ⁱ	4 ⁱ	0,0	98	9,7
167 Sudão	35,0	56	4,6
168 Djibouti	7,7	41,6 ^f	1,9 ^f	0,0	..	12,0 f
169 Sudão do Sul
170 Senegal	14,5	6,7	1,4	58,4	0,0	98	23,5
171 Afeganistão	10,3	88,1	0,0	..	10,7
172 Costa do Marfim	26,4	59,0	0,0	98	7,7
173 Malauí	25,7	88,4	0,0	56	4,1

TABELA A1.1

Trabalho em situação de exploração, risco e insegurança (continuação)

Classificação do IDH	Trabalho que constitui um risco para o desenvolvimento humano					Acidentes de trabalho		Segurança resultante do emprego		
	Trabalho infantil	Trabalhadores domésticos		Trabalhadores pobres a 2 \$ por dia	Baixos salários	Não fatais	Fatais	Beneficiários de subsídio de desemprego	Licença de maternidade obrigatória remunerada	Beneficiários de pensão de velhice
	(% entre 5-14 anos)	(% do emprego total)		(% do emprego total)		(milhares)	(casos)	(% de desempregados entre 15-64 anos)	(dias)	(% da população em idade legal de reforma)
		Feminino	Masculino							
	2005-2013 ^a	2000-2010 ^a	2000-2010 ^a	2003-2012 ^a	2001-2011 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2014	2004-2012 ^{a,b}
174 Etiópia	27,4	1,5	0,1	73,8	0,0	90	9,0
175 Gâmbia	19,2	56,0	0,0	..	10,8
176 Congo (República Democrática do)	15,0	90,4	0,0	98	15,0
177 Libéria	20,8	0,6	1,0	94,0	0,0	90	..
178 Guiné-Bissau	38,0	0,0	..	6,2
179 Mali	21,4	8,7	1,4	78,1	0,0	98	5,7
180 Moçambique	22,2	85,8	0,0	60	17,3
181 Serra Leoa	26,0	0,5	0,4	82,8	0,0	84	0,9
182 Guiné	28,3	0,4 ^f	0,3 ^f	73,8	0,0	98	8,8
183 Burquina Faso	39,2	0,6	0,3	70,1	..	3,4 ^h	8 ^h	0,0	98	3,2
184 Burundi	26,3	94,8	0,0	84	4,0
185 Chade	26,1	62,2	0,0	98	1,6
186 Eritreia	77,4	0,0
187 República Centro-Africana	28,5	83,9	..	0,1	9	0,0
188 Níger	30,5	72,2	0,0	98	6,1
OUTROS PAÍSES OU TERRITÓRIOS										
Coreia (República Popular Democrática da)	59,6	0,0
Ilhas Marshall	0,0	..	64,2
Mónaco
Nauru	0,0	..	56,5
São Marino	0,6	0
Somália	49,0	86,8	0,0
Tuvalu	0,0	..	19,5
Agrupamentos por IDH										
Desenvolvimento humano muito elevado	..	4,3	0,4	6.070,5	12.114	43,4	123	89,4
Desenvolvimento humano elevado	8,3	14,7	..	1.512,7	25.940	6,0	125	73,9
Desenvolvimento humano médio	11,6	46,9	..	85,8	3.584	1,7	98	27,7
Desenvolvimento humano baixo	23,8	67,5	..	22,3	855	0,0	85	9,8
Países em desenvolvimento	14,5	33,8	..	2.273,9	29.292	2,5	99	51,0
Regiões										
Estados Árabes	10,5	17,3	..	96,8 ^k	2.017 ^k	1,7	70	35,7
Ásia Oriental e Pacífico	23,8	..	57,2 ^k	16.190 ^k	1,6	..	65,3
Europa e Ásia Central	5,4	3,8	..	20,7 ^k	1.844 ^k	6,2	161	86,1
América Latina e Caraíbas	10,8	14,2	0,8	5,6	..	2.066,5 ^k	6.065 ^k	5,3	92	60,8
Ásia do Sul	12,3	2,2	0,5	54,9	..	7,5 ^k	2.391 ^k	0,0	84	23,9
África Subariana	24,7	70,5	..	23,7 ^k	776 ^k	2,3	90	21,9
Países menos avançados	21,7	71,7	..	5,7^k	469^k	0,0	..	19,7
Pequenos Estados insulares em vias de desenvolvimento	22,8^k	596^k	0,9	..	28,0
Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico	..	3,0	0,3	..	17,1	6.098,6^k	13.210^k	38,7	131	87,1
Mundo	14,5	26,4^T	..	7.691,9^k	42.493^k	12,2	109	65,0

NOTAS

- a Os dados referem-se ao ano mais recente disponibilizado durante o período especificado.
- b Uma vez que a idade legal de reforma varia de país para país, qualquer comparação deve ser feita com muita precaução.
- c Inferior a 0,1
- d Referente a 2003.
- e Não coincidem com a definição padrão ou referem-se apenas a uma parte do país.
- f Os dados referem-se ao ano anterior ao especificado.
- g Referente a 2002.
- h Referente a 2000.
- i Referente a 2004.
- j Referente a 2001.
- k Total não ponderado dos casos participados.

DEFINIÇÕES

Trabalho infantil: Percentagem de crianças entre os 5 e os 11 anos que, durante a semana de referência, realizaram pelo menos 1 hora de atividade económica ou pelo menos 28 horas de tarefas domésticas, ou de crianças entre os 12 e os 14 anos que, durante a semana de referência, realizaram pelo menos 14 horas de atividade económica ou pelo menos 28 horas de tarefas domésticas.

Trabalhadores domésticos: Percentagem da população empregada que realiza trabalho em casa ou para um ou mais agregados.

Trabalhadores pobres a 2 \$ por dia: Pessoas empregadas que vivem com menos de 2 \$ (em termos de paridade de poder de compra) por dia expresso em percentagem das pessoas empregadas com 15 anos ou mais.

Baixos salários: Percentagem de trabalhadores cuja remuneração por hora em qualquer tipo de trabalho é inferior a dois terços da remuneração média por hora.

Acidentes de trabalho não fatais: Número de acidentes de trabalho que não dão origem a morte mas que implicam perda de tempo de trabalho.

Acidentes de trabalho fatais: Número de acidentes de trabalho que dão origem a morte no prazo de um ano.

Beneficiários de subsídio de desemprego: Percentagem de desempregados com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos que recebem subsídio de desemprego (periódicos e sujeitos a prova de recursos).

Licença de maternidade obrigatória remunerada: Número de dias remunerados a que

a mulher empregada tem direito para cuidar do filho recém-nascido.

Beneficiários de pensão de velhice: Pessoas com idades acima da idade da reforma legal e que recebem uma pensão de velhice (contributivas ou não contributivas ou ambas) expressos em percentagem da população elegível.

FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

Coluna 1: UNICEF (2015).

Colunas 2 e 3: OIT (2013).

Coluna 4: OIT (2015a).

Coluna 5: OIT (2012).

Colunas 6 e 7: OIT (2015b).

Colunas 8 e 10: OIT (2015c).

Coluna 9: Banco Mundial (2015c).

TABELA A1.2

Os diferentes tipos de emprego

Em 1993, a 15.^a Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho adotou a revisão mais recente da classificação do estatuto do emprego.

Emprego remunerado	Autoemprego	Emprego atípico
<p>O emprego remunerado abrange as situações em que os trabalhadores têm contratos de trabalho explícitos (escritos ou orais) ou implícitos, que lhes garantem uma remuneração de base que não depende diretamente das receitas da unidade para a qual trabalham (quer se trate de uma empresa, de uma instituição sem fins lucrativos, de um departamento governamental ou de uma família).</p> <p><i>Trabalhadores assalariados</i> são os trabalhadores que têm empregos remunerados.</p>	<p>O autoemprego abrange os empregos em que a remuneração depende diretamente dos lucros (ou do potencial de lucros) resultantes dos bens e serviços produzidos (em que o consumo próprio é considerado como sendo parte dos lucros). Os titulares tomam as decisões operacionais que afetam a empresa ou delegam essas decisões, embora conservem a responsabilidade pela prosperidade da empresa.</p> <p><i>Trabalhadores por conta própria</i> são trabalhadores que, trabalhando por sua conta ou com um ou mais parceiros empresariais, têm o tipo de emprego definido como autoemprego.</p> <p><i>Trabalhadores familiares</i> (não remunerados) são trabalhadores que trabalham em regime de autoemprego num estabelecimento orientado para o mercado gerido por um familiar que vive no mesmo aglomerado doméstico mas que não pode ser entendido como um parceiro empresarial.</p> <p>O autoemprego compreende uma grande variedade de tipos de trabalho com variados graus de insegurança, vulnerabilidade e remuneração. O autoemprego vai desde os profissionais “freelance” altamente qualificados até aos pequenos proprietários de empresas, passando pelos vendedores de rua não qualificados.</p> <p>Na categoria de autoemprego, a Organização Internacional do Trabalho identificou os trabalhadores por conta própria e os trabalhadores familiares como trabalhadores vulneráveis.</p>	<p>O emprego atípico abrange acordos que não se enquadram na esfera das relações de emprego normais, entendidas como relação de emprego a tempo inteiro, por tempo indeterminado e parte de uma relação de trabalho subordinada mas bilateral. As formas de emprego atípicas incluem trabalhadores com contratos de trabalho formais ou informais, desde que o seu estatuto contratual cubra uma das quatro categorias incluídas na definição da Organização Internacional do Trabalho. Mais especificamente:</p> <p><i>O emprego temporário</i> abrange os trabalhadores que são contratados por um determinado período de tempo, incluindo contratos a termo fixo ou baseados em projetos ou tarefas, bem como o trabalho sazonal ou ocasional, incluindo os jornalheiros.</p> <p><i>As modalidades contratuais que incluem múltiplas partes</i>, incluindo agências de trabalho temporário, abrangem as situações em que o trabalhador é colocado e pago por uma agência de emprego privada e prestadora de serviços, mas o trabalho é executado para a empresa utilizadora.</p> <p><i>No emprego a tempo parcial</i>, o horário de trabalho normal é inferior ao de trabalhadores equiparáveis que trabalham a tempo inteiro.</p> <p><i>Fala-se de emprego ambíguo</i> quando os direitos e obrigações das partes interessadas não são claros.</p>

O autoemprego pode incluir trabalhadores que têm acesso a alguma forma de proteção social e prestações de desemprego através de programas nacionais e trabalhadores cuja subsistência depende exclusivamente da sua capacidade para vender os seus produtos e serviços. Os trabalhadores vulneráveis — uma parte dos quais é constituída por mulheres e crianças — têm maior probabilidade dos que outros trabalhadores por conta própria (em regime de autoemprego) de não estarem abrangidos por disposições contratuais, e muitas das vezes não gozam de independência económica e são vulneráveis às relações de poder na família e às flutuações da economia. É frequente não terem prestações de desemprego, segurança social e cobertura de cuidados de saúde. Dado que o autoemprego e o trabalho por conta própria estão a tornar-se cada vez mais comuns em todo o mundo, a obtenção de melhores condições de trabalho e proteção social para esses trabalhadores tornou-se motivo de grande preocupação.

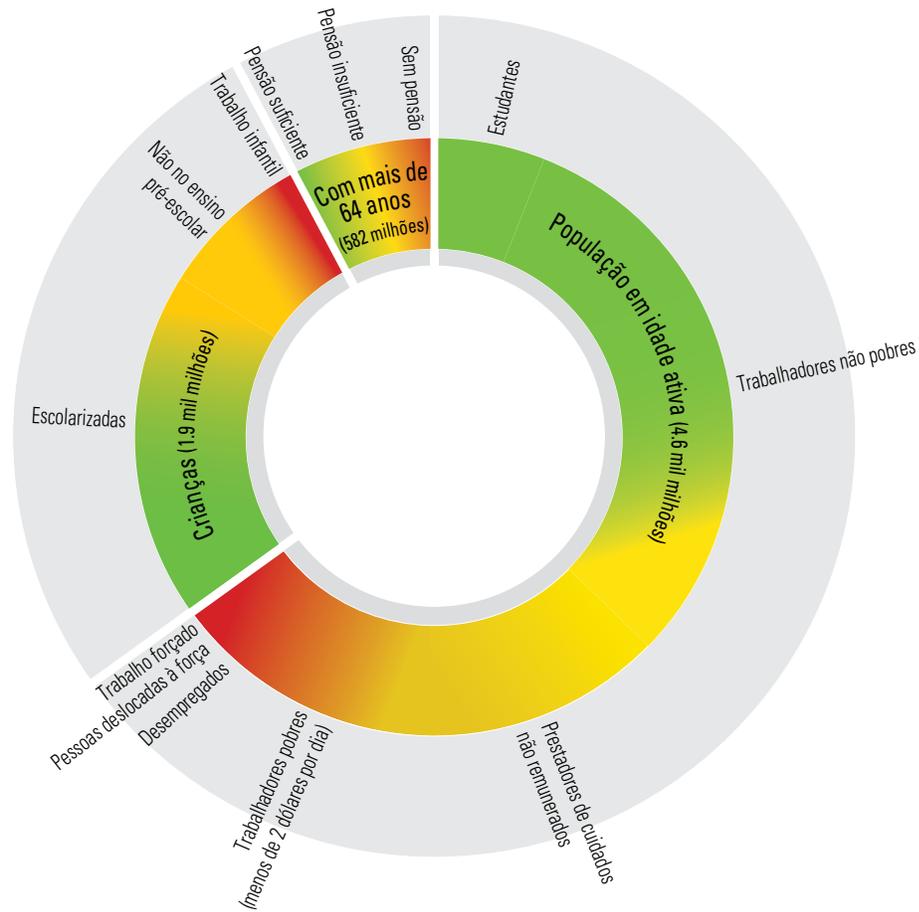
Fonte: OIT 2015h.

Capítulo 2

Desenvolvimento humano e trabalho: progressos e desafios

Infográfico: A maioria das pessoas do mundo exerce um trabalho

O que **7,3 mil milhões** de pessoas fazem:



e o que isso significa para o **desenvolvimento humano**:

	População em idade ativa	Crianças	Com mais de 64 anos de idade
Capacitação do potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> Estudantes Trabalhadores não pobres Prestadores de cuidados não remunerados Trabalhadores pobres (menos de 2 dólares por dia) Desempregados Pessoas deslocadas à força Trabalho forçado 	<ul style="list-style-type: none"> Escolarizadas Não frequentam o ensino pré-escolar Trabalho infantil 	<ul style="list-style-type: none"> Pensão suficiente Pensão insuficiente Sem pensão
Entrave à realização do potencial humano			

2.

Desenvolvimento humano e trabalho: progressos e desafios



Nas últimas duas décadas, o mundo assistiu a grandes avanços no domínio do desenvolvimento humano. Hoje, as pessoas vivem mais tempo, o número de crianças escolarizadas é superior e o número de pessoas com acesso a água potável e saneamento básico é mais elevado. Estes progressos andam a par do aumento dos rendimentos, dando lugar aos níveis de vida mais elevados da história da humanidade. Os cidadãos das várias sociedades e países estão conectados entre si em resultado de uma revolução digital. Igualmente importante são os desenvolvimentos políticos que permitem que cada vez mais pessoas vivam em regimes democráticos. Todos estes elementos são facetas importantes do desenvolvimento humano.

O trabalho desenvolvido por 7,3 mil milhões de pessoas tem contribuído de várias formas para este progresso humano (ver infográfico no início do capítulo). Tem ajudado as pessoas a alcançar um nível de vida melhor, não só em termos de rendimentos mas também nas áreas da saúde e educação, ingredientes fundamentais para o reforço das suas capacidades. O trabalho tem igualmente trazido às pessoas segurança, contribuído para a capacitação das mulheres, e aumentado a participação em diferentes esferas da vida humana.

Contudo, no que toca aos progressos alcançados, existem diferenças assinaláveis entre regiões, de país para país e até no seio de cada país. Acresce que subsistem privações humanas graves, e que o mundo se confronta com desigualdades persistentes, a par de alterações climáticas e vulnerabilidades sociais, económicas e ambientais suscetíveis de inverter os avanços registados no plano do desenvolvimento humano e restringir possibilidades de escolha mais amplas para as pessoas.

Simultaneamente, existe um potencial humano considerável que permanece inexplorado. Milhões de pessoas encontram-se numa situação em que ou não têm trabalho ou estão a trabalhar mas continuam a viver na pobreza. Embora os jovens representem cerca de metade da população mundial (e uma parcela ainda maior em algumas regiões, devido a uma “explosão juvenil”), milhões encontram-se desempregados, privando o mundo do seu dinamismo, criatividade e inovação. De igual modo, o potencial de emprego das mulheres permanece substancialmente subaproveitado em diversas partes do mundo.

Para superar as privações humanas existentes e fazer face aos desafios emergentes no domínio

do desenvolvimento humano, será necessário otimizar a utilização do potencial de recursos humanos no mundo. Essa otimização permitiria também acelerar a materialização dos resultados alcançados até à data em matéria de desenvolvimento humano e conferir ao progresso humano maior resiliência.

A dimensão do progresso humano e o contributo do trabalho

Os progressos são evidentes em numerosas vertentes do desenvolvimento humano, como a saúde, a educação, os rendimentos, a segurança e a participação, e a avaliar por indicadores agregados como o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH).

Tendências em matéria de Índice de Desenvolvimento Humano

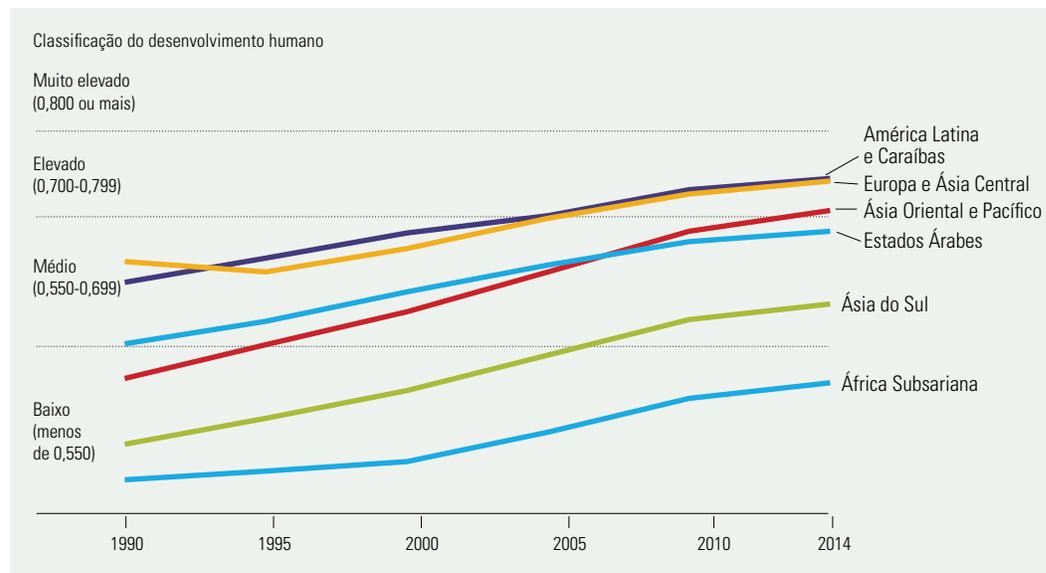
Em quase 25 anos, o valor do IDH mundial aumentou mais de 20 por cento, e o dos países menos desenvolvidos mais de 40 por cento, tendo sido registados ganhos no que respeita ao IDH em todas as regiões do mundo. Ao longo do tempo, os progressos foram sendo realizados de forma relativamente constante, embora a um ritmo mais lento nos últimos 15 anos, em todas as regiões em desenvolvimento, tendo a maioria delas subido na escala de classificações do desenvolvimento humano (figura 2.1).

Estas alterações refletem-se também no número de países em cada classificação de desenvolvimento humano. Entre 1990 e 2014, relativamente a 156 países com dados comparáveis e responsáveis, em 2014, por 98 por cento da

O trabalho tem ajudado as pessoas a alcançar um melhor nível de desenvolvimento humano

FIGURA 2.1

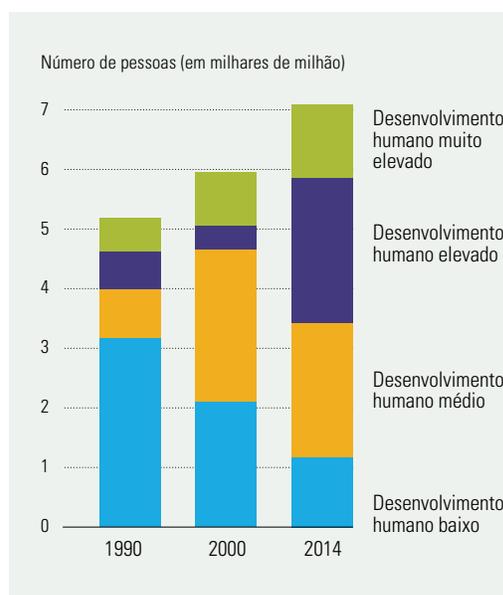
Os progressos em matéria de Índice de Desenvolvimento Humano desde 1990 têm sido bastante constantes ao longo do tempo e em todas as regiões dos países em desenvolvimento



Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

FIGURA 2.2

Entre 1990 e 2014, o número de habitantes dos países com classificações de desenvolvimento humano mais elevadas aumentou, enquanto o número de habitantes dos países com classificação de desenvolvimento humano baixo diminuiu



Nota: Dados referentes a um painel de 156 países.
Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

população mundial, o número de países na classificação de desenvolvimento humano muito elevado subiu de 12 para 46, tendo a população nesse agrupamento aumentado de 0,5 mil milhões para 1,2 mil milhões. No mesmo período, o número de países na classificação de baixo desenvolvimento humano desceu de 62 para 43, sendo que a população nesse agrupamento diminuiu de 3,2 mil milhões para 1,2 mil milhões (figura 2.2).

Os progressos em matéria de IDH têm sido significativos a nível nacional. A título de exemplo, a Etiópia aumentou o valor do seu IDH em mais de metade, o Ruanda em quase metade, cinco países, incluindo Angola e Zâmbia, em mais de um terço, e 23 países, incluindo o Bangladesh, a República Democrática do Congo e o Nepal, em mais de um quinto. Igualmente animador é o facto de os progressos mais rápidos se terem registado nos países de baixo desenvolvimento humano.

De assinalar, porém, que não existe uma relação automática entre rendimento e desenvolvimento humano. O rendimento é contemplado no IDH, mas é apenas um dos seus quatro indicadores. O crescimento económico não se traduz automaticamente em maior desenvolvimento humano. A Guiné Equatorial e o Chile, por exemplo, têm rendimentos nacionais brutos per capita equiparáveis (em termos de paridade de poder de compra), mas

diferentes valores de IDH; ao invés, o Gabão e a Indonésia possuem rendimentos diferentes, mas valores de IDH semelhantes (figura 2.3).

A par das melhorias registadas nos valores globais do IDH, também se verificaram progressos em todos os indicadores dos componentes do IDH, bem como em muitas das dimensões do desenvolvimento humano não contempladas no IDH, como a pobreza de rendimentos e a fome, a saúde, a educação, a igualdade de género, o acesso aos serviços sociais básicos, a sustentabilidade ambiental e a participação (ver tabela A2.1 no final do capítulo).

O trabalho tem contribuído para os êxitos alcançados no domínio do desenvolvimento humano

As diversas atividades realizadas por 7,3 milhões de pessoas contribuíram para o progresso humano. Quase mil milhões de pessoas que trabalham na agricultura e mais de 500 milhões de explorações agrícolas familiares, que produzem mais de 80 por cento dos alimentos consumidos no mundo, têm contribuído para a melhoria da saúde e da alimentação da população mundial.¹ Em todo o mundo, o trabalho de 80 milhões de trabalhadores nas áreas da saúde e da educação tem contribuído para reforçar as capacidades humanas.² Mais de mil milhões de trabalhadores no setor dos serviços têm contribuído para o progresso humano.³ Na China e na Índia foram criados 23 milhões de postos de trabalho no setor das energias limpas, permitindo assim que os trabalhadores contribuam para a sustentabilidade ambiental.⁴

O trabalho de prestação e cuidados a terceiros tem contribuído não apenas para acelerar e preservar o desenvolvimento humano em favor das gerações atuais (por exemplo, através da prestação de cuidados a idosos e pessoas com deficiência), mas também para potenciar as capacidades humanas (por exemplo, através da prestação de cuidados infantis). O trabalho de prestação de cuidados pode ser remunerado ou não, e inclui atividades domésticas como cozinhar, limpar, ir buscar água ou recolher lenha, bem como dar assistência a crianças, idosos e pessoas doentes. Quando remunerado, o trabalho de prestação de cuidados é frequentemente referido como sendo trabalho doméstico. A Organização Internacional do Trabalho estima que existam

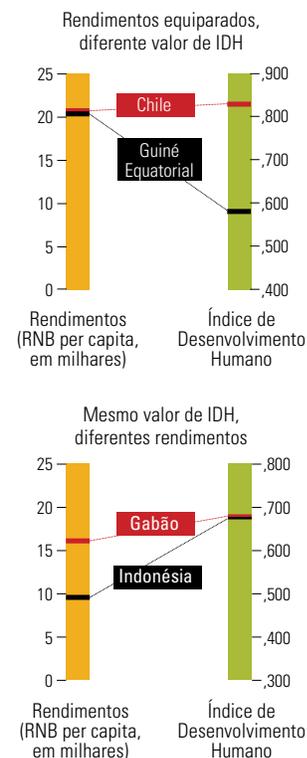
pelo menos 53 milhões de trabalhadores domésticos adultos remunerados em todo o mundo, 83 por cento dos quais do sexo feminino, números que podem estar a aumentar. Entre 1995 e 2010, a percentagem de trabalhadores domésticos no emprego total subiu de quase 6 por cento para 8 por cento na América Latina e Caraíbas, tendo igualmente registado um aumento no Médio Oriente, Ásia e Pacífico.⁵ Este tipo de trabalho é fundamental para o desenvolvimento humano, no presente e no futuro.

O trabalho tem um valor social que vai para além dos ganhos dos trabalhadores, individualmente considerados. Mais de 450 milhões de empreendedores têm contribuído para a inovação e a criatividade humanas.⁶ A arte contribui para a coesão social e a identidade cultural, gerando, por vezes, simultaneamente rendimentos. Em 2011, o mercado global respeitante apenas ao trabalho dos artesãos foi estimado em cerca de 30 mil milhões de dólares. Em alguns países, a produção e as vendas de artesanato são responsáveis por uma quota parte substancial do PIB. Na Tunísia, 300 mil trabalhadores artesanais respondem por 3,8 por cento do PIB. Na Tailândia, estima-se que o número de trabalhadores no setor do artesanato ascenda a 2 milhões. Na Colômbia, a produção artesanal gera receitas anuais de cerca de 400 milhões de dólares, incluindo aproximadamente 40 milhões em exportações.⁷ Em 2011, nos países em desenvolvimento, as exportações no setor das artes plásticas cifraram-se em cerca de 9 mil milhões de dólares e no setor editorial em 8 mil milhões.⁸

Existem numerosas outras áreas de trabalho, como a saúde, a energia e as finanças, em que se assiste a inovações impulsionadas pela expressão criativa, com potencial para melhorar a vida humana. Através da inovação e da criatividade no seu trabalho, as pessoas conseguem fomentar o desenvolvimento humano, provocando avanços significativos nos cuidados de saúde, na educação e noutros domínios, em lugar de limitar o progresso a pequenas melhorias. Por exemplo, a imunoterapia procura reforçar a imunidade das células saudáveis, em vez de se cingir às células cancerosas, de forma que a imunidade acrescida do organismo possa isolar as células cancerosas e destruí-las. Este método tem sido aclamado como um novo pilar na guerra contra o cancro, sobretudo o cancro do pulmão, que todos os anos mata 354 000 europeus e 158 000 americanos.⁹ No capítulo da energia, o vidro destinado à construção de edifícios

FIGURA 2.3

Não existe uma relação automática entre rendimento e desenvolvimento humano, 2014



Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

Não existe uma relação automática entre o trabalho e o desenvolvimento humano.

Subsistem contrastes gritantes entre regiões e entre países, bem como em cada região e em cada país, no que toca aos progressos em matéria de desenvolvimento humano

e automóveis foi concebido de modo a permitir produzir eletricidade a partir da luz solar. O Solar Impulse é um projeto experimental no domínio do voo movido a energia solar. Os gestores de riqueza automatizados permitem oferecer aconselhamento financeiro sólido por uma pequena fração do custo de um consultor humano.

As mais de 970 milhões de pessoas — 62 por cento das quais em países de rendimentos baixos e médios-baixos, 12 por cento em países de rendimentos médios elevados, e 26 por cento em países de rendimentos elevados — que todos os anos se dedicam a atividades de voluntariado têm ajudado famílias e comunidades, reforçando a coesão social e contribuindo para o bem público. Aproximadamente dois terços do trabalho voluntário é realizado em ambientes informais ou através de mecanismos comunitários, por exemplo, tomar conta dos filhos de um vizinho, realizar tarefas de assistência à casa e a quem nela habita e outros trabalhos afins. O restante é canalizado através de organizações, geralmente sem fins lucrativos. Estima-se que a dimensão económica da economia do voluntariado equivalha a 2,4 por cento do PIB global.¹⁰ Em numerosos países, as pessoas idosas também despendem uma quantidade de tempo considerável em trabalho voluntário. Em 2011, 33 por cento das pessoas com idades entre os 55 e os 75 anos, nos Países Baixos, e 30 por cento das pessoas com idades entre os 65 e os 74 anos, no Reino Unido, realizaram trabalho de voluntariado.¹¹

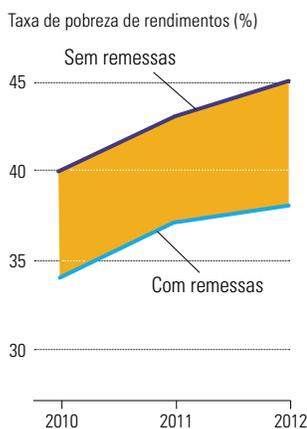
O trabalho realizado por trabalhadores emigrantes e as respetivas remessas têm ajudado a promover o desenvolvimento humano, tanto no país de origem como no país de destino. Entre 1990 e 2013, o número de migrantes internacionais em todo o mundo registou um aumento de mais de 92 milhões, atingindo os 247 milhões, tendo a maior parte desse incremento ocorrido entre 2000 e 2010. Prevê-se que, em 2015, o número de migrantes internacionais ultrapasse os 250 milhões. Dos 143 milhões que trabalham em países desenvolvidos, 40 por cento nasceram num país desenvolvido. Cerca de metade dos migrantes internacionais são mulheres. A proporção é ligeiramente superior (cerca de 52 por cento) e crescente nos países desenvolvidos, e menor (cerca de 43 por cento) e em diminuição nos países em desenvolvimento.¹² Estas pessoas têm contribuído para o crescimento económico e para a geração de rendimentos nos países de destino,

e têm trazido competências, conhecimentos e criatividade para essas economias.

Para muitos países em desenvolvimento, as remessas têm sido uma importante fonte de reservas de divisas, com consideráveis implicações macroeconómicas, sendo que ao nível microeconómico têm sido a salvação de muitas famílias em matéria de rendimentos e como meio de conseguir recursos para uma saúde e uma educação de melhor qualidade. Em 2014, as remessas globais registadas oficialmente ascenderam a 583 mil milhões de dólares, ou seja, mais de quatro vezes a ajuda oficial ao desenvolvimento a nível global, e prevê-se que venham a atingir 586 mil milhões de dólares em 2015. As remessas oficialmente registadas para os países em desenvolvimento deverão, segundo se prevê, aumentar de 436 mil milhões de dólares, em 2014, para 440 mil milhões de dólares, em 2015.¹³ Em 2014, os principais destinatários foram a Índia (70 mil milhões de dólares, ou 4 por cento do PIB), China (64 mil milhões de dólares, menos de 1 por cento do PIB), Filipinas (28 mil milhões de

FIGURA 2.4

A pobreza de rendimentos no Quirguistão seria muito maior sem as remessas

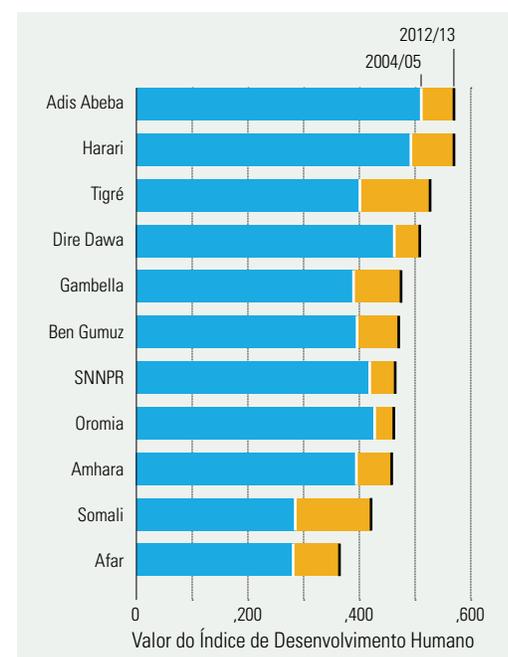


Nota: Os dados referem-se apenas aos fluxos oficiais.

Fonte: Dados de um inquérito aos orçamentos familiares realizado pela Comissão Nacional de Estatísticas do Quirguistão.

FIGURA 2.5

Os valores do Índice de Desenvolvimento Humano desagregados podem desvendar as médias nacionais: Etiópia



SNNPR é a abreviatura de Southern Nations, Nationalities, and Peoples' Region (Região das Nações, Nacionalidades e Povos do Sul, uma das Divisões administrativas da Etiópia).

Fonte: PNUD 2015.

dólares, ou 10 por cento do PIB) e México (25 mil milhões de dólares, ou 2 por cento do PIB). Os fluxos de remessas assumem uma relevância ainda maior em alguns países da Europa Oriental e da Comunidade de Estados Independentes: as remessas no Tajiquistão corresponderam a 49 por cento do PIB, em 2013.¹⁴ Os migrantes também enviam remessas através de canais não oficiais ou transportam nas consigo quando regressam ao seu país de origem. A figura 2.4 revela a sua importância no plano do desenvolvimento humano, no Quirguistão, como via para conseguir resultados como a redução da pobreza.

Privações humanas graves, mas um potencial humano considerável por explorar

Apesar dos avanços que em termos globais se registaram no domínio do desenvolvimento humano, a verdade é que nem todos deles beneficiaram. Um grande número de seres humanos continua a sofrer graves privações em diversos aspetos da sua vida. Além disso, um imenso potencial humano permanece inexplorado devido ao desemprego generalizado, sobretudo entre os jovens, e porque muitas pessoas, embora empregadas, continuam a viver em situação de pobreza e com opções de trabalho limitadas. Também o potencial de trabalho remunerado das mulheres em todo o mundo está longe de estar otimizado, existindo discrepâncias com base no género a nível dos salários, das oportunidades de emprego e da progressão na carreira.

Resultados desiguais em matéria de desenvolvimento humano

Subsistem contrastes gritantes entre regiões e entre países, bem como em cada região e em cada país, no que toca aos progressos em matéria de desenvolvimento humano. Em 2014, todas as regiões, com exceção da África Subsariana, tinham atingido a classificação de desenvolvimento humano médio. Dentro da classificação de baixo desenvolvimento humano, o valor do IDH vai de 0,348, no caso do Níger, a 0,548, no caso do Nepal.

Os valores nacionais do IDH podem esconder grandes diferenças no seio dos países, contudo, os países podem desagregar o IDH

a fim de identificar as diferenças e, com base nos resultados, introduzir políticas pró ativas de apoio acrescido a áreas menos desenvolvidas. Foi precisamente o que a Etiópia fez, no seu Relatório Nacional de Desenvolvimento Humano 2015 (figura 2.5).

Os progressos também são desiguais entre os vários indicadores de desenvolvimento humano: entre 1990 e 2015, enquanto a prevalência da pobreza extrema diminuiu globalmente de 47 por cento para 14 por cento (uma redução de 70 por cento), na África Subsariana apenas baixou de 57 por cento para 41 por cento (uma redução de 28 por cento). Estima-se que, no período de 2014 a 2016, menos de 5 por cento das pessoas na América Latina sofrem de subnutrição, comparativamente a 16 por cento na Ásia do Sul e 23 por cento na África Subsariana. Em termos de atraso de crescimento, as crianças do quintil mais pobre da população têm duas vezes mais probabilidades de sofrer de atrasos de crescimento do que as do quintil mais rico.¹⁵

Em 2015, a taxa de mortalidade infantil foi de 11 óbitos por cada 1 000 nados vivos, no caso da Ásia Oriental, e 86, no caso da África Subsariana. A taxa de mortalidade materna mais elevada verifica-se na África Subsariana (510 mortes por cada 100 000 nados vivos), seguida pela Ásia do Sul (190).¹⁶ Em 2014, as mulheres representavam mais de metade da população mundial infetada com o VIH. Mais de 70 por cento das pessoas do mundo portadoras de VIH encontravam-se na África Subsariana. Cerca de 1,4 milhões de pessoas recentemente infetadas são igualmente oriundas

Em todas as regiões, o valor do Índice de Desenvolvimento Humano é mais baixo no caso das mulheres do que no dos homens

TABELA 2.1

Valores do Índice de Desenvolvimento relativo ao Género por região, 2014

	Valor do Índice de Desenvolvimento Humano		Valores do Índice de Desenvolvimento relativo ao Género (valor do IDH feminino/valor do IDH masculino)
	Feminino	Masculino	
Estados Árabes	0,611	0,719	0,849
Ásia Oriental e Pacífico	0,692	0,730	0,948
Europa e Ásia Central	0,719	0,760	0,945
América Latina e Caraíbas	0,736	0,754	0,976
Ásia do Sul	0,525	0,655	0,801
África Subsariana	0,480	0,550	0,872

Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

CAIXA 2.1

Desigualdade no acesso à revolução digital

- Países desenvolvidos e em desenvolvimento: em 2015, 81 por cento dos agregados familiares nos países desenvolvidos tinham acesso à Internet, em comparação com 34 por cento nos países em desenvolvimento e 7 por cento nos países menos desenvolvidos.
- Zonas urbanas e zonas rurais: em 2015, 89 por cento da população urbana do mundo possuía cobertura de banda larga móvel 3G, em comparação com 29 por cento da população rural.
- Mulheres e homens: em 2013, 1,3 mil milhões de mulheres (37 por cento) e 1,5 mil milhões de homens (41 por cento) utilizaram a Internet.
- Jovens e idosos: em 2013, as pessoas com idades até aos 24 anos representavam 42,4 por cento da população mundial, mas 45 por cento dos utilizadores da Internet. Em 2013, dois terços dos utilizadores do Twitter tinham entre 15 e 25 anos de idade.
- Produção de conteúdos de sítios Web: área dominada pelos países desenvolvidos, que em 2013 respondiam por 80 por cento da totalidade dos novos registos de nomes de domínio. Os registos procedentes de África representaram menos de 1 por cento.

Fonte: UIT 2013, 2015.

da região.¹⁷ Dos 57 milhões de crianças não escolarizadas com idades correspondentes à frequência do ensino primário, 33 milhões encontram-se na África Subsaariana. Nos países em desenvolvimento, as crianças das famílias mais pobres têm quatro vezes mais probabilidades de não estarem escolarizadas do que as das famílias mais ricas.¹⁸ Na Ásia Oriental e Pacífico, na Europa e Ásia Central, e na América Latina e Caraíbas, a taxa de escolarização bruta no ensino secundário ultrapassou 80 por

cento, mas na África Subsaariana é inferior a 50 por cento. O acesso à água potável e ao saneamento básico é desigual entre as áreas rurais e as áreas urbanas, em todo o mundo. O acesso nas zonas rurais melhorou, mas a maioria dos progressos neste domínio tem tido lugar em zonas urbanas. A título de exemplo, 96 por cento das populações urbanas têm acesso a uma fonte melhorada de água potável, em comparação com 84 por cento das populações rurais.¹⁹

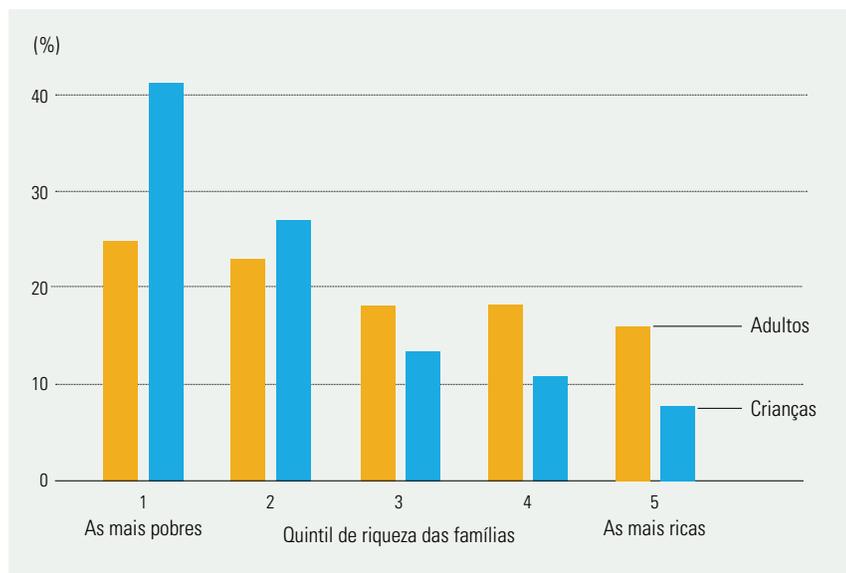
Em todas as regiões, o valor do IDH é mais baixo no caso das mulheres do que no dos homens (tabela 2.1). A situação das mulheres é melhor que a dos homens em apenas 14 países, incluindo os Barbados, a Estónia, a Polónia e o Uruguai.

Embora a revolução digital tenha contribuído de forma substancial para o desenvolvimento humano e revolucionado o mundo do trabalho, como mostra o capítulo 3, o acesso à revolução digital continua a ser desigual, limitando os efeitos que poderia ter na vida das pessoas (caixa 2.1).

Dentro de cada país, podem existir diferenças acentuadas entre grupos de rendimento, faixas etárias, grupos étnicos, bem como entre zonas rurais e zonas urbanas. Na Malásia, em 2012, os 10 por cento mais ricos da população possuíam 32 por cento dos rendimentos nacionais, enquanto os 10 por cento mais pobres detinham apenas 2 por cento desses rendimentos.²⁰ No Nepal, em 2014, viviam em situação de pobreza de rendimentos cerca de 10 por cento dos Hill Brahmins (casta superior), em comparação com 44 por cento dos Hill Dalits (casta inferior).²¹ Em 2012, 43 por cento dos adultos na África do

FIGURA 2.6

As crianças na África do Sul não só representam uma percentagem desproporcionada da população pobre, mas também estão mais concentradas nas famílias mais pobres, 2012



Fonte: Hall 2015.

Sul viviam abaixo do limiar de pobreza nacional, comparativamente a 57 por cento das crianças.²² A prevalência da pobreza infantil era também mais elevada entre as famílias mais pobres (figura 2.6). Na Moldávia, são flagrantes as disparidades no acesso aos serviços sociais básicos entre as zonas rurais e as zonas urbanas (figura 2.7). Na República Checa, a taxa de desemprego masculino é de 33 por cento entre os Roma e 5 por cento entre os não Roma.²³

Défices de desenvolvimento humano

Além de resultados desiguais no domínio do desenvolvimento humano, subsistem défices em numerosas dimensões, que comprometem o uso das capacidades e o aproveitamento das oportunidades, e por conseguinte o bem estar das pessoas.

Défice em matéria de Índice de Desenvolvimento Humano

O IDH é um índice agregado, com um limite superior de 1,0. Em 2014, o valor global médio do IDH foi de 0,711, ou seja, verificou-se um défice de 0,289. Uma das formas de avaliar os progressos em termos de IDH é considerar o modo como algumas regiões reduziram o seu défice. Na Ásia Oriental e no Pacífico, o défice era de 0,484 em 1990 e 0,290 em 2014, o que configura um decréscimo de 0,194 (40 por cento), a maior redução registada entre as regiões de países

em desenvolvimento (figura 2.8). Na África Subsariana, no mesmo período de tempo, o défice em matéria de IDH diminuiu apenas cerca de 20 por cento. Um dos maiores desafios no capítulo do desenvolvimento humano, nos próximos anos, é reduzir o défice em termos de IDH.

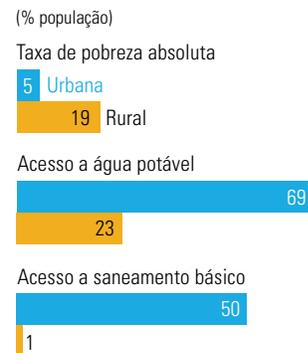
Pobreza multidimensional

A medida convencional da pobreza apenas tem em conta os rendimentos: as pessoas em situação de pobreza extrema vivem com menos de 1,25 dólares por dia. No entanto, as pessoas também podem estar privadas de escolaridade, sofrer de subnutrição ou não ter acesso a água potável. Este conceito mais amplo de pobreza encontra-se refletido no Índice de Pobreza Multidimensional, uma média ponderada de dez indicadores. Considera-se que uma pessoa vive em situação de pobreza multidimensional se sofre privações em pelo menos um terço desses indicadores, sendo que cada indicador tem um nível de privação definido.

O Relatório do Desenvolvimento Humano apresenta, desde 2010, estimativas respeitantes ao Índice de Pobreza Multidimensional. Este ano, o Índice de Pobreza Multidimensional é calculado relativamente a 101 países (ver tabela estatística 6). As estimativas sugerem que cerca de 1,5 mil milhões de pessoas vivem em situação de pobreza multidimensional. A tabela 2.2 enumera os cinco países com as maiores populações em situação de

FIGURA 2.7

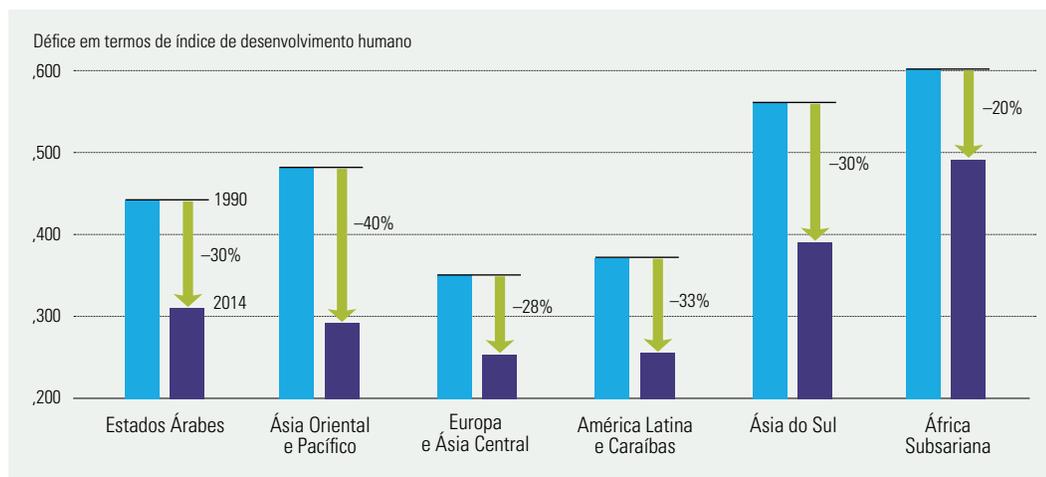
O acesso aos serviços sociais básicos na Moldávia é desigual entre localidades rurais e localidades urbanas, 2014



Fonte: PNUD 2014c.

FIGURA 2.8

A Ásia Oriental e o Pacífico registaram, no período de 1990-2014, a mais acentuada redução do défice em matéria de Índice de Desenvolvimento Humano entre as regiões de países em desenvolvimento



Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

pobreza multidimensional. Contudo, os países com as mais elevadas percentagens da população em situação de pobreza grave (vítimas de privação em mais de metade das dimensões) são o Níger, o Sudão do Sul, o Chade, a Etiópia, o Burkina Faso e a Somália, com mais de 60 por cento da população nessa situação, e a Guiné Bissau e o Mali, com mais de metade.

O Índice de Pobreza Multidimensional representa geralmente uma média nacional, o que pode esconder disparidades e grandes zonas de privação no seio dos países. Estima-se que, na China, 72 milhões de pessoas vivam em situação de pobreza multidimensional, porém, a prevalência varia muito de província para província, sendo maior nas zonas rurais do que nas zonas urbanas (figura 2.9).

Para além dos índices de desenvolvimento humano e de pobreza multidimensional, é útil ter em conta o número absoluto de pessoas que sofrem privações (figura 2.10).

Enorme potencial humano inexplorado

Não obstante os progressos evidentes em numerosas áreas, um enorme potencial humano permanece inexplorado. Em 2015, 204 milhões de pessoas em todo o mundo - incluindo 74 milhões de jovens (com idades entre 15 e 24 anos) - estavam desempregadas.²⁴ Cerca de 830 milhões de trabalhadores em regiões de países em desenvolvimento vivem com menos de 2 dólares por dia.²⁵ Nos países em desenvolvimento, metade dos trabalhadores e respetivas famílias vivem com menos de 4 dólares por dia.²⁶ O potencial de trabalho destas pessoas não é totalmente utilizado, nem recompensado.

São dois os grupos cujo potencial de trabalho não é plenamente utilizado: as mulheres (nomeadamente no contexto do trabalho remunerado) e os jovens. A probabilidade de procurar e encontrar um trabalho remunerado é menor entre as mulheres do que entre os homens, e, quando empregadas, as mulheres também têm menos probabilidades do que os homens de ter um emprego seguro ou altos cargos. Em 2015, a nível mundial, a taxa de participação na força de trabalho (que mede a população ativa empregada) era de cerca de 50 por cento entre as mulheres, contra 76 por cento no caso dos homens.²⁷ No mesmo ano, 47 por cento das mulheres em idade ativa (15 anos ou mais) estavam empregadas, em comparação com 72 por cento dos homens. Quase 50 por cento das mulheres empregadas têm empregos vulneráveis, em comparação com 44 por cento dos homens.²⁸ As mulheres em todo o mundo detêm apenas 18 por cento dos cargos ministeriais, 22 por cento dos assentos parlamentares e 25 por cento dos cargos administrativos e de gestão.²⁹ Cerca de 32 por cento das empresas não possuem mulheres entre os seus quadros superiores.³⁰ Nos capítulos 4 e 6, apresenta-se uma análise mais aprofundada destas questões.

Os trabalhadores permanecem também em situação de desemprego durante mais tempo. Mesmo nos Estados Unidos, onde a recuperação parece ter sido mais sólida, no final de maio de 2015, quase 30 por cento dos candidatos a emprego estavam desempregados há mais de seis meses.³¹ Esta realidade é prejudicial para os trabalhadores e para a economia, na medida em que os indivíduos afastados do trabalho durante um período longo perdem competências e vêm

Não obstante os progressos evidentes em numerosas áreas, um enorme potencial humano permanece inexplorado

TABELA 2.2

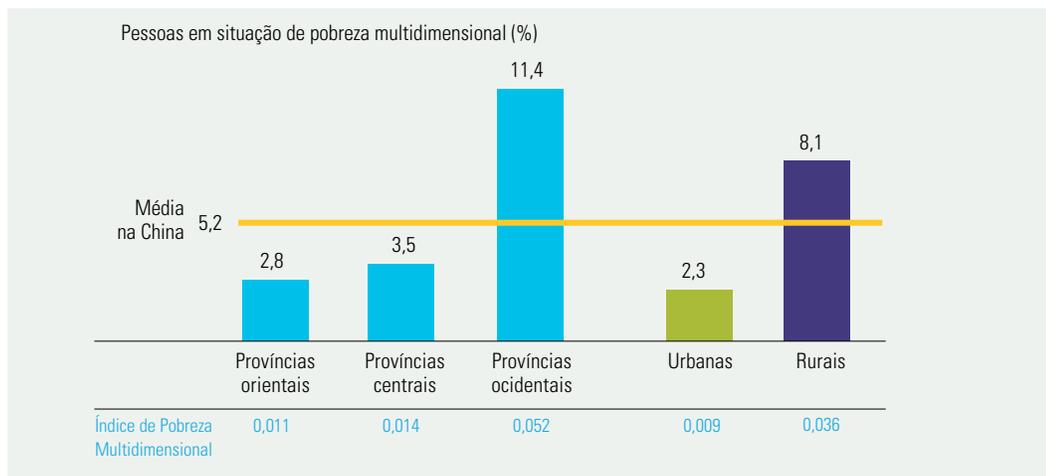
Países com o maior número de pessoas em situação de pobreza multidimensional

País	Ano	População em situação de pobreza multidimensional	
		(milhões)	(%)
Etiópia	2011	78,9	88,2
Nigéria	2013	88,4	50,9
Bangladeche	2011	75,6	49,5
Paquistão	2012/2013	83,0	45,6
China	2012	71,9	5,2

Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano, com base em dados de inquéritos demográficos e de saúde, inquéritos de Indicadores Múltiplos Agregados (Multiple Indicator Cluster Surveys) e inquéritos nacionais às famílias.

FIGURA 2.9

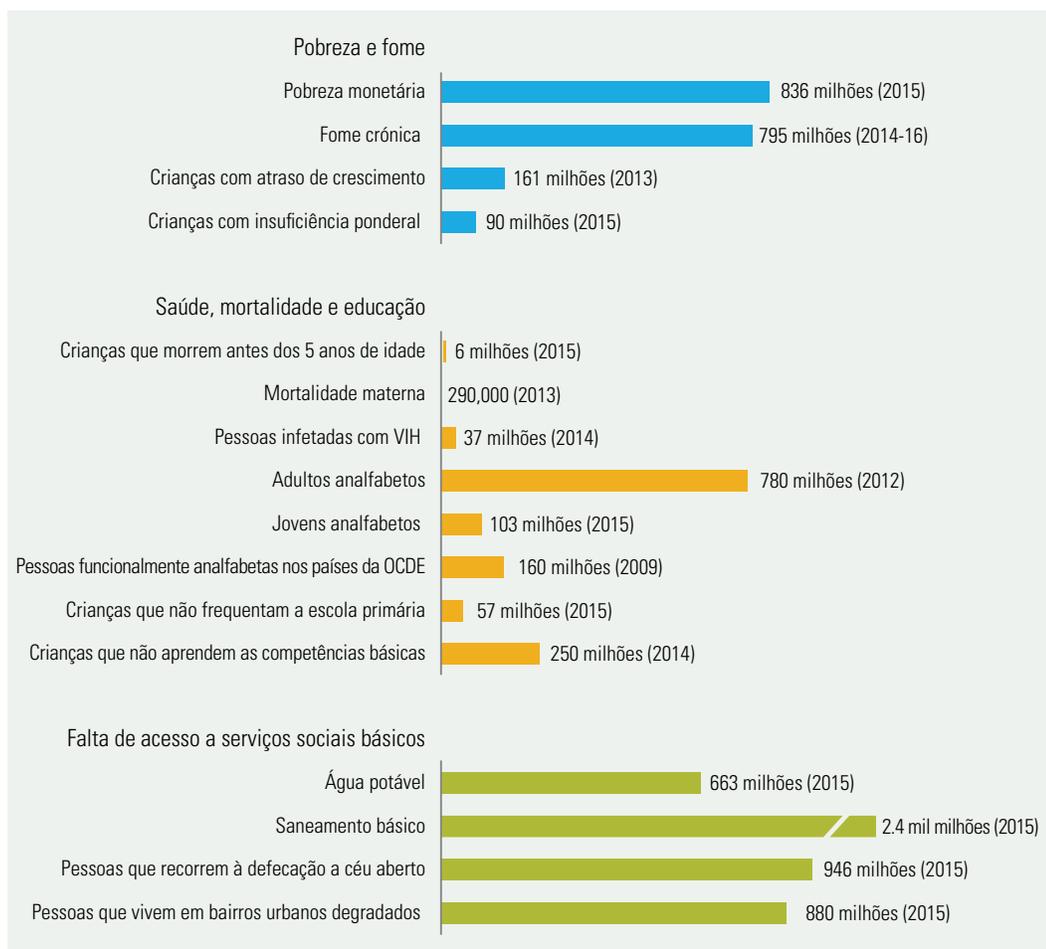
Nas zonas rurais da China, a prevalência de pobreza multidimensional é maior do que nas zonas urbanas, 2012



Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano com base em dados dos China Family Panel Studies (Estudos do Painel sobre as Famílias na China) de 2012.

FIGURA 2.10

Dimensão das privações humanas no mundo



Fonte: ONU 2015b; ONUSIDA 2015; UNESCO 2013a; UNESCO 2014.

Hoje, mais de metade da população mundial tem menos de 30 anos de idade

Mais de 1,5 mil milhões de trabalhadores em todo o mundo têm empregos vulneráveis

a deparar-se com dificuldades em encontrar um emprego à altura das suas habilitações. O desemprego de longa duração (12 meses ou mais) empurra as pessoas para empregos do setor informal, de baixo nível e baixa produtividade. Para além disso, transforma-as em “trabalhadores desmotivados”, ou seja, pessoas que gostariam de trabalhar, mas que, por diversas razões, não procuram ativamente trabalho.

A taxa de crescimento do emprego a nível mundial sofreu uma queda de cerca de 1,4 por cento por ano desde 2011, ou seja, situa-se muito abaixo da taxa de crescimento média anual de 1,7 por cento registada durante os anos anteriores à crise (2000-2007).³² Em 2014, existiam, em todo o mundo, menos 61 milhões de pessoas com emprego do que teria sido o caso se a tendência anterior à crise se tivesse mantido. A persistirem as atuais tendências, em 2018, o número de candidatos a emprego no mundo pode chegar aos 215 milhões, um aumento acentuado em relação aos 202 milhões registados em 2014.³³

Emprego vulnerável

Em 2014, a nível mundial, apenas metade dos trabalhadores possuía um emprego assalariado, existindo amplas variações entre regiões. Nos países com dados disponíveis e que representam 84 por cento do emprego global, 26 por cento das pessoas empregadas têm um contrato permanente, 13 por cento um contrato temporário e 61 por cento trabalham sem qualquer contrato. O trabalho a tempo parcial generalizou-se. Em 86 países com dados disponíveis, que representam 65 por cento do emprego global, mais de 17 por cento das pessoas empregadas trabalham a tempo parcial. A probabilidade de trabalhar a tempo parcial é maior entre as mulheres do que entre os homens (24 por cento contra 12 por cento).³⁴

Mais de 1,5 mil milhões de trabalhadores em todo o mundo têm empregos vulneráveis. O emprego vulnerável representa quase 80 por cento do trabalho em países de desenvolvimento humano baixo.³⁵ A maior parte dos trabalhadores subempregados e mal pagos trabalha no setor informal. Na maioria das regiões dos países em desenvolvimento, o trabalho informal responde por mais de metade do trabalho não agrícola, registando-se a percentagem mais elevada na Ásia do Sul (82 por cento), seguida pela África Subsariana (66 por cento), a Ásia Oriental e o

Sudeste Asiático (65 por cento) e a América Latina (51 por cento). Cerca de 700 milhões de trabalhadores do setor informal vivem em situação de pobreza extrema. Em numerosos países, o trabalho informal é responsável por uma quota parte considerável da produção nacional não agrícola. É o caso da Índia, onde, em 2008, o trabalho informal representava 46 por cento dessa produção. A percentagem é igualmente muito elevada em alguns países da África Ocidental: mais de 50 por cento no Benim, Níger e Togo.³⁶

Desemprego juvenil

Hoje, mais de metade da população mundial tem menos de 30 anos de idade.³⁷ Muito provavelmente, esses jovens são mais saudáveis e mais instruídos do que os seus pais e podem tirar partido das tecnologias e meios de comunicação modernos, que lhes permitem integrar-se mais plenamente na sociedade global. Têm, pois, expectativas de emprego mais elevadas – mas muitos não conseguem encontrar trabalho.

Em 2015, 74 milhões de jovens (com idades entre 15 e 24 anos) estavam desempregados.³⁸ O rácio entre o desemprego juvenil e o da população adulta atingiu um máximo histórico, sendo particularmente elevado nos Estados Árabes, bem como em partes da Europa Meridional, América Latina e Caraíbas.³⁹ Por exemplo, a taxa de desemprego juvenil em 2014 foi 3,4 vezes superior à taxa de desemprego dos adultos em Itália, quase três vezes superior na Croácia e cerca de 2,5 vezes mais elevada na República Checa, Portugal e Eslováquia. Em termos absolutos, a taxa de desemprego dos jovens nestes países foi igualmente elevada: 53 por cento em Espanha, 46 por cento na Croácia, 35 por cento em Portugal e 30 por cento na Eslováquia.⁴⁰

A mais elevada taxa de desemprego juvenil regista-se nos Estados Árabes. Em numerosos países da região, os postos de trabalho criados são em número insuficiente para uma força de trabalho cada vez mais instruída (figura 2.11). A título de exemplo, entre 1995 e 2006, no Egito 5 milhões de jovens obtiveram diplomas de ensino superior, mas no país apenas foram criados 1,8 milhões de empregos nos setores dos serviços com uso intensivo de competências (excluindo os setores da construção e do comércio grossista e retalhista).⁴¹

O desemprego juvenil não se cinge aos países com uma população jovem. Em países com uma população em envelhecimento, como a Grécia e Espanha, mais de metade dos jovens economicamente ativos estão desempregados, uma situação agravada pela persistência de elevadas taxas de abandono escolar. Em Espanha, os jovens que abandonam precocemente a escola representam 28 por cento da população com idades entre 18 e 24 anos, contra 14 por cento ao nível da União Europeia.⁴² Os trabalhadores jovens não qualificados têm muito menos oportunidades de conseguir um trabalho a tempo inteiro na economia formal.

O desemprego dos jovens, agravado pela crise financeira de 2008 e a recessão mundial, parece condenado a manter-se durante o lento crescimento pós crise. Prevê-se que, entre 2012 e 2020, praticamente 1,1 mil milhões de jovens candidatos a emprego entrem no mercado de trabalho, muitos deles na Ásia do Sul e na África Subsariana.⁴³ Verifica-se ainda uma desadequação entre a procura de competências exigidas e a oferta de habilitações. Esse desajustamento está associado ao facto de uma elevada percentagem de jovens não frequentar o ensino, nem ter emprego, nem formação. Uma das consequências deste fenómeno é o elevado desemprego juvenil, como acontece em Espanha, onde, no início de 2015, a taxa de desemprego dos jovens superava os 50 por cento.⁴⁴ Os países em desenvolvimento deparam-se, em larga medida, com os mesmos problemas, porém precisam de empregar um número ainda mais elevado de jovens — absorvendo não apenas aqueles que detêm qualificações mais elevadas e maiores competências tecnológicas, mas também o número crescente de jovens com menos qualificações, muitos dos quais terão de trabalhar na agricultura e serviços básicos.

Para muitos jovens trabalhadores, a única via para conseguir emprego na economia formal é através do trabalho temporário. Estão, pois, mais sujeitos a despedimentos, visto que numerosos países, sobretudo na Europa, privilegiam a proteção do emprego dos trabalhadores efetivos mais idosos. Desde o início da crise, numerosos países assistiram a um aumento acentuado da percentagem de jovens que não estão nem empregados, nem no ensino, nem a receber formação.⁴⁵ De facto, regista-se uma diminuição generalizada da participação dos jovens na força de trabalho. Uma das consequências desta baixa participação e do elevado desemprego dos jovens

FIGURA 2.11

A taxa de desemprego juvenil é mais elevada nos Estados Árabes, 2008–2014



Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano com base em dados da OIT (2015e).

é o montante reduzido - ou o início tardio - das contribuições para os regimes de pensões de reforma. Outra é o facto de o aumento do desemprego juvenil, sobretudo o desemprego de longa duração, se não for solucionado, poder deixar as economias com uma geração perdida de trabalhadores (caixa 2.2).

Tal como descrito no capítulo 1, em 2012, cerca de 21 milhões de pessoas em todo o mundo encontravam-se em situação de trabalho forçado, 14 milhões das quais vítimas de exploração laboral e 4,5 milhões vítimas de exploração sexual forçada (incluindo prostituição forçada e pornografia forçada).⁴⁶ Existiam ainda 168 milhões de crianças trabalhadoras.⁴⁷ Este potencial humano é desperdiçado.

Outros desafios no domínio do desenvolvimento humano

Existem outros desafios em matéria de desenvolvimento humano, para além do progresso humano desigual, das privações humanas existentes e dos potenciais humanos desperdiçados. Alguns são já motivo de grande preocupação (como o aumento das desigualdades e as alterações climáticas), outros têm vindo a mudar rapidamente na sua dimensão e natureza (como a insegurança, choques e vulnerabilidades humanas) e outros têm implicações que ainda não estão totalmente

Em 2015, 74 milhões de jovens (com idades entre 15 e 24 anos) estavam desempregados

CAIXA 2.2

Impacto do desemprego juvenil de longa duração

Os jovens que permanecem desempregados por longos períodos de tempo não são afetados apenas do ponto de vista financeiro, mas também começam a perder as suas competências, o que reduz o seu potencial de trabalho futuro. Perdem igualmente a auto estima, com consequências no seu bem estar e no dos seus familiares. O desemprego dos jovens tende igualmente a reduzir o potencial económico dos países, devido à subutilização das capacidades dos indivíduos. Além disso, mina a coesão social e tende a aumentar a criminalidade, a violência e os distúrbios sociais, afetando comunidades inteiras.

Um estudo levado a cabo em 69 países concluiu que o facto de estar sem trabalho conduz a visões negativas sobre a eficácia da democracia, sobretudo entre os desempregados de longa duração.¹ No Norte de África, o adiamento da transição para a vida adulta tem alimentado o ressentimento e a agitação. Na Somália, onde o desemprego juvenil atinge 67 por cento, o sentimento de exclusão social e marginalização financeira torna os jovens mais vulneráveis ao recrutamento por grupos extremistas.²

Nota: 1. Altindag e Mocan 2010. 2. PNUD 2012d.

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

aferidas (como o crescimento demográfico, a urbanização crescente e as epidemias globais).

Aumento das desigualdades

Nos últimos anos, o aumento dos rendimentos em todo o mundo tem sido acompanhado pelo aumento das desigualdades de rendimento, riqueza e oportunidades. A desigualdade pode ser medida pelo coeficiente de Gini, expresso como

um valor entre 0 (todos têm o mesmo) e 1 (uma pessoa tem tudo).

Entre 1990 e 2010, em média, e tendo em conta a dimensão da população, a desigualdade de rendimentos aumentou 11 por cento nos países em desenvolvimento. Uma grande maioria dos agregados familiares nos países em desenvolvimento - mais de 75 por cento da população - vive numa sociedade onde os rendimentos são distribuídos de forma mais desigual do que na década de 1990. A desigualdade de rendimentos é também um problema sério nos países desenvolvidos. Entre os anos noventa e 2010, a desigualdade de rendimentos das famílias cresceu 9 por cento nos países de elevados rendimentos.⁴⁸ Apesar de a desigualdade de rendimentos entre as famílias ter aumentado em numerosos países, algumas estimativas mostram que diminuiu no mundo como um todo, já que a média dos rendimentos das regiões em desenvolvimento e a das regiões desenvolvidas têm vindo a convergir.⁴⁹

A desigualdade pode ser medida pelo IDH Ajustado à Desigualdade. Cada componente é descontado de acordo com o grau de desigualdade nesse componente. O valor do IDH Ajustado à Desigualdade é inferior ao do IDH em 33 por cento na África Subsariana e em mais de 25 por cento na Ásia do Sul e nos Estados Árabes (tabela 2.3). Em quatro países - República Centro Africana, Comores, Namíbia e Serra Leoa -, o valor do IDH Ajustado à Desigualdade é inferior ao IDH em mais de 40 por cento e, noutros 35, em 30-40 por cento.

Registaram-se aumentos acentuados nos níveis mais elevados da distribuição de rendimentos. Entre 1976 e 2011, a quota parte dos rendimentos anuais totais recebida pelos 1 por cento mais ricos da população nos Estados Unidos aumentou

TABELA 2.3

Valores do Índice de Desenvolvimento Humano e do Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado à Desigualdade em determinadas regiões, 2014

	Valor do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)	Valor do IDH Ajustado à Desigualdade	Perda devido à desigualdade (%)
África Subsariana	0,518	0,345	33,3
Ásia do Sul	0,607	0,433	28,7
Estados Árabes	0,686	0,512	25,4
América Latina e Caraíbas	0,748	0,570	23,7

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

de 9 por cento para 20 por cento. De igual modo, entre 1980 e 2007, a quota parte recebida pelos 1 por cento mais ricos no Reino Unido subiu de 7 por cento para 13 por cento.⁵⁰ Em alguns países em desenvolvimento verificam-se padrões semelhantes. Na Colômbia, os 1 por cento mais ricos dos assalariados recebem 20 por cento dos rendimentos nacionais, e a situação é semelhante na África do Sul.⁵¹ As crescentes desigualdades de rendimentos nas economias têm afetado cada vez mais os trabalhadores, e é esta a questão suscitada pelo anterior Secretário do Trabalho dos Estados Unidos, Professor Robert Reich, numa contribuição especial (caixa assinada).

No que diz respeito à riqueza global, a desigualdade é substancial. Na verdade, uma pequena elite fica com uma grande parte da riqueza global. Um por cento da população mais rica detinha 48 por cento da riqueza mundial em 2014, uma parcela que se prevê seja superior a 50 por cento em 2016.⁵² Cerca de 80 por cento da população mundial detêm apenas 6 por cento da riqueza global (figura 2.12). Na verdade, ao todo, apenas 80 indivíduos detêm tanta riqueza quanto os 3,5 mil milhões de pessoas mais pobres do mundo. Uma tal desigualdade tornou-se um grave problema, tanto para a eficiência económica como para a estabilidade social.⁵³

As desigualdades vão para além do rendimento. A desigualdade de oportunidades generalizada mantém-se, em particular na educação. No final do ano 2000, na Ásia do Sul, as crianças inseridas no quintil mais rico tinham duas vezes mais probabilidades de completar a escola primária do que as do mais pobre.⁵⁴

Existem igualmente graves desigualdades na saúde. Na América Latina e nas Caraíbas, bem como na Ásia Oriental, as crianças do quintil com mais fracos rendimentos têm cerca de três vezes mais probabilidades de morrer antes dos 5 anos, por comparação com as mais ricas. Em matéria de saúde, também são vastas as disparidades entre zonas urbanas e rurais: na América Latina e nas Caraíbas, a mortalidade infantil nas zonas rurais supera em um terço a verificada nas zonas urbanas.⁵⁵

Crescimento demográfico e estrutura populacional

Entre 2015 e 2050, a população mundial deverá aumentar de 7,3 mil milhões para 9,6 mil milhões.

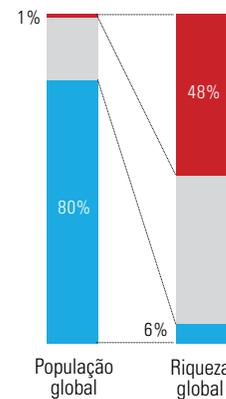
A maior parte deste crescimento ocorrerá em países em desenvolvimento, passando de 6,0 para 8,2 mil milhões. Uma parte substancial deste incremento é atribuível à elevada fertilidade em 15 países, na sua maioria países menos desenvolvidos, da África Subsaariana. Prevê-se que, em 2050, 85 por cento da população mundial viva em países de regiões em desenvolvimento.⁵⁶ O crescimento demográfico tem grandes implicações no desenvolvimento humano e tem também um impacto direto na vida das mulheres e das jovens inclusive relativamente à mão-de-obra e emprego, prestação de cuidados e proteção social, aspetos abordados nos capítulos 4 e 6. O envelhecimento constitui também uma questão importante.

Uma dimensão do crescimento demográfico é a expansão de uma significativa classe média global, definida como agregados familiares com despesa diária de 10–100 dólares per capita (em termos de paridade de poder de compra).⁵⁷ Esta classe média global deverá atingir os 4,9 mil milhões quase 57 por cento da população mundial em 2030 com 3,2 mil milhões na Ásia e no Pacífico, predominantemente na China e na Índia. Prevê-se que o consumo da classe média nos dez países com as maiores populações de classe média (Brasil, China, França, Alemanha, Índia, Indonésia, Japão, México, Federação Russa e Estados Unidos) atinja 38 trilhões de dólares em 2030.⁵⁸ Estas mudanças terão implicações importantes nos padrões de consumo e nos níveis de vida de uma grande parte da população mundial e, conseqüentemente, para a sustentabilidade ambiental e outros aspetos do desenvolvimento humano.

Graças aos progressos tecnológicos no domínio da medicina, da nutrição e das infraestruturas de saneamento, na maior parte dos países, as pessoas vivem durante mais tempo, sendo que estes avanços frequentemente melhoram a quantidade e a qualidade dos serviços sociais de base, especialmente nos países pobres. Ao longo da primeira década do século XXI, a esperança de vida à escala mundial registou um aumento superior a três anos.⁵⁹ Uma maior longevidade é um sinal muito positivo do desenvolvimento humano, contudo, levanta novas questões em matéria de políticas públicas no que respeita ao trabalho, cuidados de saúde e segurança social, bem como às idades de reforma e às pensões questões retomadas nos capítulos 3 e 6.

FIGURA 2.12

Cerca de 80 por cento da população mundial detêm apenas 6 por cento da riqueza global, 2014



Fonte: Oxfam 2015.

Ao todo, apenas 80 indivíduos detêm tanta riqueza quanto os 3,5 mil milhões de pessoas mais pobres do mundo



A desigualdade e os mercados de trabalho

O argumento que veio a lume nos finais do século XIX, relativamente a uma alegada “liberdade contratual”, preconizava que qualquer acordo entre empregadores e trabalhadores era perfeitamente aceitável desde que firmado com o acordo de ambas as partes.

Deste modo, os trabalhadores não valiam mais do que o salário que poderiam obter no mercado de trabalho. E se, à falta de melhor, labutavam doze horas por dia em fábricas sem quaisquer condições, não havia problema, dado que dado seu acordo “voluntário” para o efeito.

Foi uma época de grande riqueza para uns quantos e de miséria para muitos, e uma época também de corrupção, pois os lacaios dos magnatas exploradores iam depositando sacos de dinheiro nas mãos de legisladores complacentes.

Finalmente, após décadas de conflitos laborais e lutas políticas, o século XX trouxe o entendimento de que o capitalismo exige normas mínimas de dignidade e equidade - segurança no local de trabalho, salário mínimo, máximo de horas (e uma remuneração de vez e meia pelo trabalho extraordinário), bem como a proibição do trabalho infantil.

Aprendemos também que o capitalismo requer um equilíbrio justo de poder entre as grandes empresas e os trabalhadores.

Conseguimos alcançar esse equilíbrio por meio de leis antitrust, que reduziram a capacidade das grandes empresas de imporem a sua vontade, e de legislação laboral, permitindo que os trabalhadores se organizassem e encetassem negociações coletivas.

Por volta dos anos cinquenta, 35 por cento dos trabalhadores do setor privado estavam sindicalizados e em condições de negociar salários mais elevados e melhores condições de trabalho do que os empregadores, de outra forma, os empregadores estariam dispostos a proporcionar.

Porém, atualmente, a América parece regressar ao século XIX.

As sociedades comerciais transferem o trabalho a tempo inteiro para trabalhadores temporários, independentes e contratados, que não estão abrangidos pelas proteções laborais criadas há décadas.

Entretanto, as maiores sociedades do país e os maiores bancos de Wall Street tornaram-se maiores e mais poderosos do que nunca.

E a percentagem de sindicalização diminuiu para menos de 7 por cento dos trabalhadores do setor privado.

Não é, portanto, surpreendente que voltemos a ouvir dizer que os trabalhadores não valem mais do que o preço que o mercado lhes atribui.

Contudo, como deveríamos ter aprendido há já um século, os mercados de trabalho não existem na natureza. São criados por seres humanos. A verdadeira questão reside na forma como são organizados e em benefício de quem.

No final do século XIX, os mercados foram organizados em benefício de uns quantos privilegiados.

Mas, em meados do século XX, foram organizados para servir a grande maioria.

Durante os 30 anos após o fim da Segunda Guerra Mundial, a economia cresceu para o dobro e o mesmo se passou com os salários da maioria dos americanos, mudança que foi acompanhada por melhorias nos horários e condições de trabalho.

No entanto, aproximadamente desde 1980, apesar de uma nova duplicação do crescimento económico (não obstante a Grande Recessão), os salários da maioria dos americanos estagnaram. E os seus benefícios e condições de trabalho deterioraram-se.

Esta situação não decorre do facto de a maior parte dos americanos valer menos, pois, na verdade, a produtividade dos trabalhadores nunca foi tão elevada.

É consequência de as grandes sociedades comerciais, Wall Street e alguns indivíduos extremamente ricos terem conquistado poder político, organizando o mercado de modo a reforçar a respetiva riqueza e abandonando simultaneamente a maioria dos americanos à sua sorte.

Incluem-se aqui os acordos comerciais que protegem a propriedade intelectual das grandes empresas e os ativos financeiros de Wall Street, mas não os postos de trabalho e os salários dos americanos.

A isso acrescem ainda os resgates de grandes bancos de Wall Street e dos seus executivos e acionistas quando não podem pagar o que devem, mas não dos privados que não conseguem cumprir os pagamentos das respetivas hipotecas.

Inclui-se igualmente a proteção em caso de insolvência para grandes sociedades, permitindo que se livrem das suas dívidas, incluindo contratos de trabalho. Mas não se contempla qualquer proteção em caso de insolvência para os licenciados das universidades em situação de incumprimento face aos empréstimos contraídos para a conclusão dos seus estudos.

De não esquecer também a legislação antitrust benevolente para com uma larga faixa da indústria americana incluindo as grandes operadoras de cabo (Comcast, AT&T, Time-Warner), as grandes empresas de tecnologias (Amazon, Google), as grandes farmacêuticas, os maiores bancos de Wall Street e os gigantes do retalho (Walmart).

A par disso, há que referir uma menor tolerância para com os sindicatos assistindo-se ao despedimento com toda a impunidade dos trabalhadores que tentam fundar sindicatos e a um aumento do número de Estados americanos que adotam as chamadas leis do “direito ao trabalho” que prejudicam os sindicatos.

Parece que estamos a regressar a toda a velocidade ao final do século XIX. Como inverteremos essa marcha, desta vez?

Robert Reich

Antigo secretário de Estado do Trabalho dos EUA

Em resultado de uma maior longevidade e do declínio da fertilidade, as pessoas mais velhas constituem hoje uma percentagem crescente das populações nacionais. Este envelhecimento reflete-se no rácio de dependência dos idosos: o rácio entre o número de pessoas com idade igual ou superior a 65 e o número de pessoas em idade ativa (15-64 anos). Em 2015, nas regiões dos países em desenvolvimento, o rácio era de cerca de 10 por cento, esprando-se que aumente para 47 por cento até 2050.⁶⁰ Embora o envelhecimento seja um fenómeno mundial, os países encontram-se em diferentes fases, consoante os seus níveis de desenvolvimento e a fase em que se encontram no processo de transição demográfica (figura 2.13). Nos países com um nível de desenvolvimento humano baixo, o principal fator determinante para uma elevada taxa de dependência é a existência de uma população jovem (com menos de 15 anos de idade). Nos países com níveis de desenvolvimento humano muito elevados, as pressões demográficas das populações jovens e idosas são semelhantes, mas, muito em breve, a população idosa será predominante.

Urbanização crescente

O mundo está a passar por uma transição sem precedentes da vida rural para a vida urbana. Em 1950, um terço da população mundial vivia em cidades, em 2000 esse número havia subido praticamente para metade, estimando-se que, em 2050, mais de dois terços da população do planeta venha a viver em zonas urbanas (figura 2.14). Este rápido aumento ocorrerá predominantemente nos países em desenvolvimento. África e Ásia — continentes que ainda hoje permanecem menos urbanizados do que outras regiões — apresentarão as mais rápidas taxas de crescimento urbano. Prevê-se que, em 2050, a população urbana de África passe dos atuais 40 por cento para 56 por cento e a da Ásia venha aumentar de 48 para 64 por cento.⁶¹

Um dos fatores subjacentes à rápida urbanização nos países em desenvolvimento é a migração rural-urbana, motivada por melhores oportunidades de emprego nas cidades (“fatores de atração”). A migração rural-urbana mais significativa ocorre na China, onde cerca de 275 milhões de pessoas, ou mais de um terço da mão-de-obra, são trabalhadores migrantes

provenientes do meio rural.⁶² Em muitos países em desenvolvimento, a migração das zonas rurais para as cidades é impulsionada, pelo menos parcialmente, por calamidades naturais (como inundações) e pela crescente degradação dos solos e a desertificação, aspetos que dificultam a agricultura (“fatores de repulsão”). Por exemplo, muitas pessoas estão a migrar das áreas atingidas pela seca, no nordeste do Brasil, para as favelas do Rio de Janeiro.⁶³

A urbanização tem o potencial de melhorar o bem-estar económico das sociedades. Mais de metade da população mundial vive em cidades, mas gera mais de 80 por cento do PIB global.⁶⁴ Na maior parte dos países, a saúde dos habitantes das cidades tem melhorado através do acesso a educação e cuidados de saúde de maior qualidade, a melhores condições de vida e a intervenções específicas de saúde pública. As cidades são promissoras no que respeita à melhoria do bem-estar humano.⁶⁵

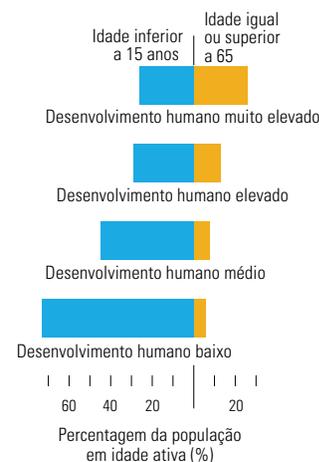
No entanto, a urbanização apresenta igualmente numerosos desafios em matéria de desenvolvimento humano, pois exerce pressão sobre as infraestruturas das cidades, tais como a habitação, a eletricidade, a água potável e o saneamento, podendo ter efeitos adversos sobre a qualidade de vida dos residentes. É possível que quase 40 por cento da expansão urbana a nível mundial ocorra em bairros de lata, agravando as disparidades económicas e as condições de vida insalubres. Praticamente 700 milhões de moradores de bairros de lata urbanos não dispõem de saneamento adequado, o que, juntamente com a escassez de água potável, aumenta o risco de ocorrência de doenças contagiosas, como a cólera e a diarreia, sobretudo entre as crianças.⁶⁶ Além disso, a urbanização gera disparidades de rendimento e de oportunidades, não só entre zonas rurais e urbanas, mas também entre grupos socioeconómicos nas cidades, aumentando as tensões sociais.⁶⁷

Segurança humana

O desenvolvimento humano enfrenta ameaças de diversas fontes. Em 2014, o mundo foi testemunha de conflitos, violência e violações dos direitos humanos generalizados que resultaram na deslocação maciça de pessoas, dentro e fora dos respetivos países. No final de 2014, quase 60 milhões de pessoas haviam sido desalojadas

FIGURA 2.13

Em países com um nível de desenvolvimento humano baixo, o principal motor de um elevado rácio de dependência é a existência de uma população jovem, 2014



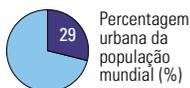
Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano baseados em informações do UNDESA [Departamento de Assuntos Económicos e Sociais das Nações Unidas] (2013b).

A urbanização tem o potencial de melhorar o bem-estar económico das sociedades, no entanto, a urbanização apresenta igualmente numerosos desafios em matéria de desenvolvimento humano

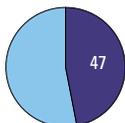
FIGURE 2.14

Em 1950, um terço da população mundial vivia em cidades, hoje esse número subiu para mais de metade e, em 2050, passará para mais de dois terços da população

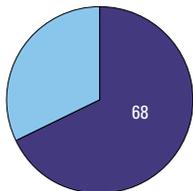
1950 População urbana - 1,2 mil milhões



2000 População urbana - 1,2 mil milhões



2050 População urbana - 6,2 mil milhões



Fonte: FEM 2015.

De igual modo, o extremismo violento e o conflito corroem o desenvolvimento humano coletivo

e deslocadas em todo o mundo, o mais elevado nível registado desde a Segunda Guerra Mundial. Se constituíssem uma nação, seriam o 24.º maior país do mundo. Verificaram-se conflitos múltiplos na República Democrática do Congo, Iraque, Nigéria, Paquistão, Sudão do Sul, República Árabe da Síria e Ucrânia.⁶⁸

Cerca de um terço desses 60 milhões de indivíduos eram refugiados ou requerentes de asilo, e mais de 38 milhões foram deslocados dentro das fronteiras dos seus próprios países. Com base nos dados disponíveis, as crianças representavam metade da população mundial de refugiados, a maior percentagem em 10 anos. Este aumento foi provocado sobretudo pelo número crescente de crianças refugiadas afegãs, somalis e sírias.⁶⁹

Entre 2000 e 2013, o número acumulado de mortes devido ao extremismo violento - atos destinados a provocar um estado de terror no público em geral, num grupo de pessoas ou em pessoas específicas - aumentou de 3 361 para 17 958.⁷⁰ O Estado Islâmico do Iraque e do Levante e grupos armados associados têm realizado ataques brutais contra civis no Iraque, Síria, Turquia e outros países, recorrendo inclusivamente a assassinatos, violação e escravatura sexual, tortura, conversão religiosa forçada e mobilização forçada de crianças-soldado. O grupo Boko Haram raptou e atacou civis no Benim, Chade, Camarões, Nigéria e Níger, e os militantes da milícia Al Shabaab têm perpetrado ataques semelhantes na Somália e no Quênia. Proveniente do Uganda, mas a operar na República Centro Africana, República Democrática do Congo e Sudão do Sul, o “Exército de Resistência do Senhor”, um grupo de culto militante, cometeu atrocidades contra as populações.

As pessoas que vivem sob a ameaça da violência do extremismo violento e dos conflitos não perdem apenas a sua liberdade, dispõem igualmente de menos oportunidades para dar largas às suas capacidades. Face à destruição das infraestruturas básicas - físicas e sociais -, estas pessoas têm menos oportunidades de ganhar a vida e menos acesso a serviços de saúde e a educação. Os pais que temem pela segurança física e sexual dos seus filhos tendem a mantê-los fora da escola.⁷¹ No seu conjunto, estas condições aumentam as responsabilidades de prestação de cuidados no seio da família.

De igual modo, o extremismo violento e o conflito corroem o desenvolvimento humano

coletivo. A intimidação e a violência podem desmoralizar comunidades e destruir estruturas sociais e instituições políticas, minando a coesão e enfraquecendo os Estados, e a violência direcionada para grupos específicos pode ampliar clivagens sociais existentes. Os grupos extremistas atacam ou ameaçam com regularidade as mulheres e as minorias sexuais, étnicas e religiosas, usando muitas vezes a violação como expressão de poder e brutalidade.⁷² Estas ameaças são globais, e seus efeitos vão para além das fronteiras nacionais — devido não só aos fluxos de refugiados, mas também à incerteza sobre o momento e a localização de um possível ataque terrorista.

As atividades extremistas violentas e os conflitos em larga escala dificultam aos governos a prestação de serviços sociais essenciais, como os cuidados básicos de saúde e educação. Estima-se que 30 milhões de crianças não frequentem a escola em países afetados por conflitos.⁷³ Deste modo, os jovens com baixa escolaridade e com poucas oportunidades económicas estão predispostos a ser recrutados por extremistas, cada vez mais através da Internet. Na Somália, por exemplo, a adesão dos jovens à milícia Al Shabaab é impulsionada pela elevada taxa de desemprego, por uma escolaridade insuficiente e pela fraca participação política.⁷⁴

Capacitação das mulheres

A capacitação das mulheres pressupõe autonomia das mesmas em todos os aspetos de vida — financeiro, económico, político, social e cultural, dentro e fora de casa. As medidas de paridade de género estão a melhorar, contudo, esta pode não conduzir a uma capacitação efetiva em países onde o desenvolvimento é, de maneira geral, baixo.

Registaram-se igualmente melhorias em matéria de igualdade de género — a construção social das relações entre homens e mulheres. As mulheres estão hoje mais bem representadas na tomada de decisão política e, no local de trabalho, os “telhados de vidro” mostram pelo menos algumas fendas ou até quebras. Os papéis estereotipados em função do género sofrem alterações em muitas sociedades, o mesmo acontecendo com a partilha de responsabilidades dentro das famílias.

Ainda assim, as mulheres são ativamente fragilizadas por via de processos que se reforçam

mutuamente em todos os aspectos da vida. Sofrem entraves devido a preconceitos subjacentes às convicções sociais, normas e valores culturais. Enfrentam a discriminação nas estruturas económicas, políticas e sociais, bem como nas políticas, instituições e estratégias. Sofrem, com demasiada frequência, constrangimentos impostos por uma insegurança física real e percebida.

A violência contra as mulheres, incluindo a violência doméstica, é evidente em todas as sociedades, em todos os grupos socioeconómicos e em todos os níveis de ensino. De acordo com uma avaliação efetuada a nível mundial em 2013, uma em cada três mulheres (35 por cento) foi vítima de violência física ou sexual causada por parceiro íntimo ou de violência sexual por parceiro não íntimo.⁷⁵ Porém, em alguns países esta percentagem sobe para 70 por cento.⁷⁶ Na maior parte dos casos, a violência não é denunciada à polícia. Entrevistas realizadas a 42 000 mulheres nos 28 Estados Membros da UE revelaram que apenas 14 por cento das mulheres apresentaram queixa do incidente de violência mais grave causada por um parceiro íntimo, e apenas 13 por cento apresentaram queixa do eu incidente de violência mais grave perpetrada por um parceiro não íntimo.⁷⁷

Estes níveis de violência têm impacto na capacitação das mulheres. As suas consequências para o desenvolvimento humano não são fáceis de aferir, embora tenham vindo a ser desenvolvidos esforços para quantificar alguns dos custos em termos financeiros. Na Austrália, o custo da violência doméstica e não doméstica contra mulheres e crianças foi estimado em 14 mil milhões de dólares australianos anuais. No Vietname, a violência doméstica contra mulheres custa quase 1,4 por cento do PIB em lucros cessantes e gastos correntes para tratar os resultados da violência relacionados com a saúde, dando origem a uma perda de produção total de 1,8 por cento do PIB.⁷⁸

Choques, vulnerabilidades e riscos

Para muitas sociedades, e em particular para as comunidades pobres, o desenvolvimento humano é prejudicado por múltiplos choques, vulnerabilidades e riscos: as crises económicas e financeiras, o aumento dos preços dos alimentos e as inseguranças alimentares, o aumento dos preços da energia, os riscos para a saúde e as epidemias emergentes. Qualquer um destes fatores

pode desacelerar, inverter ou inviabilizar completamente o desenvolvimento humano, conforme documentado pela crise financeira e económica de 2008-2009. Na América Latina, há mais 3,2 milhões de pessoas a viverem na pobreza face ao que era esperado sem a crise.⁷⁹ Em termos globais, em 2014, houve pelo menos 61 milhões de empregos a menos do que o esperado.⁸⁰

Riscos sanitários emergentes

As doenças não transmissíveis (ou crónicas) tornaram-se um risco global para a saúde. Matam 38 milhões de pessoas por ano, das quais quase três quartos (28 milhões) em países de rendimento baixo e médio. As doenças cardiovasculares são a causa da maior parte das mortes por doenças não transmissíveis (cerca de 18 milhões), seguidas pelo cancro (8,2 milhões), as doenças respiratórias (4 milhões) e a diabetes (1,5 milhões).⁸¹

O tabaco é responsável por cerca de 6 milhões de mortes por ano (incluindo mortes devido ao tabagismo passivo), um valor que se prevê aumentar para 8 milhões até 2030.⁸² Dois milhões de mulheres e crianças — quatro por minuto — morrem prematuramente devido a doenças causadas pela poluição do ar interior, predominantemente devido ao fumo produzido durante a confeção dos alimentos.⁸³

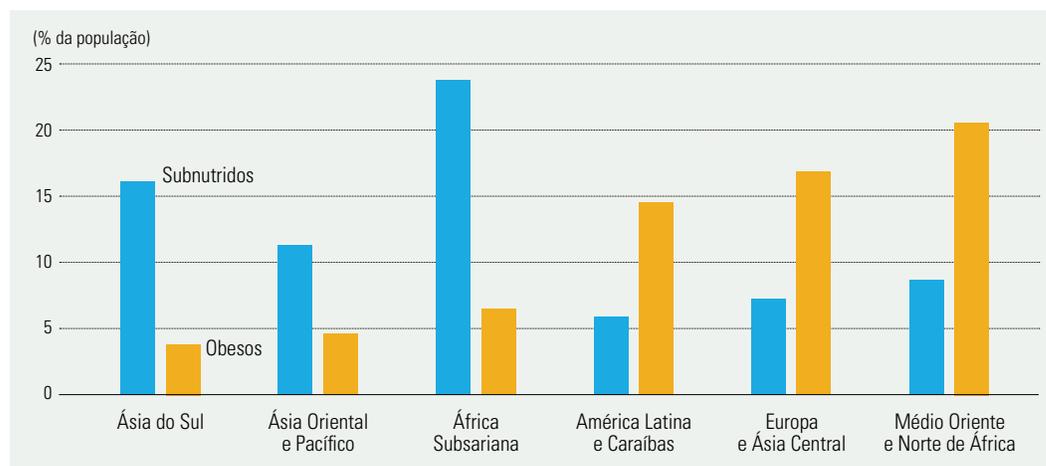
A obesidade, embora evitável e reversível, é responsável por uma percentagem crescente de doenças não transmissíveis. Ao longo dos últimos 20 anos, o excesso de peso e a obesidade surgiram como flagelos em matéria de saúde a nível mundial, inicialmente nos países desenvolvidos, mas agora também nos países em desenvolvimento, particularmente nas zonas urbanas. Quase 30 por cento da população mundial, ou 2,1 mil milhões de pessoas, apresentam excesso de peso ou obesidade, 62 por cento das quais nos países em desenvolvimento, com grandes variações por região (figura 2.15). Estima-se que o número de crianças com excesso de peso duplique até 2030.⁸⁴

As doenças não transmissíveis não resultam apenas de uma questão de estilo de vida, mas estão também fortemente relacionadas com situações de pobreza e privação. As pessoas pobres são, frequentemente, forçadas a consumir alimentos altamente processados de baixo custo e baixo valor nutritivo. Ingerem, portanto, sobretudo calorias sem micronutrientes. A

As doenças não transmissíveis (ou crónicas) tornaram-se um risco global para a saúde

FIGURA 2.15

As taxas de subnutrição e obesidade variam de acordo com a região



Fonte: Banco Mundial 2015a.

propagação das doenças não transmissíveis está intimamente ligada às influências sociais.

Epidemias

No ano de 2014 assistiu-se a uma grave epidemia do vírus Ébola. Até maio de 2015, quase 27 000 casos, prováveis e suspeitos, foram relatados e confirmados, tendo 11 000 mortes sido contabilizadas na Guiné, Libéria e Serra Leoa. Mais de 5 000 crianças foram infetadas e 16 000 crianças perderam um ou ambos os progenitores ou o seu cuidador principal.⁸⁵

Entre os muitos impactos do surto de Ébola contam-se o fecho de escolas, a deterioração das conquistas passadas em matéria de saúde ganhos e o declínio económico. Estima-se que 5 milhões de crianças tenham ficado privadas de ensino na Guiné, Libéria e Serra Leoa, países onde as escolas estiveram fechadas durante meses.⁸⁶ Na Serra Leoa, o número de crianças com menos de 5 anos que recebeu tratamento para a malária diminuiu 39 por cento entre maio e setembro de 2014. A Libéria viu a percentagem de mulheres que dão à luz com a ajuda de um profissional de saúde qualificado descer dos 52 por cento, registados em de 2013, para apenas 37 por cento, entre maio e agosto de 2014.⁸⁷

Em 2014, a Guiné, a Libéria e a Serra Leoa o impacto orçamental total devido ao Ébola foi de mais de 500 milhões de dólares, praticamente 5 por cento do seu PIB combinado. Em 2015, a

perda de produção foi estimada em mais de 12 por cento do PIB.⁸⁸ Acresce que estes países padeceram de uma produção agrícola mais diminuta, da possibilidade de insegurança alimentar, de salários mais baixos e da suspensão dos planos de investimento dos parceiros externos.

Alterações climáticas

Por todo o mundo, as comunidades estão a tornar-se cada vez mais vulneráveis aos efeitos adversos das alterações climáticas, incluindo à perda de biodiversidade. Os que habitam em zonas áridas, zonas de relevo e declive, zonas com solos pobres e com ecossistemas florestais são os mais expostos a essa situação. As estimativas apontam para que, em 2002, estas terras frágeis tenham sustentado cerca de 1,3 mil milhões de pessoas (o dobro de há 50 anos) e tenham vindo a estar sujeitas a uma pressão crescente.⁸⁹ As emissões mundiais de dióxido de carbono, composto que tem impacto nas alterações climáticas, aumentaram 50 por cento desde 1990.⁹⁰

As alterações climáticas agravam todas estas vulnerabilidades, restringindo as escolhas das gerações presentes e futuras. Os impactos são particularmente graves nos países em desenvolvimento e nas suas populações mais pobres, que muitas vezes vivem nas áreas ecológicas mais frágeis e dependem diretamente do ambiente natural para as suas vidas e meios de subsistência. As alterações climáticas representam uma

As alterações climáticas restringem as escolhas das gerações presentes e futuras

ameaça existencial para os pequenos Estados insulares em desenvolvimento.

A disponibilidade de água será cada vez mais afetada pelas alterações climáticas, situação que, em África, poderá expor 250 milhões de pessoas a problemas mais graves de escassez de água. Em alguns países, até 2020, a ocorrência de secas pode reduzir para metade os rendimentos provenientes da agricultura de sequeiro.⁹¹ Em toda a África Subsariana e Ásia do Sul e Oriental, as variações entre os períodos de seca e pluviosidade podem levar a grandes perdas de produtividade no cultivo de produtos alimentares de base.

As alterações climáticas das últimas décadas afetaram já provavelmente alguns resultados em matéria de saúde. Em 2000, estas alterações foram consideradas responsáveis por 2,4 por cento dos casos de diarreia em todo o mundo e 6 por cento dos casos de malária em alguns países de rendimento médio.⁹² As pequenas mudanças justapostas num fundo “ruidoso” de outros fatores causais são difíceis de confirmar. Mas, uma vez identificados, os casos de atribuição de causalidade são reforçados por observações similares em diferentes contextos populacionais.

Entre as primeiras mudanças detetáveis na saúde humana podem contar-se as alterações na dimensão geográfica (latitude e altitude) e a sazonalidade de algumas doenças infecciosas, incluindo infeções transmitidas por vetores, como a malária e a dengue, e infeções de origem alimentar, como a salmonelose, que têm o seu pico nos meses mais quentes. As temperaturas médias mais elevadas, combinadas com o aumento da variabilidade climática, podem alterar o padrão de exposição a temperaturas extremas, com consequentes impactos na saúde, tanto no verão como no inverno.

Em contrapartida, as consequências para a saúde pública resultantes da perturbação dos ecossistemas naturais e geridos de produção de alimentos, do aumento do nível médio das águas do mar e da deslocação das populações devido a riscos físicos, da perda de terras, da perturbação da atividade económica e dos conflitos civis podem não se tornar patentes durante várias décadas.

Milhões de pessoas são igualmente afetadas por catástrofes naturais. Entre 2003 e 2013 registaram-se, em média, 388 desastres naturais por ano, afetando 216 milhões de pessoas e matando 106 654. No entanto, em 2013, as catástrofes

naturais atingiram o seu nível mais baixo em 16 anos, com 330 desastres que afetaram 97 milhões de pessoas e mataram 21 610. O prejuízo total também foi menor abaixo da média anual de 2003-2013, de 157 mil milhões de dólares, em comparação com os 119 mil milhões de dólares, em 2013. Por número de mortes, dos dez países mais afetados em 2013, cinco tinham rendimento baixo ou médio baixo.⁹³ Estima-se que, desde 2008, uma pessoa por segundo tenha sido deslocada por motivos de catástrofe, sendo que, só em 2014, 19,3 milhões de pessoas foram forçadas a fugir das suas casas.⁹⁴

Desenvolvimento humano — expectativas

Os resultados do desenvolvimento humano não têm sido homogêneos bastante desiguais entre regiões, entre países e entre grupos. Apesar de os progressos terem sido impressionantes nalgumas frentes, persistem privações consideráveis, que colocam, todas elas, enormes desafios ao desenvolvimento humano. A tabela A2.1 no final do capítulo apresenta um balanço dos progressos e privações humanos.

Estas dinâmicas devem ser vistas no contexto de um mundo que mudou. O mundo é hoje muito diferente do que era em 1990, altura em que surgiu a noção de desenvolvimento humano e foram concebidas medidas para aferir o bem-estar. O panorama do desenvolvimento transformou-se, assistiu-se a uma mudança dos centros de crescimento mundiais, à materialização de importantes transições demográficas e a uma nova vaga de desafios em matéria de desenvolvimento.

A noção de desenvolvimento humano precisa de ser contextualizada para que se torne uma base analítica mais relevante para permitir fazer face aos desafios emergentes num mundo em mudança. As questões relacionadas com as capacidades e as escolhas individuais e coletivas e as prováveis compensações recíprocas entre elas em diversas situações, as possíveis hierarquias entre tais escolhas, as escolhas e capacidades (que refletem a noção de sustentabilidade) intergeracionais (para as gerações do presente, mas também do futuro) e o desenvolvimento humano em situações de choque e vulnerabilidade são elementos que terão de ser revisitados a fim de

A noção de desenvolvimento humano precisa de ser contextualizada para fazer face aos desafios emergentes num mundo em mudança.

Muitos países
conjugaram os
métodos tradicionais
e novos de recolha
de dados

tornar o quadro atual mais robusto e pertinente para o futuro.

A reflexão sobre algumas destas questões já começou. Foram propostas novas noções de bem-estar humano (como o bem-estar subjetivo e a felicidade) e apresentadas opções alternativas para a sua medição (caixa 2.3). Mesmo relativamente às formas de aferir o desenvolvimento humano, várias abordagens inovadoras têm sido experimentadas em alguns relatórios nacionais de desenvolvimento humano (por exemplo, a mortalidade infantil como o indicador para uma vida longa e saudável usada no cálculo do IDH do estado de Madhya Pradesh, na Índia).

As considerações acima pressupõem que a avaliação do bem-estar humano num mundo transformado deverá ir para além daquilo que foi desenvolvido há 25 anos. A necessidade de explorar novas formas de medir e ferramentas de acompanhamento e avaliação do bem-estar humano tornou-se mais pronunciada à medida que o mundo tem vindo a debater a Agenda pós-2015 para o Desenvolvimento e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, sucessores dos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio. Espera-se que a agenda e os objetivos venham a fornecer um grande impulso a fim de colmatar, nos próximos anos, as lacunas e desafios que subsistem em matéria de desenvolvimento humano. No entanto, são necessárias ferramentas de avaliação diferentes, inovadoras e pertinentes para este acompanhamento. É prioritário medir a sustentabilidade

ambiental e integrá-la nas medições do bem-estar humano a nível mundial.

Perfilam-se três outros desafios. Em primeiro lugar, é forçoso identificar formas de medir e indicadores que permitam aferir mais rapidamente o impacto das políticas. Em segundo lugar, a forma de medir é muitas vezes inadequada para avaliar o bem-estar humano em situações de choque e vulnerabilidade; deverão ser ponderadas formas de medir e indicadores que permitam prever e ter em conta os impactos dos choques e das vulnerabilidades. Em terceiro lugar, devem ser estudadas medidas políticas suficientemente flexíveis para permitir uma rápida orientação política.

Todos estes esforços exigem dados sólidos, consistentes e credíveis. Tendo essa exigência presente e tendo igualmente em conta uma agenda internacional muito mais ambiciosa, como a Agenda pós-2015 para o Desenvolvimento e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, o Painel de Alto Nível sobre a Agenda pós-2015, convocada pelo Secretário-Geral das Nações Unidas em 2014, apelou a uma revolução da informação, pondo em evidência a necessidade de não deixar ninguém para trás no contexto da Agenda pós-2015 para o Desenvolvimento e de acompanhar os progressos na concretização desta agenda. Cumpre salientar três questões:

- Em primeiro lugar, a disponibilidade de uma quantidade considerável de dados em tempo real pode fornecer informação de maior qualidade sobre, os aumentos de preços de produtos alimentares que tenham um

CAIXA 2.3

Formas alternativas de medir o bem-estar humano

Para informar o público e alargar os debates ao longo dos últimos 15 anos aproximadamente, vários governos nacionais publicaram relatórios abrangentes sobre o bem-estar nacional. Algumas das primeiras iniciativas vieram da Austrália, da Irlanda e do Reino Unido. Em vez de utilizar indicadores compostos, como no caso do IDH, estes países têm recorrido de um modo geral a um conjunto de indicadores individuais.

Outros países defendem o recurso a medidas subjetivas de bem-estar ou da felicidade. Por exemplo, o Butão dispõe de um “Índice de Felicidade Nacional Bruta”. O

Reino Unido ponderou recorrer não apenas ao PIB, mas também ao “IBEG”, o Índice de Bem-Estar Geral. Esta abordagem implicaria gerar um número único que resumisse os sentimentos das pessoas sobre muitos aspetos do bem-estar. Esta abordagem permitiria evitar a necessidade de atribuir ponderações às diferentes componentes, contudo, levantaria questões quanto à fiabilidade dos dados e dificultaria comparações entre países.

Todas estas abordagens de bem-estar estão a ser utilizadas por uma série de atores do governo, da academia, da sociedade civil e outras entidades.

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

impacto desproporcionado nos quase pobres. Os sensores, os satélites e outras ferramentas produzem dados em tempo real sobre as atividades e vulnerabilidades, por exemplo, sobre a desflorestação, urbanização, inundações e indexação da pobreza através de imagens dos telhados de zinco em África.

- Em segundo lugar, os grandes volumes de dados (megadados) encerram a possibilidade de produção de estatísticas quase instantaneamente com níveis de pormenor até hoje inimagináveis a não ser em recenseamentos populacionais.⁹⁵ Por exemplo, os dados dos telemóveis, depois de tornados anónimos, podem revelar o fluxos das multidões e ser utilizados no planeamento urbano. As tendências em milhões de pesquisas na Internet e as publicações dos utilizadores nas redes sociais fornecem uma ideia das opiniões e prioridades das pessoas. Os megadados têm a possibilidade de ser aproveitados para diversas utilizações, incluindo a medição de importantes indicadores, captando tendências atitudinais, monitorizando epidemias de saúde e proporcionando informação, em tempo real, sobre a eficácia das decisões políticas.⁹⁶

Todos os dias, são enviados 294 mil milhões de e-mails, transfididos 100 000 gigabytes⁹⁷ de dados para o Facebook, gerados 230 milhões de tuítes e enviados e recebidos 1,3 mil milhões de gigabytes de dados através dos telemóveis. De acordo com algumas estimativas, se as atuais tendências se mantiverem, em 2035, haverá 100 mil milhões de vezes mais dados do que os existentes atualmente.⁹⁸

Este tipo de dados permite alargar a compreensão dos nexos de causalidade num

mundo cada vez mais complexo, bem como respostas céleres nalgumas situações de cariz humanitário. Contudo, encerram riscos — podem causar prejuízos sempre que a privacidade e o anonimato não são respeitados. Não obstante as evidentes questões relacionadas com a privacidade e a segurança, são numerosos os investigadores que se dedicam a perceber de que forma este considerável volume de informação —gerada, quer acidental, quer deliberadamente, no quotidiano de milhares de milhões de pessoas — pode promover a sustentabilidade e conduzir a uma perceção útil para melhorar a vida humana.

- Em terceiro lugar, é possível combinar os métodos tradicionais e novos de recolha de dados para os recenseamentos, desde os registos administrativos até aos dispositivos móveis, aos sistemas de informação geoespacial e à Internet. A abrangência dos registos de nascimento tem beneficiado das novas tecnologias: na Albânia, no Paquistão e noutros países, as tecnologias de geomapeamento ajudaram a recolher e visualizar dados de registos de nascimento.

Neste mundo novo e em mudança, com uma nova agenda e novos objetivos de desenvolvimento, o progresso humano dependerá decisivamente do trabalho realizado pela humanidade. Fazer pleno uso do potencial humano disponível será um ingrediente importante para superar os défices de desenvolvimento humano existentes e enfrentar os desafios de desenvolvimento humano emergentes, exercício que terá de ser realizado num mundo do trabalho em mutação — o cerne do próximo capítulo.

Balanco do desenvolvimento humano

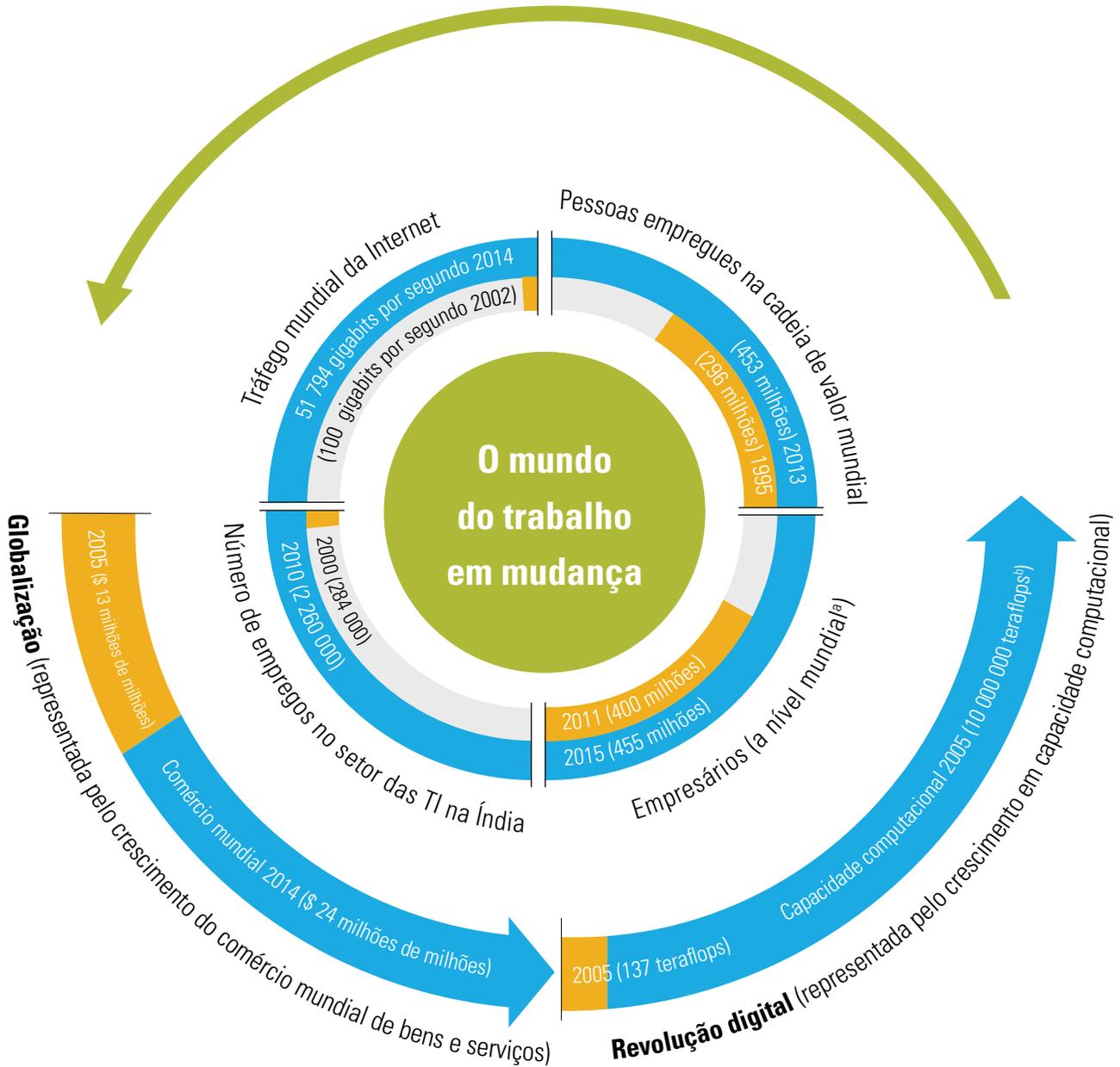
Progressos	Privações
Saúde	
<ul style="list-style-type: none"> A taxa de mortalidade infantil a nível mundial em 2015 é menos de metade da de 1990, tendo descido de 90 para 43 mortes por 1 000 nascidos vivos — ou de cerca de 12,7 milhões para 6 milhões em termos absolutos. Entre 1990 e 2013, a taxa global de mortalidade materna desceu 45 por cento, de 380 para 210 mortes por 100 000 nascidos vivos. Entre 1995 e 2013, a prevenção, diagnóstico e intervenções de tratamento da tuberculose salvaram 37 milhões de vidas em todo o mundo. Entre 2000 e 2015, as intervenções contra a malária salvaram 6,2 milhões de vidas. E, desde 2000, as respostas mundiais ao VIH conseguiram prevenir 30 milhões de novas infeções. 	<ul style="list-style-type: none"> Em 2015, praticamente 6 milhões de crianças em todo o mundo morreram antes de atingir os 5 anos. Quase 3 milhões destas mortes ocorreram durante os primeiros 28 dias de vida, o período neonatal. Em 2013, praticamente 290 000 mulheres em todo o mundo morreram de causas relacionadas com a gravidez e o parto. Em 2015, ocorreram cerca de 214 milhões de casos de malária em todo o mundo, causando a morte a 472 000 pessoas. Em 2013, 11 milhões de pessoas tinham contraído tuberculose. E, em 2014, estimava-se que 37 milhões de pessoas fossem portadoras de VIH.
Educação	
<ul style="list-style-type: none"> A taxa global de literacia juvenil (15–24 anos) aumentou de 83 por cento, em 1990, para 91 por cento, em 2015. A taxa de literacia dos adultos (a partir dos 15 anos) aumentou de 76 por cento para 86 por cento. Entre 1990 e 2015, o número de crianças matriculadas no ensino primário aumentou em todas as regiões — e mais do que duplicou na África Subsaariana. 	<ul style="list-style-type: none"> Em todo o mundo, 780 milhões de adultos em 2012 eram analfabetos, tal como 103 milhões de jovens em 2015. Existem 57 milhões de crianças em idade escolar, em todo o mundo, que não completaram o ensino primário. Um em cada seis adolescentes (14–16 anos) não completa o ensino primário.
Capacitação das mulheres	
<ul style="list-style-type: none"> Em 42 países, as mulheres detêm mais de 30 por cento dos lugares em pelo menos uma câmara do parlamento nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> Em termos globais, as mulheres ganham menos 24 por cento do que os homens, e praticamente 50 por cento das mulheres empregadas possuem empregos precários.
Acesso a serviços sociais básicos	
<ul style="list-style-type: none"> O acesso a uma fonte melhorada de água potável tornou-se uma realidade para 2,6 mil milhões de pessoas desde 1990. Entre 1990 e 2012, quase mais 2,1 mil milhões de pessoas em todo o mundo ganhou acesso a instalações sanitárias melhoradas. 	<ul style="list-style-type: none"> Cerca de 663 milhões de pessoas em todo o mundo extrai água de fontes não melhoradas de água potável. Em 2015, 2,4 milhões de pessoas em todo o mundo não tinham acesso a instalações sanitárias melhoradas e 946 milhões de pessoas não tinham outra possibilidade que não fosse a defecação a céu aberto.
Rendimento e pobreza	
<ul style="list-style-type: none"> Entre 1990 e 2015, o número de pessoas a viver com menos de 1,25 dólares por dia em países em desenvolvimento desceu de 1,9 mil milhões para 836 milhões. A percentagem de pessoas subnutridas — indivíduos incapazes de obter alimentos em quantidade suficiente com regularidade por forma a ter uma vida ativa e saudável — diminuiu nas regiões em desenvolvimento, tendo passado de 23,3 por cento, em 1990–1992, para 12,9 por cento, em 2014–2016. A prevalência de atrasos no crescimento em crianças abaixo dos 5 anos, caiu de 40 por cento, em 1990, para 25 por cento, globalmente, em 2013. O rendimento nacional bruto per capita a nível mundial subiu de 8,510 dólares em PPP (paridade de poder de compra) em 1990 para 13,551 dólares em PPP, em 2013. 	<ul style="list-style-type: none"> Em 2013, cerca de 370 milhões de pessoas em países em desenvolvimento tinham trabalho, mas viviam com menos de 1,25 dólares por dia. Em 2014–2016, praticamente 795 milhões de pessoas em todo o mundo, das quais cerca de 780 milhões em países em desenvolvimento, sofria de fome crónica. Em 2015, uma em cada sete crianças em todo o mundo — segundo se estima, 90 milhões de crianças com menos de 5 anos — não possui peso suficiente, e uma em cada quatro crianças apresenta atraso no crescimento. Em 2014, os 1 por cento mais ricos detinham 48 por cento da riqueza mundial, percentagem que poderá subir para mais de 50 por cento em 2016.
Participação	
<ul style="list-style-type: none"> No final de 2015, haverá 7,1 mil milhões de assinaturas móveis e 3,2 mil milhões de utilizadores de Internet em todo o mundo. No final de 2014, havia mais de mil milhões de utilizadores ativos do Facebook por mês e mais de 300 milhões de utilizadores ativos do Twitter por mês. 	<ul style="list-style-type: none"> No final de 2015, haverá 7,1 mil milhões de assinaturas móveis e 3,2 mil milhões de utilizadores de Internet em todo o mundo. No final de 2014, havia mais de mil milhões de utilizadores ativos do Facebook por mês e mais de 300 milhões de utilizadores ativos do Twitter por mês.
Sustentabilidade ambiental	
<ul style="list-style-type: none"> Entre 2000 e 2010, a perda global líquida de floresta desceu de uma média de 8,3 milhões de hectares por ano para uma média de 5,2 milhões de hectares por ano, graças à florestação e à expansão natural das florestas. De igual modo, o mundo eliminou praticamente as substâncias que empobrecem a camada de ozono, tendo o consumo destas caído para 98 por cento entre 1986 e 2013. 	<ul style="list-style-type: none"> Cerca de 1,3 mil milhões de pessoas no mundo vivem em regiões ecologicamente frágeis. As emissões globais de dióxido de carbono aumentaram 50 por cento entre 1990 e 2013. A escassez de água afeta mais de 40 por cento das pessoas em todo o mundo.

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

Capítulo 3

O mundo do trabalho em mudança

Infográfico: A globalização e a revolução digital transformam o trabalho



a. Reflete os dados de inquéritos realizados em países que representam 72 por cento da população mundial.
 b. Kalil e Miller 2015

3.

O mundo do trabalho em mudança



Ao longo da história, a natureza do trabalho evoluiu. As mudanças nas estruturas sociais, econômicas e políticas alteraram o momento e o lugar onde o trabalho é realizado, os bens e serviços produzidos, bem como a forma de organização do trabalho. As consequências dessa mudança para o desenvolvimento humano têm sido amplas e complexas. Algumas das mudanças mais drásticas tiveram início no século XVIII com a revolução industrial na Europa (caixa 3.1).

Hoje, as transformações no trabalho são ditadas pela globalização e pelas revoluções tecnológicas e, em especial, pela revolução digital — a passagem da tecnologia mecânica para a tecnologia digital. Os trabalhadores e os empregadores de todo o mundo estão cada vez mais interligados em redes complexas de comércio e migração, e os ativos financeiros atravessam as fronteiras de forma instantânea. Ao longo do tempo, as empresas reestruturaram-se e dispersaram os respectivos sistemas de produção. Tirando proveito de salários de outros custos mais baixos e, nalguns casos, operando com maior proximidade dos mercados emergentes, têm dividido as suas atividades em várias unidades, distribuindo-as em todo o mundo, em países que oferecem não só salários mais baixos, mas também as competências e infraestruturas necessárias.

A Globalização, uma força transformadora durante os últimos 30 anos, tem promovido a interdependência mundial, com consideráveis consequências para os padrões de comércio, investimento, crescimento e criação e destruição de emprego, assim como para as redes de trabalho criativo e voluntário. Estamos hoje aparentemente a viver uma revolução tecnológica nova e acelerada — ou mesmo múltiplas revoluções em simultâneo.

Estas revoluções tecnológicas geram alterações nos salários e na produtividade nos mercados de trabalho e nos locais de trabalho, através de novas formas de contratação e subcontratação, novas condições de trabalho e novos modelos organizacionais e empresariais. Influenciam a distribuição da procura de trabalho entre os vários setores, com implicações nos processos de transformação estrutural. Influenciam ainda a quantidade e a qualidade dos postos de trabalho nalguns setores e empresas, bem como a distribuição dos rendimentos e da riqueza a todos os níveis. Geram novas oportunidades para a criatividade e a inovação

e, de certa maneira, trazem mais trabalho não remunerado para a esfera pública. Este ritmo de mudança não abrandará — nos próximos 20 anos assistiremos a uma revolução contínua no trabalho e nos locais de trabalho, marcada pela complexidade, incerteza e volatilidade.

Neste contexto, coloca-se uma questão essencial: que significam todos esses padrões para o desenvolvimento humano? E, mais importante ainda: estão os trabalhadores, os empregadores e os responsáveis políticos preparados para responder ao desafio do mundo do trabalho que agora nasce? Nesse mundo, os conhecimentos técnicos específicos rapidamente se tornam obsoletos, e as políticas e regras de ontem podem não servir para enfrentar os desafios de hoje ou de amanhã. As empresas nacionais e internacionais, as instituições de ensino e formação e os decisores políticos são obrigados a manter-se a par destas mudanças aceleradas, a fim de apreenderem as tendências e de as traduzir em estratégias e regras sólidas que possam oferecer mais trabalho — e trabalho de maior qualidade — às atuais e futuras gerações. Os trabalhadores enfrentam novos tipos de concorrência, e as tradicionais formas de organização coletiva são postas em causa.

As tradicionais vias para o desenvolvimento parecem hoje menos viáveis. Assim sendo, “agarrar” o futuro não é um jogo de sorte ou azar — é uma questão de competência, visão e compreensão.

Transformação estrutural do trabalho

Durante o século passado, o desenvolvimento nas economias avançadas seguiu um percurso mais ou menos linear. A atividade transferiu-se da agricultura para a indústria e para os serviços. A distribuição setorial da atividade económica reflete-se tanto no valor acrescentado em

As tradicionais vias para o desenvolvimento parecem hoje menos viáveis

Uma história sintética do trabalho

Em tempos, na civilização humana, existiam agricultores e pastores. A vida era, de acordo com Hobbes, “desagradável, brutal e curta”. Os impostos e outras exigências determinadas pelos chefes, proprietários ou pelo Estado eram onerosos. Muitos eram servos ou escravos, desprovidos de autonomia e dignidade. À exceção de uns quantos felizardos, a pobreza e as injustiças eram a norma.

Depois surgiu a revolução industrial. Homens e mulheres deixaram os campos rumo às cidades para satisfazer a crescente procura de mão-de-obra nas fábricas. As novas tecnologias ligadas aos transportes, aos têxteis de algodão, ao ferro e ao aço permitiam um constante aumento da produtividade do trabalho. Porém, durante décadas, muito poucos desses benefícios chegavam a conta-gotas aos trabalhadores, que laboravam durante longas horas em condições sufocantes, viviam em habitações superlotadas e muito raramente usufruíam de aumentos de remuneração.

Posteriormente, o capitalismo transformou-se, e os seus ganhos começaram a ser repartidos de forma mais ampla. Essa mudança deu-se em parte porque os salários começaram naturalmente a aumentar à medida que o influxo de trabalhadores provenientes dos campos foi desaparecendo. Contudo, fator igualmente importante: os trabalhadores organizaram-se e começaram a reivindicar os seus direitos. Não foi apenas a sua situação difícil que conferiu urgência às suas reivindicações. As condições de produção industrial modernas também tornaram mais difícil para as elites manter as suas habituais táticas de dividir para reinar. O trabalho fabril, concentrado nas grandes cidades, facilitava a coordenação entre os trabalhadores, a mobilização de massas e o ativismo militante.

Temendo a revolução, os industriais aceitaram compromissos. Os direitos políticos e o direito de voto foram alargados à classe trabalhadora, e a democracia, por seu turno, domou o capitalismo. As condições no local de trabalho melhoram, à medida que os acordos negociados ou impostos pelo Estado reduziram os horários de trabalho, aumentaram a segurança e acrescentaram as férias, a saúde familiar e outros benefícios. O investimento público na educação e na formação tornou os trabalhadores mais produtivos e mais livres para exercer as suas escolhas. A quota-parte do trabalho nos lucros das empresas aumentou. Os empregos fabris precisavam de trabalho manual, o que permitia levar uma vida de classe média, com todas as oportunidades que ela proporcionava em matéria de estilo de vida.

O progresso tecnológico fomentou o capitalismo industrial, porém, acabou, mais tarde, por lhe ser

prejudicial. A produtividade do trabalho aumentou muito mais rapidamente nas indústrias transformadoras do que no resto da economia. Assim, o aço, os automóveis ou produtos eletrônicos poderiam ser produzidos em quantidades idênticas ou superiores com muito menos trabalhadores. A percentagem do total do emprego representada pela indústria transformadora começou a diminuir de forma constante em todos os países industrializados avançados depois da Segunda Guerra Mundial. Os trabalhadores transferiram-se para as indústrias dos serviços — educação, saúde, entretenimento e administração pública. Nasceu, assim, a economia pós-industrial.

O trabalho tornou-se mais agradável para alguns, mas não para todos. Para aqueles que dispunham das competências, do capital e da sagacidade para prosperar na era pós-industrial, os serviços ofereciam oportunidades ímpares. Os banqueiros, os consultores e os engenheiros ganhavam salários muito mais elevados. Igualmente importante, o trabalho de escritório permitiu um grau de liberdade e autonomia pessoal que o trabalho fabril jamais havia oferecido.

É possível que os horários de trabalho se tivessem tornado mais longos — talvez mais longos do que nas fábricas — mas os profissionais do setor dos serviços detinham muito maior controlo sobre a sua vida diária e as decisões tomadas no local de trabalho. Os professores, os enfermeiros e os empregados de mesa não eram tão bem remunerados, contudo, também eles foram liberados da monotonia do trabalho mecânico das instalações fabris.

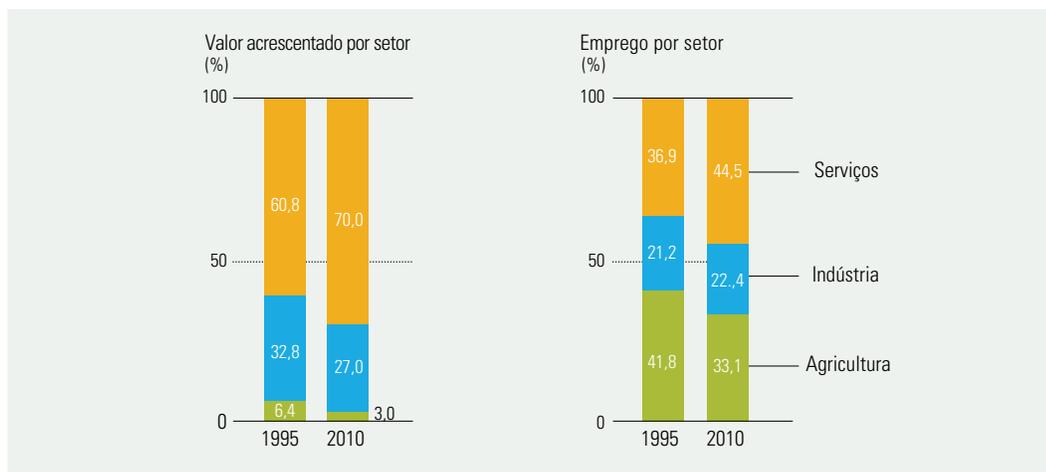
No entanto, a economia pós-industrial abriu um novo abismo entre aqueles que detinham bons empregos no setor dos serviços — estáveis, bem remunerados e gratificantes — e aqueles com empregos de baixa qualidade — fugazes, com baixa remuneração e pouco gratificantes. Foram dois os fatores que determinaram a combinação entre os dois tipos de trabalho e a dimensão da desigualdade produzida pela transição pós-industrial. Em primeiro lugar, em geral, quanto mais elevado o nível das habilitações e competências da força de trabalho, maior o salário. Em segundo lugar, quanto maior a institucionalização dos mercados de trabalho no setor dos serviços (não apenas na indústria transformadora), em geral, maior a qualidade dos empregos no setor dos serviços. Por conseguinte, a desigualdade, a exclusão e a dualidade tornaram-se mais acentuadas nos países em que se registou uma má distribuição das competências, tendo muitos serviços ficado próximos do ideal representado nos livros no que respeita aos mercados “spot” (mercados vista).

Fonte: Rodrik 2015b.

A agricultura continua a ser uma importante fonte de trabalho

FIGURA 3.1

Embora a importância da agricultura para as economias possa registrar um decréscimo, a importância do setor agrícola para os trabalhadores, embora menor, continua a ser elevada



Fonte: Banco Mundial 2015f; OIT 2015e

percentagem do PIB como no emprego. Hoje, algumas tendências põem em causa a persistência dessa linearidade no que se refere a outros trabalhadores e outras economias.

Em primeiro lugar, apesar de uma queda persistente da contribuição do setor agrícola para a economia, numerosos trabalhadores permanecem dedicados ao setor agrícola, especialmente na Ásia do Sul e na África Subsariana. Por outras palavras, embora o peso da agricultura nas economias possa estar a decair — em 2010, representava apenas 3,1 por cento do PIB —, a sua importância para os trabalhadores, embora em declínio, continuava a ser elevada em 2010, ano em que 33,1 por cento da força de trabalho de todo o mundo trabalhava neste setor (figura 3.1).¹

Em segundo lugar, o crescimento do emprego e da atividade económica na indústria tem sido lento nos últimos anos. O valor acrescentado global na indústria diminuiu de 32,8 por cento do PIB, em 1995, para 26,9 por cento, em 2010,² e o emprego aumentou apenas 1,2 pontos percentuais.³ Em terceiro lugar, o setor de serviços regista um crescimento rápido, sendo numerosas as pessoas que encontram trabalho no setor, contudo, esses empregos não são todos, nem sequer na sua maioria, em serviços avançados de alta tecnologia.

Cada uma dessas tendências tem implicações no que respeita à preparação dos responsáveis políticos e dos indivíduos para o futuro do

trabalho e às áreas em que devem ser concentrados esforços com vista a reforçar as relações positivas entre o trabalho e o desenvolvimento humano.

Agricultura

Embora contribuindo atualmente para uma percentagem menos significativa da produção nacional, a agricultura continua a ser uma importante fonte de trabalho, sendo 1,34 mil milhões as pessoas que em todo o mundo trabalham ou procuram trabalho neste setor.⁴ A maioria deste trabalho é realizada na agricultura familiar. Cerca de 70-80 por cento das terras agrícolas do mundo são geridas por mais de 500 milhões de explorações agrícolas familiares, cujos trabalhadores, na sua maioria familiares, produzem mais de 80 por cento dos alimentos a nível mundial.⁵ Aproximadamente 43 por cento da força de trabalho agrícola nos países em desenvolvimento é composta por mulheres, sendo que nalgumas regiões de África e da Ásia as mulheres constituem mais de 50 por cento dos agricultores.⁶

As explorações agrícolas familiares variam de parcelas com menos de 1 hectare (72 por cento das explorações familiares) até parcelas com mais de 50 hectares (1 por cento das explorações familiares).⁷ As maiores são muitas vezes altamente mecanizadas e recorrem a sementes melhoradas

A indústria transformadora está, cada vez mais, a tornar-se uma indústria de capital intensivo

Em virtude das novas tecnologias, o tipo de trabalho que as pessoas executam e a forma como desempenham as suas funções encontra-se, hoje em dia, em transformação

e fertilizantes, bem como a serviços de extensão agrícola. Em contrapartida, as pequenas e médias explorações agrícolas nos países em desenvolvimento têm, muitas vezes, acesso limitado a recursos e apresentam uma produtividade mais baixa. Muitos trabalhadores em explorações familiares complementam os respetivos rendimentos com trabalho fora das explorações agrícolas.

Os salários e a produtividade nessas explorações são habitualmente baixos, as condições de trabalho podem não ser seguras e os horários são imprevisíveis. O trabalho é frequentemente sazonal: as colheitas e sementeiras exigem longas horas de trabalho a todos os membros da família, incluindo crianças — cerca de 60 por cento das crianças trabalhadoras dedicam-se à agricultura.⁸ Em algumas alturas do ano, pode haver pouco trabalho ou rendimentos. Tendo em conta o elevado número de pessoas que dependem da agricultura para a sua subsistência e as condições de vulnerabilidade a que muitos destes trabalhadores estão sujeitos, os esforços para melhorar a produtividade e as condições de trabalho na agricultura podem ter efeitos positivos consideráveis para o desenvolvimento humano. (Os capítulos 5 e 6 abordam de forma circunstanciada estes aspetos.)

Indústria

Nas economias desenvolvidas e em desenvolvimento, a indústria — em especial a indústria transformadora — continua a ser uma importante fonte de trabalho, representando 23,2 por cento do emprego mundial.⁹ Contudo, desde 1990, a percentagem da indústria transformadora no emprego total diminuiu em muitos países, mesmo nos países fortemente exportadores.¹⁰ Entre 2000 e 2010 o emprego industrial caiu 8 por cento na Alemanha e 11 por cento na República da Coreia.¹¹

Esta situação deve-se, em parte, ao facto de a indústria transformadora se estar, cada vez mais, a tornar de capital intensivo. A utilização de robôs está a aumentar: todos os anos entram em funcionamento mais 200 000 robôs industriais. A indústria automóvel, uma indústria de exportação essencial para muitos países, é um dos principais compradores de robôs industriais.¹²

A indústria transformadora é também mais intensiva do ponto de vista das qualificações, e os produtores de tecnologias digitais exigem um

conjunto distinto de competências. Segundo um estudo disponível, existem, relativamente a um conjunto de empresas selecionadas, 10 milhões de empregos no ramo industrial que não é possível preencher por não estarem disponíveis pessoas com as competências adequadas.¹³

Ao mesmo tempo, a fronteira entre o trabalho industrial e os serviços tornou-se cada vez mais tênue. As empresas industriais constituem hoje sistemas de produção integrada que incluem atividades de serviços, como a investigação, as vendas e o apoio ao cliente. Nos Estados Unidos, 30-55 por cento dos empregos industriais estão atualmente na área dos serviços.¹⁴

Assim, no futuro, é pouco provável que a indústria absorva um grande número de trabalhadores rurais. No passado, a indústria transformadora, deu trabalho a milhões de pessoas que migraram para as cidades — como na China. Mas, atualmente, esses empregos são difíceis de encontrar. Devido às pressões sobre o emprego na indústria transformadora por via da globalização e das tecnologias com baixo coeficiente de mão-de-obra, muitos países, particularmente na África Subsariana, enfrentam uma “desindustrialização prematura”, um fenómeno que se caracteriza pela diminuição das oportunidades no setor industrial numa fase mais precoce e em níveis muito mais baixos de rendimento do que no caso das economias que se industrializaram mais cedo.¹⁵ As consequências são muito significativas para a criação de emprego digno em benefício de populações, bem como para o aumento das oportunidades de manutenção de uma vida digna para os indivíduos.

Serviços

O setor que lidera o emprego a nível mundial é, desde 2002, o dos serviços, que, em 2013, representava 46 por cento da totalidade do emprego.¹⁶ A ascensão do trabalho na área dos serviços decorre do crescimento do trabalho nos setores com uso intensivo de conhecimento, como os serviços financeiros e comerciais, e nos setores com uso intensivo de tecnologia, assim como do trabalho com baixa qualificação, como os serviços de restauração, a prestação de cuidados e a construção — áreas cruciais para o bem-estar humano, mas nas quais os trabalhadores se contam entre os mais vulneráveis.¹⁷ O comércio mundial de bens e serviços e a logística do

comércio criaram numerosos novos empregos. O emprego em serviços ligados ao comércio e à distribuição absorveu, desde 1960, a maioria dos trabalhadores do setor de serviços, registrando-se os maiores aumentos entre 1990 e 2010.¹⁸

Em muitos aspectos, o setor dos serviços esconde uma vasta gama de tarefas, requisitos de competências e condições de trabalho que influenciam o desenvolvimento humano de modos diferentes. Os trabalhadores do conhecimento, altamente qualificados e remunerados aplicam e produzem novas tecnologias que podem melhorar o progresso humano, como referido abaixo. Os prestadores de cuidados prestam serviços essenciais que melhoram o bem-estar humano, mas as condições em que realizam o seu trabalho variam (ver capítulos 1 e 4). Além disso, o trabalho no setor dos serviços inclui serviços inovadores, criativos e culturais (ver capítulo 1).

A predominância crescente do trabalho no setor dos serviços exige que os políticos deem atenção ao setor, que continuará com probabilidade a empregar a maioria das pessoas. Os objetivos devem ser garantir que os serviços essenciais para o desenvolvimento humano e o progresso tecnológico sejam sustentados, a fim de permitir que os trabalhadores que prestam esses serviços adquiriram as competências necessárias, bem como de proteger os trabalhadores dos serviços e contra salários desadequados e condições de trabalho que se assemelhem à exploração.

Revolução tecnológica

Em virtude das novas tecnologias, o tipo de trabalho que as pessoas executam e a forma como desempenham as suas funções encontra-se, hoje em dia, em transformação. O fenómeno não é novo, mas está a reformular as relações entre trabalho e desenvolvimento humano, bem como as políticas e instituições necessárias para promover resultados positivos para o bem-estar das populações.

A História foi testemunha de duas revoluções industriais, cada uma delas associada a uma tecnologia de aplicação geral — um pequeno grupo de inovações tecnológicas tão poderosas que interromperam e aceleraram o curso normal do progresso. A primeira foi impulsionada pelo vapor, a segunda pela eletricidade. Está agora

em curso a terceira revolução — determinada por computadores e redes. Se for orientada para alargar as oportunidades e reforçar as capacidades, a revolução tecnológica em curso poderá melhorar muito a vida das pessoas. Porém, as transformações rápidas e generalizadas — que reformam o tecido das sociedades revolucionam o trabalho — podem ser inerentemente disruptivas no curto prazo, ainda que positivas a longo prazo. Alguns trabalhadores estarão em posição de conseguir ajustar-se mais rapidamente e de ver resultados mais positivos do que outros.

Entre as tecnologias com maior potencial para mudar a natureza do trabalho incluem-se:¹⁹

- *A Internet móvel*, que afeta a vida de 3,2 mil de milhões de utilizadores da Internet. Existem mais de 7,1 mil de milhões de assinaturas móveis, que mudam a forma como as pessoas trabalham, inovam, interagem e conduzem os seus negócios.
- *A automatização do trabalho do conhecimento*, através de sistemas inteligentes de software, transforma a organização e a produtividade do trabalho do conhecimento e poderá permitir que milhões recorram a assistentes digitais inteligentes.
- *A tecnologia de computação em nuvem* encerra o potencial de melhorar o acesso a serviços de tecnologia da informação em linha para empresas e governos a baixos custos — e de disponibilizar novos produtos e serviços em linha para milhares de milhões de consumidores e milhões de empresas.
- *A impressão 3D* remodela o trabalho, pois permite produzir seja o que for, desde protótipos industriais a tecido humano. Uma das maiores redes mundiais de impressoras 3D opera em 110 países, com 9 000 máquinas alugadas à hora.²⁰ Possibilita a produção a pedido e tem o potencial de afetar o emprego dos 320 milhões de trabalhadores da indústria transformadora do mundo atual, 12 por cento da força de trabalho mundial. Mas esta é uma tecnologia de que os trabalhadores portadores de deficiência também beneficiaram. O primeiro laboratório 3D do mundo para a impressão de próteses está localizado no Sudão do Sul: o Projeto Daniel foi iniciado em 2013 para fazer próteses para Daniel Omar, um jovem que perdeu os dois braços na explosão de uma bomba. Atualmente, as impressoras apenas conseguem produzir uma pequena gama de produtos,

A revolução tecnológica atual apresenta desafios e oportunidades ímpares para o desenvolvimento humano

A quarta revolução industrial

Os trabalhadores da totalidade dos setores serão chamados a ser mais qualificados, mais flexíveis e tecnologicamente mais experientes

Durante a quarta revolução industrial, não apenas máquinas, mas também fábricas inteiras passam a ser inteligentes e automatizadas, tornando o processo de produção mais preciso e os produtos mais personalizados. As tecnologias digitais permitirão aos produtos controlar a sua própria montagem, uma vez que comunicarão os requisitos específicos de produção (cor, tamanho, materiais) e as etapas a seguir a máquinas que, por sua vez, comunicam entre si para controlar a velocidade e o fluxo das linhas de montagem.

As fábricas na Alemanha lideram o caminho em experiências feitas em fábricas inteligentes no contexto da visão do país, Indústria 4.0. O Estado atribuiu mais de 200 milhões de euros à investigação em universidades, empresas e instituições estatais, com vista a apoiar a digitalização da indústria tradicional.¹ A Siemens construiu já uma fábrica-piloto digitalizada em Amberg destinada a produzir componentes eletrônicos a utilizar noutras fábricas inteligentes. A produção na fábrica é em grande parte automatizada — as pessoas são responsáveis por apenas 25 por cento do trabalho, enquanto máquinas e computadores gerem 75 por cento da cadeia de valor. As mãos humanas apenas tocam no produto no início do processo, altura em que a placa de circuito é colocada na linha de montagem. A fábrica foi criada em 1989 e, embora a sua dimensão e

o número de trabalhadores (1200) não se tenha alterado, a produção aumentou oito vezes, tendo a sua qualidade de produção atingido um valor sem precedentes: 99,9988 por cento.²

As fábricas inteligentes têm capacidade de usar dados em tempo real, a fim de fornecer produtos personalizados de qualidade elevada e consistente a custos competitivos. Mas quais são as implicações para os postos de trabalho? Muitos argumentam que os seres humanos continuarão a ser relevantes, porém, o valor acrescentado da indústria transformadora virá da programação e manutenção de máquinas e computadores, em vez do trabalho manual. Neste cenário, as competências e os conhecimentos podem tornar-se tão ou mais importantes do que os salários, sendo possível que os centros da indústria transformadora se desloquem para países com uma força de trabalho qualificada e com abundância de capital para investir em fábricas inteligentes e maquinaria sofisticada.

As consequências da quarta revolução industrial podem não se limitar aos países desenvolvidos; com efeito, espera-se que o impacto das máquinas de costura robotizadas seja muito mais amplo, inclusivamente em postos de trabalho nos países em desenvolvimento, que contam tradicionalmente com mão-de-obra de baixo custo e pouco qualificada.³

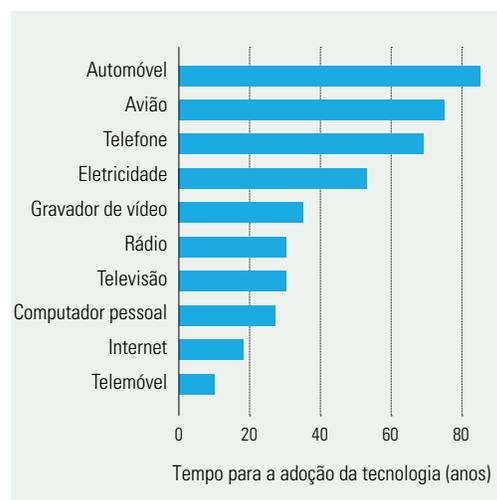
Notas

1. Germany Trade & Investment 2014. 2. Siemens AG 2015. 3. The Economist 2015b.

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

FIGURA 3.2

A adoção das novas tecnologias nos Estados Unidos tem sido extraordinariamente rápida



Nota: A adoção refere-se à quantidade de tempo necessário para que uma tecnologia penetre 50 por cento da população dos EUA.

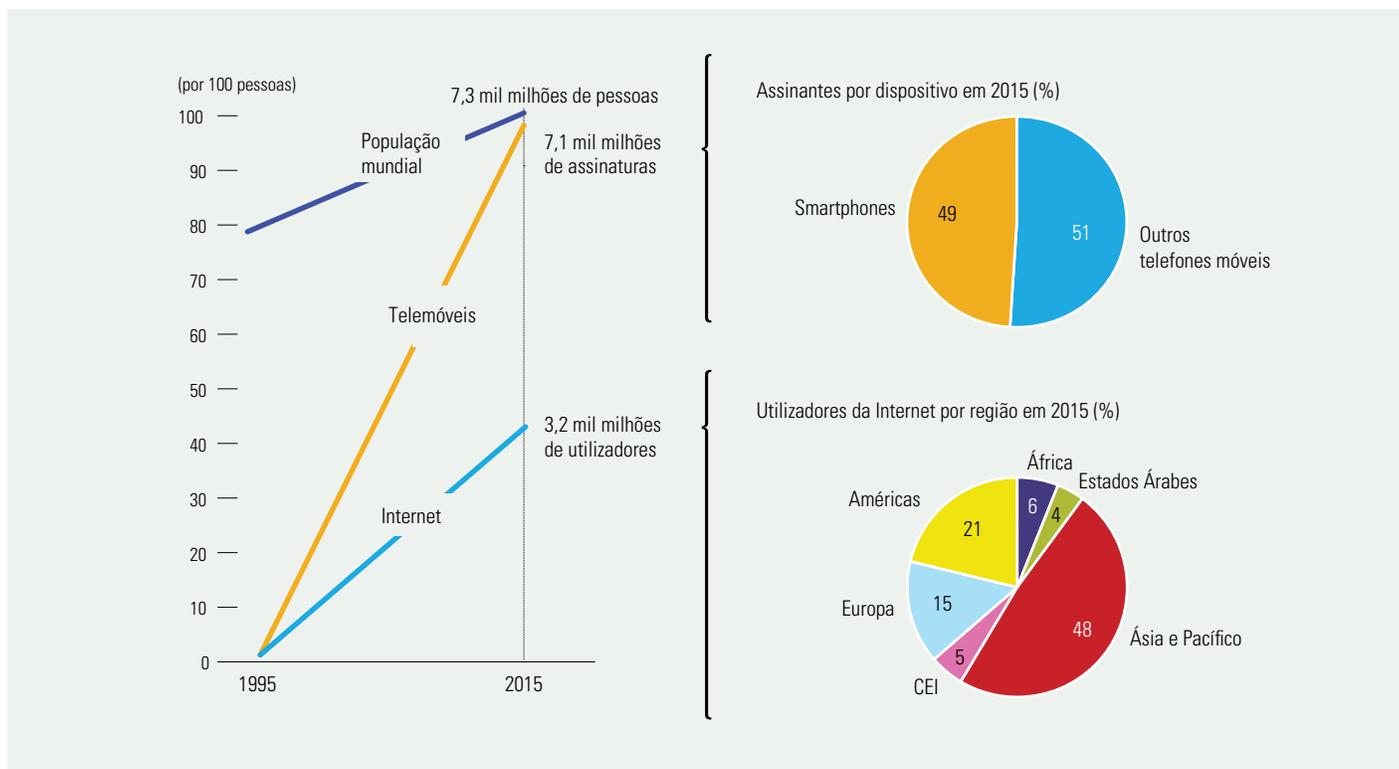
Fonte: Donay 2014.

contudo, o futuro pode ser muito diferente. Estas máquinas poderão pôr permanentemente fim ao modelo anterior de produção em série de mercadorias idênticas nas fábricas, abrindo oportunidades para que indivíduos e empresas mais pequenas participem numa produção descentralizada. À medida que a capacidade dessas máquinas evolui, é de prever que os trabalhadores, especialmente os menos qualificados, possam sofrer consequências em mercados de trabalho mais reduzidos.²¹

- *A robótica avançada* leva a automatização do fabrico para novos patamares. Há muito que se antecipa que a tecnologia que recorre à inteligência artificial venha a dispensar a necessidade do pensamento humano. Essa possibilidade tem-se revelado difícil no que respeita a níveis mais exigentes de raciocínio. Contudo, para tarefas menos complexas, estão a ser incorporados em diferentes dispositivos tecnológicos maiores conhecimentos e

FIGURA 3.3

As mudanças a nível mundial no que se refere à penetração da tecnologia entre 1995 e 2015 foram substanciais e encerram a promessa de beneficiar pessoas em todo o mundo



Nota: Entende-se por regiões as categorias da União Internacional das Telecomunicações.
 Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano com base em Banco Mundial (2015f) e UIT (2015).

capacidades. Os equipamentos, antigamente “burros”, desde aspiradores de pó a balanças, agora equipados com câmaras, sensores e processadores, são cada vez mais sensíveis à interação humana. Alguns dispositivos, anteriormente restritos a aplicações militares, como os drones, aparecem agora na vida civil. Muitos destes objetos estão a ser ligados entre si, permitindo a sua intercomunicação através da “Internet das coisas”.

A automatização acontece a ritmo acelerado (estima-se que as vendas de robôs industriais tenham crescido 170 por cento entre 2009 e 2011, apesar da crise financeira),²² sendo de esperar que o número total de robôs atinja os 1,5 milhões em 2015.²³ Os robôs ajudaram a tornar o local de trabalho mais seguro, à medida que alguns assumiram tarefas muito perigosas, como a localização de fontes de radiação. São igualmente cruciais nos esforços para revitalizar ou preservar a indústria transformadora onde a mão-de-obra é escassa ou dispendiosa.

Os robôs que realizam tarefas de rotina podem custar às empresas menos do que a mão-de-obra — nalgumas fábricas alemãs, os robôs que realizam tarefas de rotina custam cerca de 5 euros por hora ao longo do seu ciclo de vida (incluindo os custos de manutenção e de energia), ao passo que o custo de um trabalhador alemão (incluindo salários, pensões e cuidados de saúde) ascende a cerca de 40 euros por hora.²⁴ Acresce que os robôs serão em breve capazes de realizar tarefas mais complexas à medida que a inteligência artificial se impõe nas fábricas. As potenciais consequências para o emprego são evidentes. Nos últimos tempos, estes fenómenos têm sido designados como a quarta revolução industrial (caixa 3.2).²⁵

- *O armazenamento de energia* permitirá aproveitar ao máximo a energia solar e eólica, possibilitando fornecer eletricidade a preços acessíveis aos 1,2 mil milhões de pessoas que dela ainda estão privados. A seu tempo, o armazenamento de energia poderá ainda

A globalização tem vindo a remodelar o trabalho e a pôr à prova as políticas nacionais e internacionais

Em numerosos setores, o mercado de trabalho é hoje global

tornar os automóveis elétricos mais acessíveis e transformar as redes de abastecimento elétrico — gerando novos empregos.

Além disso, os veículos sem condutor, os materiais avançados, as tecnologias avançadas de exploração e recuperação de petróleo e gás, os grandes volumes de dados (metadados), as biotecnologias e as tecnologias de energia renovável são, todos, protagonistas da revolução tecnológica.

Algumas das características da revolução tecnológica atual apresentam desafios e oportunidades ímpares para o desenvolvimento humano, realizado através do trabalho. Em primeiro lugar, a rapidez da evolução e penetração tecnológicas é espantosa, marcada por uma absorção extremamente rápida das novas tecnologias (figura 3.2). Dois anos apenas após o lançamento pela Apple do primeiro iPad, a empresa vendeu 67 milhões de unidades. Foram necessários 24 anos para vender igual número de Macs, cinco anos para vender igual número de iPods e mais de três anos para vender o número equivalente de iPhones.²⁶ O ritmo de penetração da tecnologia é ilustrado na figura 3.3 no que respeita à utilização da Internet e dos telemóveis. Não só a mudança é substancial, como a sua adoção é generalizada e promete beneficiar pessoas em todo o mundo.

Esta situação ocorre porque muitas destas tecnologias são, num certo sentido, máquinas universais com aplicações em quase todos os setores, indústrias e tarefas, transversais a todas os setores de produção: indústria, serviços e agricultura. Assim, a agricultura deixou de poder ser considerada de baixa tecnologia. Os trabalhadores da totalidade dos setores serão chamados a ser mais qualificados, mais flexíveis e tecnologicamente mais experientes.

No entanto há quem argumente que os progressos recentes na computação e automatização poderão ser menos transformadores para o desenvolvimento humano do que as inovações passadas, como a eletrificação, os automóveis e mesmo a canalização doméstica.²⁷ Os progressos anteriores, que permitiram às pessoas comunicar e viajar rapidamente através de longas distâncias ligaram o mundo e poderão acabar por ser mais importantes para o avanço da sociedade do que qualquer outra inovação do século XXI.²⁸ Contudo, tudo dependerá também das inovações futuras e da forma como forem aplicadas. Outros há que referem que o ritmo do desenvolvimento tecnológico estagnou em domínios

que tendem a fazer avançar as fronteiras do conhecimento e a expandir o progresso humano, incluindo a energia, a farmacêutica, a exploração do espaço e a nanotecnologia.²⁹

É de esperar que a totalidade das tecnologias emergentes tenha impactos económicos e sociais de considerável dimensão. É de prever que as tecnologias que se combinam com a globalização e que a reforçam transformem a vida e o trabalho das pessoas, criem novas oportunidades e modelos de negócios, estimulem o crescimento e mudem a geografia das vantagens comparativas dos países. Essas forças podem também produzir impactos negativos no trabalho e nos trabalhadores.

Seja como for, é improvável que tudo fique na mesma com a revolução tecnológica. Existem elementos revolucionários nessa nova vaga, especialmente no mundo globalizado da produção e do trabalho. Haverá algo de novo a afetar o futuro do trabalho? Em caso afirmativo, o que será?

Globalização do trabalho

A tecnologia afeta a natureza do trabalho através de novas formas de comunicação, novos produtos e novas exigências em matéria de competências. As novas tecnologias reforçam e aprofundam igualmente as anteriores tendências da globalização económica, arrastando trabalhadores e empresas para uma rede mundial através de cadeias de externalização e de valor mundiais. Estes processos remodelam o trabalho e põem à prova as políticas nacionais e internacionais.

Até há bem pouco tempo, os trabalhadores com competências específicas estavam associados a determinadas atividades de diferentes setores. Competiam com outros trabalhadores por postos de trabalho à escala nacional. Adquiriam competências através do respetivo trabalho em determinados setores e indústrias, e, para a maioria, o ritmo da mudança na organização do respetivo local de trabalho e nos produtos era suficientemente lento para conseguirem adaptar-se.

Em numerosos setores, o mercado de trabalho é hoje global. As empresas multinacionais têm acesso a mão-de-obra em todo o mundo, e os trabalhadores são obrigados a competir à escala mundial pelo emprego. As tecnologias digitais aumentam a concorrência, derrubando barreiras geográficas entre os trabalhadores e a procura de

Bósnia-Herzegovina — desenvolvimento local por meio da externalização

À medida que a Polónia e a Eslováquia se tornam epicentros do setor dos serviços na Europa e emergem como líderes da revolução digital na Europa Central e Oriental, a Bósnia-Herzegovina está a transformar-se num alvo da externalização para as grandes empresas dos ramos industrial e automóvel. Na procura incessante de mão-de-obra qualificada e de baixos custos, a produção de componentes para automóveis desloca-se constantemente a partir de centros na Alemanha para a República Checa e a Eslováquia e, mais para Leste, para a Bósnia-Herzegovina.

A externalização na Bósnia e Herzegovina é ainda relativamente recente e limitada, no entanto, o progresso é visível numa diminuição do desemprego local e num aumento do empreendedorismo e do número de start-ups locais. Por exemplo, têm vindo a ser bastante reforçadas as

oportunidades para as pessoas nos municípios de Gorazde e Žepce graças a um afluxo de investimentos de empresas automóveis da Europa Ocidental. A transformação económica local contribui para o desenvolvimento humano local. Em Gorazde, um dos resultados mais notáveis é a taxa de desemprego entre as mulheres, muito menor do que no total do país. Algumas empresas bem-sucedidas detidas por mulheres empregam centenas de trabalhadores, mais de 40 por cento dos quais são mulheres (acima da média nacional de 34 por cento), muitas em cargos de gestão de topo. Esses padrões são promissores, uma reminiscência da Eslováquia de meados da década de 1990, altura em que entraram no país, no quadro da externalização, investimentos relativamente diminutos, que abriram o caminho para fluxos mais avultados posteriormente.

Fontes: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

mão-de-obra — em muitos casos, nem sequer é necessário que uma empresa se deslocalize fisicamente ou que um trabalhador migre. As relações de trabalho podem concretizar-se através da Internet ou de telemóveis. Existindo um excedente global de mão-de-obra, a concorrência entre os trabalhadores torna-se ainda mais implacável.

As exigências dos consumidores evoluíram também com as expectativas de ter produtos de consumo a baixo preço, produtos frescos e novos e o acesso digital a produtos de todo o mundo. Esta evolução aumentou a concorrência para as empresas, forçando-as a fornecer produtos baratos e inovadores que tenham em conta as rápidas mudanças de tendências; tanto mais que as tecnologias digitais permitem às empresas o acesso imediato e constante a informações sobre os hábitos e interesses dos consumidores. A resposta dos produtores tem-se traduzido numa abordagem flexível à produção e no corte de custos, incluindo os custos do trabalho. Os baixos custos salariais e compromissos laborais flexíveis com os trabalhadores permitem às empresas responder rápida e eficientemente às mudanças nas necessidades dos consumidores e na localização da procura.

Para os trabalhadores, estas tendências convergem para criar um mundo do trabalho onde a criatividade, as competências, a engenhosidade e a flexibilidade são fundamentais. Porém, mesmo para aqueles que se encontram bem posicionados

para competir neste sistema de trabalho emergente, a segurança escasseia. Apenas uma em cada quatro pessoas em todo o mundo possui um vínculo laboral a tempo inteiro, no âmbito de um contrato sem termo; no que se refere aos que trabalham mediante o pagamento de remuneração ou salário, três em cada cinco possuem um vínculo laboral a tempo parcial ou executam trabalho temporário.³⁰ Estando apenas 30 por cento da força de trabalho de todo o mundo coberta por proteção contra o desemprego, um mundo do trabalho que valorize a flexibilidade pode constituir um desafio para a estabilidade da vida dos trabalhadores.³¹

Externalização

Uma das formas encontradas pelas empresas para responder à crescente concorrência no mercado e à pressão dos custos é a deslocalização de algumas funções para países com salários mais baixos ou a subcontratação de algumas atividades não essenciais a empresas de países onde os custos são mais baixos (ou uma conjugação de ambas as abordagens). Por exemplo, a Apple emprega diretamente apenas 63 000 das mais de 750 000 pessoas em todo o mundo que concebem, vendem, fabricam e montam os seus produtos.³² Na indústria hoteleira muitos dos trabalhadores não são funcionários diretos das cadeias hoteleiras, mas sim trabalhadores

Uma das maiores consequências da globalização é o processo de externalização

temporários de outras empresas que executam o trabalho de lavanderia, catering, limpeza ou jardinagem. Noutros setores, a cadeia de abastecimento de bens e serviços é seccionada e subcontratada a diferentes empregadores.³³

Uma das maiores consequências da globalização do ponto de vista do trabalho é o processo de externalização, que descentralizou os serviços das empresas para fora da respetiva sede social. A externalização dos processos empresariais funciona através de empresas — por exemplo, na Índia através de grandes empresas de tecnologia da informação. Estes fenómenos geram ganhos para alguns e perdas para outros.

Os trabalhos de montagem nos países desenvolvidos começaram a ser deslocalizados para zonas de processamento de exportação, à medida que os países em desenvolvimento foram adotando uma industrialização orientada para a exportação. O impacto na criação de emprego em grandes países em desenvolvimento, como a China e o México, assim como em países de menor dimensão, como a Costa Rica, a República Dominicana e o Sri Lanka, foi considerável e positivo, sobretudo para as mulheres, que muitas vezes trabalhavam em fábricas de vestuário.³⁴ Em muitos casos, a externalização deu um extraordinário contributo para o desenvolvimento local, embora a qualidade do trabalho e o cumprimento das normas laborais tenham variado (caixa 3.3).

A deslocalização a nível mundial — externalização da produção ou prestação de serviços para o estrangeiro — dos empregos no setor dos serviços começou a ganhar raízes na década de 1990, pois os progressos no setor das tecnologias da informação e comunicação permitiram que muitos serviços de apoio passassem a ser realizados fora das instalações das empresas. Com a crise das dotcom em 2001-2002, as empresas do setor das tecnologias apostaram ainda mais em medidas de redução de custos, o que passou pela deslocalização de atividades não essenciais para países com salários mais baixos e elevada competência técnica, especialmente para a Índia. Entre 2000 e 2010, o número de empregos diretos no setor das tecnologias da informação e comunicação na Índia passou de 284 000 para 2,26 milhões.³⁵ Nos últimos anos, a Índia tem mantido uma posição forte como um destino de deslocalização do emprego na área dos serviços, contudo, os destinos

das deslocalizações são cada vez mais diversificados.³⁶ Os serviços crescem na Federação da Rússia, África e América Latina, dando resposta, em parte, aos interesses das empresas de diversificação em diferentes fusos horários, a fim de permitir uma prestação de serviços 24 horas por dia.³⁷

Nos países desenvolvidos, a deslocalização foi vista como causa da perda de empregos, aumentando os receios de que todos esses postos de trabalho viessem a desaparecer. Na indústria transformadora, o processo teve início nas décadas de 1960 e 1970, à medida que a produção começou a passar para redes nacionais, regionais e mundiais de produção, a forma mais moderna e abrangente de produção industrial. No entanto, as estimativas relativas às consequências da deslocalização de trabalhadores nos países desenvolvidos variam, e os impactos de longo prazo são menos evidentes do que os de curto prazo. As perdas de emprego são maiores na indústria transformadora do que no setor dos serviços. Um aumento de 1 por cento na importação de produtos transformados intermédios reduz o emprego industrial no país de importação num valor estimado de 0,15 por cento, e um aumento de 1 por cento na importação de serviços intermédios reduz o emprego no setor dos serviços em 0,08 por cento.³⁸ As perdas de postos de trabalho relacionadas com a deslocalização variam também entre os países, sendo as perdas a curto prazo estimadas, nalguns países, entre zero e 0,7 por cento de todas as perdas de emprego nos Países Baixos e praticamente 55 por cento em Portugal.³⁹

Atualmente, os empregos que incluem apoio administrativo, operações empresariais e financeiras e tarefas computacionais e matemáticas são mais suscetíveis de ser externalizados. Na Austrália, no Canadá e nos Estados Unidos, 20-29 por cento dos postos de trabalho são passíveis de ser deslocalizados, embora seja improvável que esse fenómeno os atinja na sua totalidade.⁴⁰ Em numerosos casos, trata-se de trabalho em profissões no setor dos serviços que exigem qualificações médias e elevadas, que podem ser realizados com custos inferiores no estrangeiro, à medida que os níveis de escolarização aumentam e as infraestruturas de comunicações melhoram nos países em desenvolvimento.

Assim, embora possam ser muito consideráveis os benefícios do acesso a novos postos de trabalho nos países que acolhem atividades deslocalizadas,

os indivíduos que perdem os seus postos de trabalho, sobretudo nos países desenvolvidos, podem ter que adquirir formação e novas qualificações para fazer face a um ambiente mais competitivo. A fim de facilitar o ajustamento dos trabalhadores, cujos meios de subsistência são ameaçados pela deslocalização de postos de trabalho relacionada com o comércio, são necessários programas que os ajudem a encontrar um novo emprego, a reforçar as suas competências e a manter o acesso a um rendimento de base. De igual modo, a formação pode melhorar as competências dos trabalhadores nos países em desenvolvimento para que possam ter acesso a postos de trabalho criados através da deslocalização.

Cadeias de valor mundiais

São numerosas as atividades económicas integradas em redes mundiais de produção e em cadeias de valor mundiais que abrangem vários países e, por vezes, continentes. Essa integração estende-se do fornecimento de matérias-primas e subcomponentes ao acesso ao mercado e aos serviços de pós-venda. Deste modo, a produção é realizada no âmbito de redes económicas complexas e dinâmicas, compostas por relações inter e intra-firmas e por redes globais, relações que são mantidas de “muitos-para-muitos” e não de “um-para-outro.”⁴¹

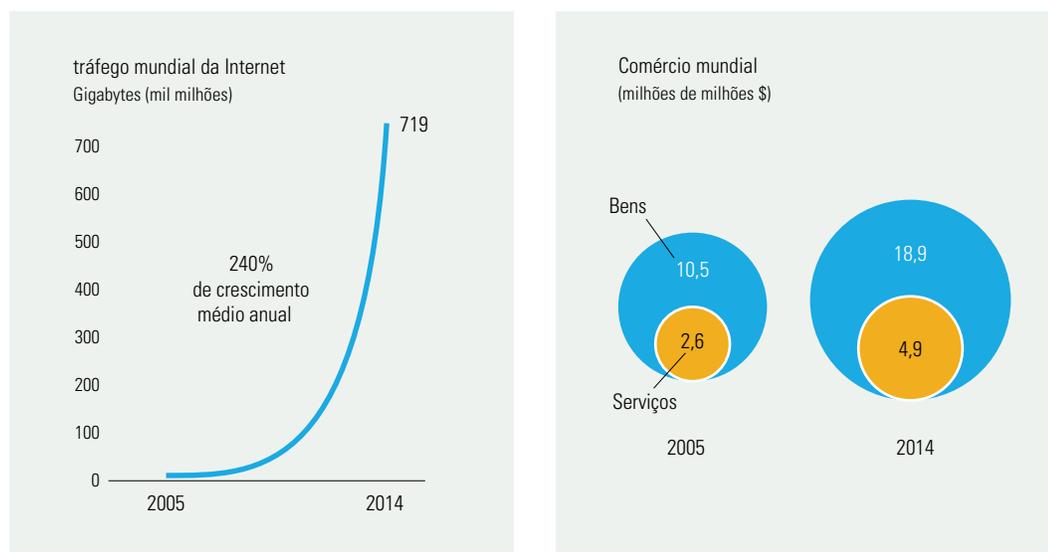
Com a transição para cadeias de valor mundiais, a produção deixou de ser realizada por uma empresa de determinado setor que deslocaliza uma atividade específica para um único destino. Hoje, assenta em bens e serviços intermédios, cuja produção é organizada no quadro de processos produtivos fragmentados e dispersos a nível internacional e coordenada por empresas multinacionais, e transversal a diversas indústrias. A produção de um determinado componente ou serviço é realizada por uma rede de filiais, parceiros contratuais e fornecedores de proximidade, muitas vezes em países em desenvolvimento, que operam sob a égide de uma sede, muitas vezes, situada num país desenvolvido. Registou-se uma mudança da globalização de base setorial para uma globalização de etapas e tarefas de produção.⁴² A coordenação necessária para fazer este tipo de trabalho de produção foi facilitada pela revolução digital e pelos progressos nas tecnologias da informação e comunicação.

O número de pessoas empregadas nestas cadeias de valor mundiais é elevado e crescente: em 40 países com dados disponíveis, uma em cada cinco pessoas trabalhava, em 2013, em cadeias de valor mundiais, ou seja, 453 milhões de pessoas (em comparação com 296 milhões em 1995), incluindo 190 milhões de mulheres.⁴³

O sistema de cadeias de valor mundiais gera vencedores e vencidos

FIGURA 3.4

A revolução digital tem acelerado a produção global de bens e serviços, sobretudo através do comércio digital



Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano com base em dados da UNCTAD (2015) e Cisco (2015).

A integração dos países em desenvolvimento nas cadeias de valor mundiais alargou as oportunidades de trabalho remunerado e provocou uma mudança na participação da força de trabalho por parte das mulheres (muitas das quais encontram empregos na indústria do vestuário). Os investimentos beneficiam os jovens, que podem adquirir novas competências e utilizá-las ao longo das suas vidas profissionais. Porém, é necessário emprego para as mulheres de todas as idades e níveis de qualificação. Existem receios de que muitas fábricas tendam a empregar apenas jovens mulheres com baixos níveis de qualificação, proporcionando menos oportunidades às trabalhadoras mais velhas ou àquelas mais qualificadas. Existem igualmente receios quanto aos níveis de segurança no emprego.

Os benefícios associados à participação nas cadeias de valor mundiais para os trabalhadores e as economias não se encontram preestabelecidos. A integração nas cadeias de valor mundiais afeta as dimensões do desenvolvimento humano de forma diferente e, muitas vezes, contraditória. Essa integração não muito diz da qualidade do trabalho nas fábricas integradas a nível mundial e nem do alargamento — ou não — das capacidades humanas dos trabalhadores.

Além disso, o sistema de cadeias de valor mundiais gera vencedores e vencidos, no interior e entre países e indústrias. A natureza volátil das cadeias de valor mundiais pode gerar menos segurança no emprego e exercer pressão sobre governos e empresas subcontratadas para que minimizem custos, o que, por seu turno, exercerá pressão sobre os salários dos trabalhadores e as condições de trabalho, especialmente entre os menos qualificados. Os países em desenvolvimento enfrentam também o risco de se ficarem reféns dos elos de valor acrescentado mais baixo das cadeias de valor mundiais, que limitam as oportunidades de trabalho, de desenvolvimento de qualificações e de exposição à tecnologia.

A transição para as cadeias de valor mundiais trouxe novas complexidades para os trabalhadores, quer dos países desenvolvidos, quer dos países em desenvolvimento. Não subsistem dúvidas sobre os ganhos que os trabalhadores retiram de uma participação no trabalho que contribui para cadeias de valor mundiais por comparação com o trabalho realizado fora dessas cadeias. Existem alguns dados que comprovam que a produtividade é maior no trabalho

orientado para as cadeias de valor mundiais, mas que os salários são os mesmos para os trabalhadores dentro e fora dessas cadeias,⁴⁴ o que levanta questões sobre a partilha dos aumentos de produtividade entre trabalho e capital.

As pressões do mercado, transmitidas através das cadeias de valor mundiais, tendem a ser absorvidas pelos trabalhadores — quer pela diminuição dos salários por via da concorrência mundial, quer pelo aumento da informalização e da insegurança contratual provocada pelas várias cadeias de subcontratação (criando exposição à volatilidade dos preços com origem fora dos mercados locais e das fronteiras nacionais), quer ainda sob a forma de interrupções de produção durante períodos de dificuldade. Numa economia concorrencial a nível mundial, as multinacionais dependem cada vez mais de uma força de trabalho sem garantias, recorrendo a uma mistura de trabalhadores contratados a termo, trabalhadores temporários, contratantes independentes, trabalhadores tarefairos para projetos específicos e trabalhadores em regime de externalização, de molde a obter flexibilidade de produção e gerir custos.⁴⁵ A participação nas cadeias de valor proporciona a alguns indivíduos postos de trabalho seguros e dignos e a outros trabalho mais precário (inclusivamente no mesmo país e setor). Os trabalhadores temporários trabalham, muitas vezes, ao lado de pessoas com cargos de longo prazo, gerando um certo tipo de dualismo no trabalho.

Apesar dos desafios, a atenção política coordenada ao nível nacional, regional e mundial pode ajudar as pessoas a prosperar num ambiente de trabalho global moldado pelas cadeias de valor mundiais. Contudo, será necessário muito mais do que as políticas habitualmente seguidas ou as medidas políticas de pequeno alcance. O capítulo 6 apresenta alguns exemplos dos tipos de políticas suscetíveis de ajudar os trabalhadores e os países a prosperar nas situações em que o trabalho se torna mais flexível e atravessa as fronteiras.

O trabalho na era digital

A revolução digital merece atenção por direito próprio, tendo em conta as mudanças que gera no mundo do trabalho e a forma como acelera a globalização. Nos últimos anos, a revolução digital tem acelerado a produção global de bens e serviços, sobretudo através do comércio digital

(figura 3.4). Em 2014, o comércio mundial de bens atingiu 18,9 milhões de milhões de dólares e o comércio de serviços 4,9 milhões de milhões de dólares.⁴⁶

A parcela de conhecimento intensivo dos fluxos globais é cada vez maior — e cresce mais rapidamente — do que a dos fluxos de capital e trabalho intensivos. Atualmente, os fluxos de conhecimento intensivo correspondem a metade dos fluxos mundiais, parcela que continua a aumentar: os fluxos de bens de conhecimento intensivo crescem a um ritmo 1,3 vezes superior ao dos fluxos de bens de trabalho intensivo.⁴⁷ Consequentemente, a componente digital dos fluxos de bens e serviços também aumentou (figura 3.5). Com efeito, muitos dos bens dos nossos dias, como o demonstra a “economia das apps”, são totalmente virtuais. Grande parte dos dados é transferida através da Internet, muitas vezes de smartphones. Existem, hoje, mais de 7 mil milhões de assinaturas móveis, 2,3 mil milhões de pessoas possuem smartphones e cerca de 3,2 mil milhões têm ligação à Internet.⁴⁸

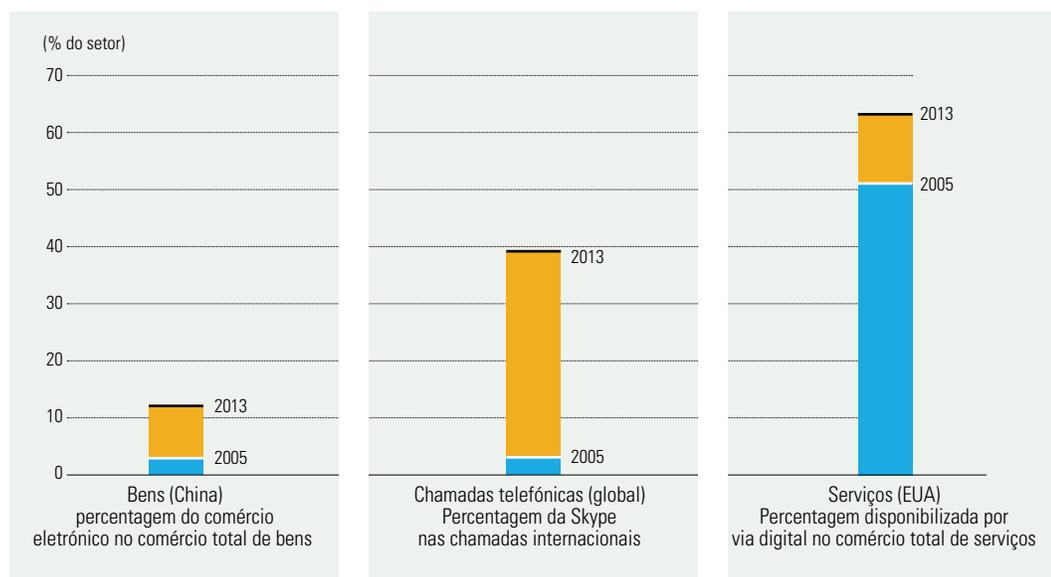
A disseminação e penetração das tecnologias digitais transformam o mundo do trabalho em qualquer lugar, contudo, as suas consequências variam entre países, consoante os seus próprios contextos sociais e de desenvolvimento. Algumas

mudanças tecnológicas são transversais, como é o caso das tecnologias de informação e comunicação e da disseminação de telemóveis e de outros dispositivos portáteis. Ainda assim, os países continuarão a ter estruturas de produção e emprego divergentes e a conferir utilizações diferentes às tecnologias digitais, refletindo, em grande parte, os pesos económicos relativos da agricultura, da indústria e dos serviços, bem como os recursos investidos no desenvolvimento das capacidades dos indivíduos. Os mercados de trabalho, o rácio entre o trabalho remunerado e não remunerado e os tipos predominantes de locais de trabalho de cada país diferem — assim sendo, os impactos das tecnologias digitais no trabalho variarão em conformidade.

A revolução digital pode estar associada a indústrias de alta tecnologia, contudo, também influencia todo um leque de atividades mais informais, desde a agricultura às vendas ambulantes. Alguns dos seus aspetos podem estar diretamente relacionados com dispositivos móveis. Na Etiópia, os agricultores utilizam os telemóveis para consultar os preços do café.⁴⁹ Na Arábia Saudita, os agricultores recorrem às tecnologias sem fios para distribuir criteriosamente a escassa água para irrigação no cultivo de trigo.⁵⁰ Nalgumas aldeias do Bangladeche, as

FIGURA 3.5

A componente digital dos fluxos mundiais aumentou — exemplos selecionados



Nota: A componente digital refere-se aos fluxos de dados e à comunicação. Por exemplo, o comércio transfronteiriço, desde livros a pastas de design, é uma componente dos fluxos digitais
 Fonte: McKinsey Global Institute 2014.

A revolução digital está a acelerar a globalização e a transformar o mundo do trabalho

Os telemóveis capacitam os trabalhadores, através da informação

mulheres empresárias utilizam os seus telefones para fornecer serviços pagos na vizinhança. Nos países em desenvolvimento, muitos são os que vendem cartões telefónicos ou vendem e reparam telemóveis.

Os telemóveis facilitam hoje muitos dos aspetos do trabalho, através de uma combinação de chamadas de voz, SMS e aplicações móveis. A figura 3.6 ilustra algumas das utilizações dos telemóveis na agricultura. No entanto, existem igualmente benefícios para muitos outros tipos de atividades, formais e informais, remuneradas e não remuneradas, desde vendedores de alimentos no Cairo a varredores de rua no Senegal, passando pelos prestadores de cuidados em Londres. É provável que a atividade económica assente na telefonia móvel continue em rápida expansão. Prevê-se que, na África Subsariana, as assinaturas únicas de telemóvel aumentem de 311 milhões em 2013 para 504 milhões em 2020 (figura 3.7).⁵¹

Os telemóveis e os serviços de Internet móvel oferecem numerosas oportunidades e vantagens novas aos trabalhadores e, em geral, às economias:

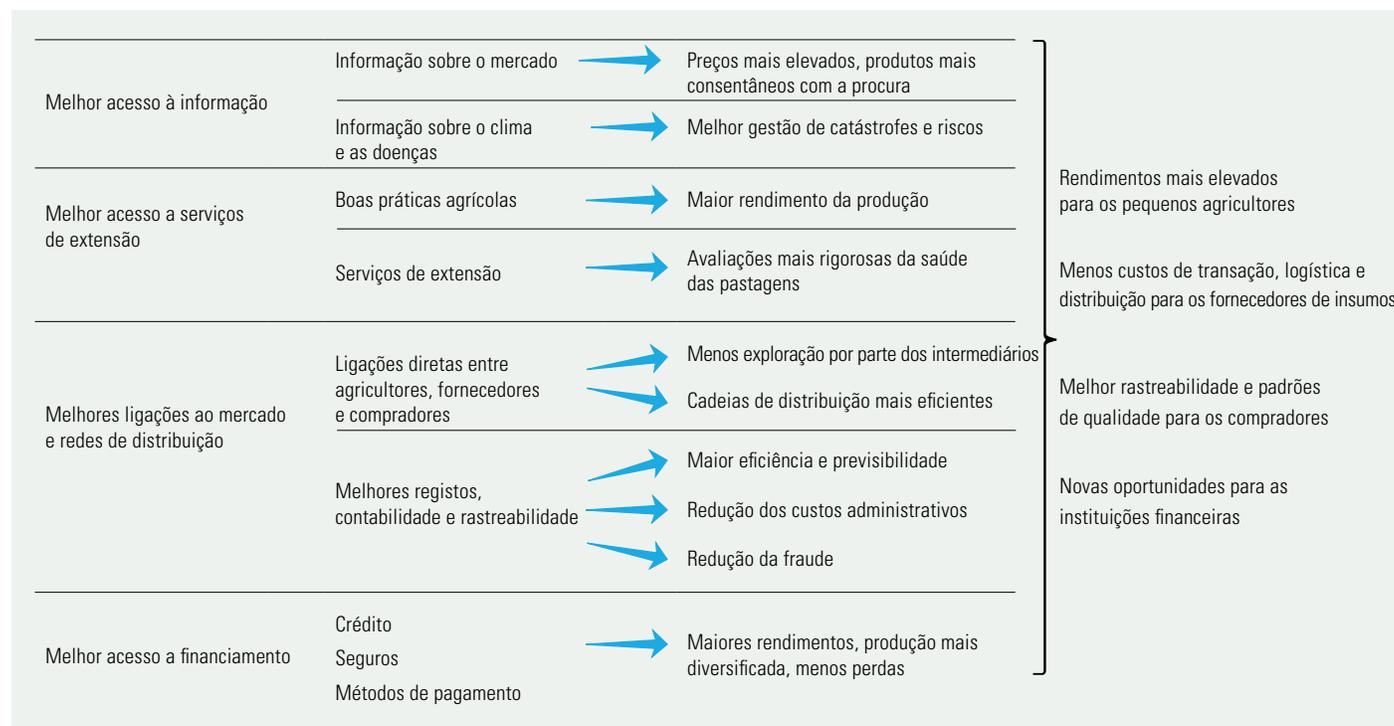
- *Acesso a informação dinâmica sobre preços.* Na Índia, os agricultores e pescadores que consultam as condições meteorológicas e

comparam preços grossistas através dos telemóveis aumentaram os seus lucros em 8 por cento sendo que um melhor acesso à informação resultou numa queda de 4 por cento nos preços ao consumidor.⁵² Da mesma forma, no Níger, a utilização de telemóveis reduziu as diferenças nos preços dos cereais em todos os mercados do país em 10 por cento.⁵³ Os telemóveis capacitam os trabalhadores, através da informação.

- *Ganhos de produtividade.* Em países tão diversos como a Malásia, o México e Marrocos, as pequenas e médias empresas com acesso à Internet têm, em média, um ganho de 11 por cento de produtividade, reduzindo os custos de transação e as barreiras à entrada no mercado.⁵⁴
- *Criação de emprego.* A Internet e as tecnologias móveis criam novos postos de trabalho diretamente, através da procura de trabalho das novas empresas de base tecnológica, e indiretamente, através da procura proveniente do ecossistema mais amplo das empresas criadas para apoiar empresas de base tecnológica. Os empregos indiretos incluem a instalação, a manutenção e a prestação e serviços assentes

FIGURA 3.6

Oportunidades de aplicações móveis para a agricultura e o desenvolvimento rural



Fonte: Qiang e outros 2011.

em competências, como a publicidade e a contabilidade.

- **Gestão da cadeia de abastecimento.** As pequenas empresas podem manter o controlo do abastecimento e das entregas e aumentar a eficiência. Este fator pode ser benéfico em todas as frentes, desde a redução dos desperdícios de alimentos à melhoria do acesso a postos de trabalho em cadeias de valor mundiais.
- **Melhoria dos serviços.** Os telemóveis alargam a cobertura dos serviços de extensão agrícola. Na Índia, no Quênia e no Uganda os agricultores podem telefonar ou enviar mensagens de texto através de linhas diretas para solicitar serviços técnicos agrícolas.⁵⁵ Uma das aplicações desenvolvidas no Quênia é a iCow, que ajuda os criadores de gado a aumentar o potencial reprodutor dos seus efetivos, acompanhando os ciclos de fertilidade dos seus animais.
- **Serviços do mercado de trabalho.** Os serviços móveis permitem adequar a procura de emprego às vagas existentes. Na África do Sul, a extensão da cobertura de telefonia móvel está associada a um aumento de 15 por cento no emprego, sobretudo entre as mulheres.⁵⁶ Muitas das agências de emprego permitem aos candidatos a emprego dispor de informações em tempo real sobre as vagas existentes, ajudando simultaneamente os empregadores a alargar os sistemas de recrutamento aos primeiros empregos e aos empregos que requerem baixas qualificações.⁵⁷ As mensagens de voz são particularmente úteis no recrutamento de candidatos a emprego que têm dificuldades de leitura e de escrita.
- **Banca móvel.** Os telemóveis permitem transferir fundos e fazer pagamentos. Assim, os trabalhadores do setor do vestuário ou os vendedores de fruta que trabalham em zonas urbanas podem rapidamente fazer transações e enviar dinheiro para as famílias nas zonas rurais. Alguns dos serviços mais avançados no domínio do dinheiro móvel foram desenvolvidos na Ásia do Sul, como o bKash no Bangladeche, e na África Subariana, como o M-Pesa no Quênia.
- **Acesso ao financiamento.** As pequenas empresas podem recorrer a serviços em linha para aceder ao financiamento de partes interessadas em todo o mundo. A CARE International possui um sistema que permite a potenciais investidores pesquisar os perfis e as ideias para

pequenas empresas em 10 países, incluindo a Bósnia-Herzegovina. Os indivíduos podem investir somas tão modestas como 25 dólares.⁵⁸

Estas são algumas das numerosas vantagens do acesso à Internet e ao telemóvel para os trabalhadores e as economias. Este acesso capacita as pessoas, permitindo que aproveitem a sua criatividade e engenhosidade através do trabalho com vista a obter ganhos de produtividade — e desenvolvimento humano. Mas é possível muito mais, especialmente se forem envidados esforços para garantir o acesso equitativo à Internet e a telemóveis, especialmente para as mulheres e para os que vivem em zonas rurais. De acordo com as estimativas de um estudo disponível, se o acesso à Internet nos países em desenvolvimento for idêntico ao dos em países desenvolvidos, poderá ser gerado um PIB na ordem dos 2,2 milhões de milhões de dólares e criados mais de 140 milhões de novos postos de trabalho — 44 milhões dos quais em África e 65 milhões na Índia. A produtividade a longo prazo nos países em desenvolvimento poderia vir a ter um crescimento de 25 por cento.⁵⁹

Novas fronteiras para o trabalho

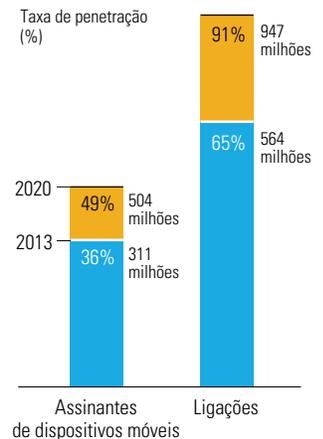
A revolução digital, por via da transformação da produção económica e do emprego, é suscetível de capacitar milhões de pessoas, graças a novas formas de trabalho e novos postos de trabalho. Contudo, as atividades também estão a desenvolver-se para além do emprego e dos postos de trabalho no sentido tradicional, e a natureza do trabalho como atividade baseada num só mercado está votada à mudança. A inteligência artificial trará certamente consigo uma ruptura do mundo a que estamos habituados. Nalguns casos, as novas formas de colaboração, de partilha e de inovação alterarão o trabalho, transformando-o numa experiência mais social.

Novos produtores

Uma das características distintivas da economia digital é a perspetiva do custo marginal zero, pois o conhecimento digitalizado em dados e aplicações, uma vez gerado, pode ser reproduzido infinitamente, praticamente sem qualquer custo adicional. A reprodução com baixo custo ou sem qualquer custo amplia o acesso aos frutos

FIGURA 3.7

Prevê-se que o número de assinaturas e ligações móveis na África Subariana aumente substancialmente entre 2013 e 2020



Fonte: GSMA 2014.

A tecnologia também tem transformado os mercados

do trabalho, mas poderá gerar poucos postos de trabalho adicionais. A Twitter dispunha de 302 milhões de utilizadores ativos mensais em março 2015, que criavam ou transmitiam informações e notícias através de 500 milhões de tuítes por dia,⁶⁰ contudo, a Twitter apenas tem 3900 trabalhadores, metade dos quais são engenheiros.⁶¹

A segunda grande característica da economia digital, que afeta a capacidade de o trabalho se traduzir em postos de trabalho e em emprego, é o facto de alguns dos bens e serviços que as pessoas consomem serem produzidos pelos próprios consumidores —estes tornaram-se “prosumidores”. O exemplo mais direto desse fenómeno é provavelmente a Wikipedia, que conta com mais de 73 000 contribuintes voluntários ativos.⁶² Esta enciclopédia gratuita em linha concorre diretamente com serviços de informação pagos, como a Encyclopaedia Britannica, que, em 2012, cessou a publicação da sua edição impressa ao fim de 244 anos.⁶³

Estão a desenvolver-se movimentos semelhantes no trabalho no mundo físico. As novas tecnologias, algumas já mencionadas no presente capítulo, permitem formas de produção e consumo radicalmente novas e geralmente mais descentralizadas, de que a energia é um bom exemplo. As famílias têm sido capazes de gerar a sua própria eletricidade com recurso a turbinas eólicas, contudo, atualmente graças às redes inteligentes podem vender a energia que produzem em excesso à rede, obtendo retornos financeiros por trabalho que anteriormente era não remunerado.

Serviços e bens personalizados

A tecnologia também tem transformado os mercados, tendo em conta que muitos serviços pessoais estão disponíveis em linha. Atualmente, os clientes podem utilizar a Internet para comprar mantimentos, fazer encomendas a restaurantes, fazer reservas de hotel ou em companhias aéreas e contratar assistência para a limpeza doméstica ou para cuidados a crianças. Os serviços em linha exigem uma estrutura de contratação menos pesada do que a necessária para empregar prestadores de serviço a tempo inteiro e permitem que os clientes utilizem os serviços ocasionalmente. O sistema de serviços em linha também pode oferecer oportunidades de trabalho temporário para aqueles que procuram trabalho remunerado

extra ou pretendem ter um horário flexível. As empresas de serviços em regime de tarefa em linha permitem que as pessoas paguem aos fornecedores para executar pequenas incumbências, como fazer compras ou ir para a fila da bilheteira do teatro. Os serviços de tradução em linha oferecem aos clientes a opção de contratar tradutores tarefa a tarefa, alguns dos quais são estudantes à procura de trabalho flexível.

A revolução digital também revolucionou o trabalho criativo e capacitou pequenos produtores e artesãos. Sítios Web como o eBay e o Etsy permitem que os artesãos encontrem compradores que procuram produtos específicos ou de nicho de mercado. Os autores e artistas podem auto publicar e partilhar as suas criações em todo o mundo, seja como e-books (livro eletrónico), descarregamento de música ou vídeos, e os smartphones criaram um novo mercado de massas para designers de software de pequena escala orientados para necessidades específicas. As lojas em linha vendem aplicações individuais que permitem aos utilizadores um sem fim de opções, desde monitorizar a sua saúde, a aprender línguas e a jogar jogos. A economia que nasceu das app desenvolveu-se a uma velocidade vertiginosa. Um estudo afirma que em 2013 a economia de app foi responsável por dar trabalho (em moldes diferentes) a 750 000 pessoas, só nos Estados Unidos.⁶⁴

Novos serviços empresariais

A extensão da Internet aos agregados familiares deu a possibilidade de se fornecer serviços de âmbito empresarial a partir de casa. Estes serviços incluem frequentemente as chamadas competências de “colarinho branco”, como por exemplo, programação de computadores, serviços de redação (copywriting), bem como serviços administrativos. Esses serviços à tarefa, em geral, para empresas em países desenvolvidos, são realizados por pessoas em países em desenvolvimento como o Bangladesh, Índia e Filipinas.

Grande parte desta atividade empresarial é mediada por empresas que coordenam trabalhadores independentes com pequenas e médias empresas que necessitam de serviços de âmbito empresarial. As empresas de coordenação cobram uma comissão ao trabalhador independente, mas regra geral não cobram qualquer taxa aos que oferecem o trabalho. A

Outra tendência emergente com o potencial de reformular o trabalho é a economia colaborativa

maior parte deste trabalho tem sido desenvolvido em áreas urbanas, porém atualmente são desenvolvidos esforços para estender as oportunidades a áreas mais necessitadas através do “impact sourcing”, uma forma de terceirização socialmente responsável que procura criar postos de trabalho para os grupos desfavorecidos,⁶⁵ o que potencializaria uma maior taxa de emprego no meio rural.

A economia colaborativa

Outra tendência emergente com o potencial de reformular o trabalho é a economia colaborativa. É agora possível fazer corresponder a procura e a oferta entre fornecedores e consumidores individuais. As alternativas ao serviço de táxi permitem que as pessoas utilizem os seus próprios carros para fornecer esse tipo de serviços, esbatendo a distinção entre condutores profissionais e os que têm um assento vago no seu carro particular. A tecnologia também permite, nos dias de hoje, que os taxistas tradicionais trabalhem de forma mais eficiente, encontrando clientes por via dos serviços em linha, como a Uber e o GrabTaxi, que operam em vários países do Sudeste Asiático. O mesmo princípio é utilizado por motoristas do riquexó na Índia, através da mGaadi. Outras empresas permitem que as pessoas comercializem alojamento nas suas casas particulares (como a Airbnb).

Estes acordos permitem que as pessoas façam melhor uso de bens, como automóveis ou casas. Contudo, também podem substituir empregos mais tradicionais se competirem com hotéis convencionais e serviços de transporte, como taxistas e funcionários do hotel, que são geralmente pouco qualificados e recebem baixas remunerações. Existem também novos desafios no que se refere à regulamentação dos serviços, assegurando uma qualidade consistente e a proteção dos consumidores. A profissionalização do trabalho, nalguns aspetos, está a inverter-se.

Start-ups

A tecnologia facilitou a possibilidade de iniciar um negócio, uma opção atrativa para os jovens, alguns dos quais estão a abandonar empregos de prestígio para seguir essa via. Quando o indivíduo identifica uma boa ideia

no decurso do seu trabalho e quer apostar nela por conta própria, a verdade é que tem à sua disposição apoios úteis aos seus esforços empresariais. Uma estimativa recente indica que em países, que reúnem 73 por cento da população mundial, existem atualmente 455 milhões de empresários, contra 400 milhões em 2011.⁶⁶

Estas pessoas (muitas vezes jovens) veem o empreendedorismo como uma alternativa viável aos empregos tradicionais e como um meio de realizar os seus sonhos. O arranque de negócios próprios está a criar raízes tanto nos países desenvolvidos como em desenvolvimento. A Ásia tem vindo a abraçar muito rapidamente estas iniciativas. Os jovens veem uma série de oportunidades, apoiadas pela tecnologia financeira e grandes volumes de dados.⁶⁷ Nos entanto estes negócios próprios em fase de arranque enfrentam desafios. O acesso ao capital é um deles, a sustentabilidade das ideias, outro. Nos países em desenvolvimento, as instituições jurídicas com pouca capacidade de resposta representam um problema, sendo a viabilidade a longo prazo o seu maior desafio (caixa 3.4).

Fornecimento coletivo de trabalho (*crowdworking*)

Além de trabalhar como contratantes individuais em linha, atualmente os trabalhadores encontram também trabalho através de novos canais informais como, por exemplo, os crowdworkers (concentração de trabalhadores em linha). Regra geral, este trabalho envolve as “tarefas de inteligência humana” sendo que a remuneração e condições de trabalho se situam abaixo do ideal. Os grandes intervenientes no mercado incluem a Clickworker, Cloud Work, Casting Words e a Amazon Mechanical Turk. A Amazon Mechanical Turk constitui o maior mercado, com uma oferta global de meio milhão de trabalhadores.⁶⁸ Desde julho de 2015, existem mais de 325 000 tarefas de inteligência humana disponíveis para quem estiver interessado.⁶⁹

As pessoas que recorrem a estes serviços são livres de reter o pagamento se estiverem insatisfeitos com o trabalho que a Mechanical Turk fornece. Podem também atribuir uma má classificação: Um Turker (um trabalhador da Mechanical Turk), que receba várias classificações desfavoráveis está impedido de executar

Nos últimos anos, o conhecimento passou a ser fundamental para a produção.

CAIXA 3.4

Desafios para as start-ups nos Estados Árabes

Um inquérito de 2013 sobre os desafios que as start-ups enfrentam nos Estados Árabes, o qual abrangeu mais de 700 empresários, quase metade no domínio da tecnologia (incluindo desenvolvimento e serviços no domínio do software, comércio eletrónico e serviços em linha, jogos e telecomunicações e serviços móveis) permitiu retirar inúmeras conclusões.

A maioria dos empresários que começaram as suas empresas no final dos seus vinte anos ou princípio dos trinta eram do sexo masculino e licenciados, haviam estudado ou trabalhado no estrangeiro e estabelecido parcerias com cofundadores. A idade média dos empresários inquiridos era de 32,5, e a maioria das empresas tinham menos de cinco anos de existência. Mais de 75 por cento das empresas tinham fundadores do sexo masculino; apenas 23 por cento dos empresários eram do sexo feminino. Quase todos os empresários inquiridos tinham pelo menos um curso superior de nível médio. No espaço de um ano ou dois, 70 por cento planearam abrir novos escritórios, quer em novos países quer em países onde já operavam. Muitos esperavam expandir-se até aos

Emirados Árabes Unidos (39 por cento) e Arábia Saudita (38 por cento). Em termos de financiamento, quase todos os empresários tinham recorrido às suas economias pessoais ou apoio da família ou amigos, enquanto 24 por cento beneficiaram de investimentos providenciais, isto é, de apoio financeiro de um indivíduo abastado. Uma parte considerável declarou não ter recebido o apoio de bancos comerciais.

Um quarto dos empresários referiram que não era fácil obter financiamento para investir. Uma maior reserva de capital, incluindo diferentes tipos e fontes de financiamento, poderia melhorar o acesso ao financiamento. Muitas empresas mencionaram os desafios a superar na procura de parceiros dispostos a ajudar empresas a expandirem-se para o estrangeiro, bem como a fazer face aos custos gerais e obstáculos legais. A representação feminina foi baixa em todas as start-ups. Esta falta de inclusão sugere que a diversidade na educação e género poderão ajudar a expandir a concentração de esforços com vista à inovação.

Fonte: Wyne 2014.

tarefas semelhantes. Existem tentativas de melhorar a qualidade do trabalho e a qualidade dos serviços, de modo que as duas se reforçam mutuamente (caixa 3.5).

A economia do conhecimento

Nos últimos anos, o conhecimento passou a ser fundamental para a produção. Mesmo na indústria transformadora, o valor dos produtos acabados é cada vez mais o resultado do conhecimento envolvido. Por exemplo, é mais determinante para o preço de um smartphone de topo de gama o elevado custo do design sofisticado e engenharia do que o custo dos componentes e montagem.⁷⁰ Em 2012, a investigação e desenvolvimento, combinados com a mão-de-obra qualificada, responderam por uma grande parte do valor em quase metade do comércio total de bens, serviços e produtos financeiros com uso intensivo de conhecimento, o que corresponde praticamente a 13 milhões de milhões de dólares.⁷¹ A verdade é que este valor tem vindo a aumentar constantemente, ao contrário do que se passa com os produtos e serviços que

Existe um desajustamento em matéria de competências na economia do conhecimento

CAIXA 3.5

Iniciativas para melhorar o crowdworking

A CloudFactory conta com cerca de 3000 crowdworkers no Quênia e no Nepal. A empresa tem por objetivo melhorar o seu serviço tratando bem os seus contratantes. Ao invés de oferecer um mercado aberto, seleciona meticulosamente, forma e supervisiona os seus trabalhadores. Os trabalhadores da CloudFactory não precisam de despender muito tempo à procura de trabalho e ganham, na generalidade, entre 1 e 3 dólares por hora, quantia bastante elevada para o crowdwork.

A MobileWorks, uma empresa com princípios semelhantes, lançou a sua plataforma LeadGenius em 2010 e conta agora com várias centenas de trabalhadores a tempo inteiro em 50 países. O objetivo da empresa é chegar a grupos desfavorecidos e marginalizados, desde veteranos militares a refugiados. Ao contrário da maioria das empresas de crowdwork, esta paga por hora. A empresa, com a estratégia de eliminar o incentivo de concluir as tarefas num prazo curto, procura garantir um trabalho de elevada qualidade. As expectativas dos crowdworkers da MobileWorks podem ir até 40 horas de trabalho semanais. A remuneração é, quase sempre, superior ao salário mínimo nacional.

Fonte: Pooler 2014.

são intensivos em trabalho, capital ou recursos e não em conhecimento. Esta situação deve-se em parte a diferenças de salários entre os países intervenientes em cadeias de valor mundiais e à distribuição dos trabalhos da cadeia de valor mundial entre os países com salários elevados e aqueles com salários baixos.

Existem ainda economias agrárias, embora em número decrescente. As atividades industriais mantêm-se, embora estejam a ser objeto de uma transformação e substituição por tecnologias e locais de trabalho baseados na informática. A realidade é que o crescimento das sociedades do conhecimento e as inovações nos modelos de negócios são responsáveis por enormes transformações nos ambientes de trabalho e nas competências exigidas para muitos empregos. Os ambientes de trabalho são ricos em tecnologia e a produção, análise, distribuição e consumo de informação deu origem a um novo conjunto de profissões.⁷²

O problema do desajustamento em matéria de competências na economia do conhecimento deve-se ao ritmo da inovação tecnológica e ao rápido crescimento da procura de competências novas e de nível superior que não acompanham essa evolução. Num inquérito a empresas em oito países europeus, 27 por cento dos potenciais empregadores referiram que não podiam preencher vagas porque os candidatos não tinham as competências necessárias.⁷³ Cerca de 45 por cento dos empregadores na Grécia e 47 por cento em Itália também referiram que as suas empresas foram prejudicadas pela falta de trabalhadores em início do percurso profissional.⁷⁴

Hoje, o tipo de empregos que regista um aumento nos países desenvolvidos exige complexas competências de interação que obrigam a possuir uma experiência, capacidade de decisão e conhecimento aprofundados superiores às habituais competências em matéria de transações ou de produção. Por exemplo, na União Europeia, prevê-se que entre 2010 e 2020 se verifique um aumento de empregos para pessoas altamente qualificadas na ordem de 16 milhões, enquanto os empregos para pessoas com poucas ou nenhuma qualificações formais deverão diminuir em cerca de 12 milhões.⁷⁵ Muitos dos novos empregos encontram-se em serviços não transacionáveis como os cuidados de saúde, a educação e serviços públicos, que são igualmente áreas fundamentais para o reforço do desenvolvimento humano.

Nos países em desenvolvimento, a transição para atividades industriais e serviços de maior valor acrescentado pede cada vez mais trabalhadores com, pelo menos, o ensino secundário e alguma formação profissional, bem como profissionais e técnicos altamente qualificados.⁷⁶ Num mercado global extremamente dinâmico em que os produtos e processos mudam rapidamente, uma educação básica em literacia e numeracia, bem como uma aprendizagem contínua, que se processe de forma rápida e eficiente, são fundamentais. Dispor de um conjunto de capacidades básicas promove o sucesso em muitos aspetos da vida. As competências cognitivas e não cognitivas (como a consciencialização, a autorregulação da aprendizagem, a motivação e a visão de futuro) interagem de forma dinâmica e moldam a evolução das capacidades subsequentes. As intervenções com maior impacto no sentido de promover estas competências essenciais ocorrem na primeira infância e refletem os investimentos em capital humano efetuados por pais e filhos.⁷⁷ Enriquecer o ambiente dos primeiros anos de vida das crianças desfavorecidas pode contribuir para a uma melhor evolução da criança e pode ainda afetar positivamente as competências cognitivas e não cognitivas. A qualidade da educação, a capacidade de aprender e de resolver problemas e a literacia eletrónica são cada vez mais importantes.⁷⁸ A maioria dos países em desenvolvimento conseguiu que o ensino básico fosse quase universal, contudo o ensino secundário e o ensino de elevada qualidade são fundamentos essenciais para uma força de trabalho empregável no futuro.

A intensidade do trabalho com base no conhecimento permite às empresas reduzir o pessoal em algumas áreas. As empresas podem agora reduzir o número de trabalhadores com funções rotineiras, tanto manuais como cognitivas, que são bastante fáceis de programar e automatizar. Um trabalhador que solda placas de metal pode frequentemente ser substituído por um robô, apto a fazer o trabalho mais rapidamente, com menor custo e maior rigor. Da mesma forma, um contabilista que executa tarefas cognitivas, como fazer cálculos pode, regra geral, ser substituído por um programa de computador.

No passado, muitas economias de sucesso transitaram de uma produção de bens intensivos em trabalho e com pouca margem de lucro para a montagem eletrónica e, a seguir, para uma atividade industrial, design e gestão mais

Os avanços tecnológicos são motores de novas formas de criatividade e inovação

avançados. Conforme referido anteriormente, os países que registaram um atraso no processo de desenvolvimento enfrentam o que tem sido referido como uma “desindustrialização prematura” ou mesmo “não industrialização.”⁷⁹ A verdade é que já não podem esperar que a indústria tradicional absorva os seus milhões de desempregados, uma vez que grande parte desse trabalho pode agora ser automatizado.

Trabalho flexível

A revolução digital permite formas de trabalho mais flexíveis, dando a possibilidade de os indivíduos adequarem os seus meios de subsistência e atividades profissionais à sua vida. Muitas pessoas cujas funções são baseadas na informática podem, em teoria, trabalhar em qualquer lugar, em cafés, comboios e especialmente nas suas casas. Na realidade, alguns empregadores pagam por escritórios no domicílio. Mesmo usando os seus próprios computadores portáteis, os trabalhadores podem conectar-se com os sistemas dos seus escritórios para aceder ao correio eletrónico e ficheiros e comunicar com os colegas via teleconferência. Em 2014, 14 por cento dos trabalhadores do Reino Unido despenderam pelo menos metade das suas horas de trabalho em casa.⁸⁰ Da mesma forma, em 2012, nos Estados Unidos, 64 milhões de pessoas tinham empregos compatíveis com a possibilidade de trabalhar em casa, pelo menos, 50 por cento do tempo.⁸¹

Considera-se que a flexibilidade no trabalho torna os trabalhadores mais produtivos e menos propensos a mudar de emprego (de acordo com a investigação sobre políticas com vista a um equilíbrio flexível entre a vida profissional e privada).⁸² Uma investigação recente realizada por empresas de telecomunicações mostrou que os horários de trabalho flexíveis e o teletrabalho produziam um efeito positivo no desempenho através da partilha de conhecimentos, da cooperação interfuncional e da relação interorganizacional.⁸³

Porém, a flexibilidade do local de trabalho geralmente é uma opção apenas para as pessoas com emprego formal. Os trabalhadores, em regime de trabalho temporário a curto prazo, muitas vezes pagos à hora, só podem atender à família e suas necessidades mediante reduções no seu salário (embora trabalhadores independentes com competências e ganhos de nível superior sejam

uma exceção). Os trabalhadores de países em desenvolvimento, muitos em situação de pobreza ou à beira da pobreza, não podem permitir-se a qualquer flexibilidade.

Os locais de trabalho descentralizados e o teletrabalho têm prós e contras. Estes regimes de trabalho economizam o tempo de deslocação e proporcionam horários flexíveis, bem como uma maior liberdade, contudo reduzem as oportunidades de trabalho em equipa e a interação social, tendo os empregadores mais dificuldade em gerir os trabalhadores.

Estas novas formas de trabalho também estão a remodelar os escritórios. Num espaço de trabalho tradicional, as mesas de trabalho do pessoal poderão estar desocupadas pelo menos metade do tempo. Uma alternativa habitual é o escritório multifuncional (*hot-desking*), ou seja, ter sete mesas de trabalho para 10 funcionários, libertando assim espaço para outras atividades. Quando os trabalhadores do conhecimento vêm ao seu local de trabalho, fazem-no na generalidade para realizar reuniões com o objetivo de refletir e debater sobre temas, de resolver problemas e gerar ideias, atividades que se desenvolvem melhor em espaços mais aconchegantes, com amplas salas de café, assentos confortáveis e locais tranquilos.

Alguns empregadores tentam montar escritórios tão atrativos que os trabalhadores não sentem necessidade de sair. Os locais de trabalho com cozinha, restaurante, ginásio, sala de jogos e cadeiras próprias para dormir uma sesta (*nap pod*) garantem maior flexibilidade no trabalho, bem como maior eficiência e ainda uma interação virtual entre os funcionários, parceiros e clientes em diferentes fusos horários. Alguns gabinetes de advocacia no Reino Unido têm cápsulas de dormir (*sleeping pods*) para dormir, onde os advogados que trabalham até tarde podem descansar ou, ocasionalmente, passar a noite.

Contudo, mesmo fora do escritório, escapar ao trabalho é difícil. A constante conectividade através de dispositivos móveis esbateu a distinção entre trabalho e lazer e as fronteiras da privacidade entre vida pública e privada. Muitos trabalhadores continuam conectados com o escritório durante as férias, o que leva a que o trabalho esteja sempre presente. Para os trabalhadores independentes e trabalhadores flexíveis, a distinção entre trabalho e outras áreas da vida pode ser particularmente difícil de estabelecer, na medida em que nunca sabe exatamente quando é agendado o próximo

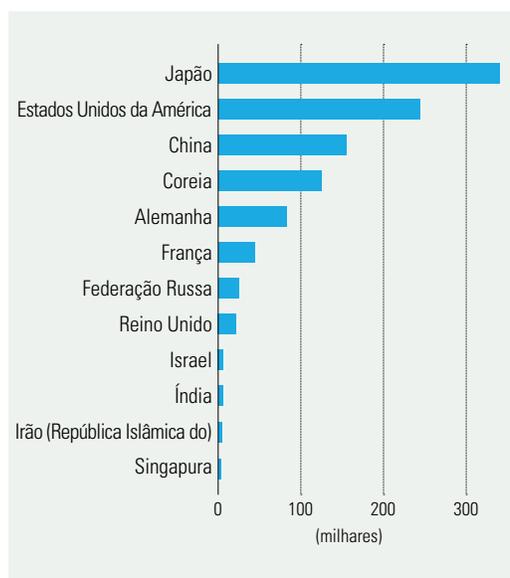
trabalho. Aparentemente, esses regimes de trabalho podem promover um melhor equilíbrio entre vida profissional e privada, mas a verdade é que poderão ser pouco favoráveis a uma vida gratificante e satisfatória.

Inovações criativas

Os avanços tecnológicos não só transformaram o trabalho como são motores de novas formas de criatividade e inovação. A revolução digital e os sistemas de tecnologia de comunicação e informação subjacentes são o resultado de um trabalho criativo e inovador. As equipas e os visionários que colaboram entre si transformaram ideias em produtos e serviços tangíveis. As tecnologias digitais são suficientemente rápidas e baratas para promover todos os tipos de inovações, desde livros editados pelo próprio a carros sem condutores e a robôs de fábrica flexíveis.⁸⁴ Este fenómeno está refletido no crescimento de patentes concedidas nas últimas décadas. Entre 1970 e 2012, o número de patentes (Estados Unidos e outros países) concedidas pelo Instituto de Marcas e Patentes dos Estados Unidos da América quase quintuplicou (figura 3.8).⁸⁵ As inovações nos domínios da informática e da eletrónica foram fundamentais para este crescimento: desde 1990 a 2012, a sua

FIGURA 3.9

Japão foi líder mundial na concessão de patentes em 2013



Fonte: OMPI 2015.

quota-parte em todas as novas patentes mais do que duplicou, passando de 25,6 por cento para 54,6 por cento.⁸⁶ A figura 3.9 mostra as patentes concedidas nos 12 países que mais concederam patentes em 2013.⁸⁷

A digitalização de pinturas, trabalhos em cerâmica, esculturas e gravuras têm vindo também a expandir o acesso a obras de arte. Muitos dos principais museus têm grandes projetos de digitalização: o Rijksmuseum de Amsterdão já digitalizou 95 por cento dos seus quadros e modelos de navios, 60 por cento das suas esculturas e 50 por cento das suas obras de cerâmica. O Instituto Smithsonian, em Washington DC, já registou 2,2 milhões de objetos de uma coleção de 138 milhões, desenvolvendo novos métodos de digitalização automatizada, como por exemplo, a digitalização com recurso a tapetes rolantes.⁸⁸

A criatividade no trabalho melhora a produtividade e aumenta a inovação, mas também contribui para a satisfação e bem-estar que o indivíduo obtém com o trabalho. Quase 80 por cento dos trabalhadores reconhecem algum nível de criatividade (mesmo que muito modesto) no seu trabalho, de acordo com a World Values Survey, contudo a percentagem varia consideravelmente e está particularmente associada ao nível de educação. Apenas 10 por cento dos trabalhadores com um nível de instrução inferior ao ensino primário considera o seu trabalho muito criativo, em comparação com 34 por cento das pessoas com um diploma universitário.⁸⁹

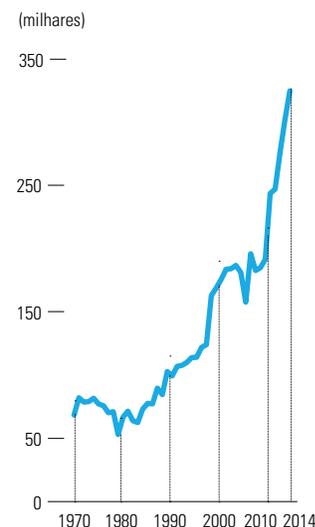
Em muitos casos, os ajustamentos marginais de processos podem ter fortes efeitos cumulativos sobre a inovação no local de trabalho. Considere o exemplo da Toyota. A inovação faz parte do trabalho de cada trabalhador, não é uma tarefa atribuída a determinados gestores e líderes. Surgem pequenas ideias que se vão juntando e, segundo alguns indicadores, a Toyota implementa 1 milhão de novas ideias por ano, a maioria das quais provenientes dos trabalhadores da área de produção, que sugerem, por exemplo, maneiras de facilitar o acesso às peças. Numa cultura de trabalho em que se espera uma melhoria contínua, estima-se que as empresas japonesas recebem 100 vezes mais sugestões dos seus trabalhadores do que as empresas dos EUA.⁹⁰

Considerando a noção de trabalho criativo para além das suas fronteiras tradicionais, o vencedor do Prémio Nobel de Literatura de

A revolução digital mudou a natureza do trabalho voluntário

FIGURA 3.8

Entre 1970 e 2014, o número de patentes concedidas pelo Instituto de Marcas e Patentes dos Estados Unidos da América (USPTO) quase quintuplicou



Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano baseados nos dados do USPTO (2015).



Trabalho criativo

Vou contar uma pequena história encantadora sobre o matemático alemão Carl Friedrich Gauss. De acordo com a versão do nosso professor de matemática em Istambul, os alunos de uma turma do ensino médio na Alemanha estavam a portar-se mal (como muitos de nós fazíamos), e para os castigar, o professor disse-lhes que somassem todos os números de 1 a 100. Um dos estudantes — o próprio Gauss — compreendeu, de repente, que a soma do primeiro com o último número, do segundo com o penúltimo, e assim por diante, dava sempre 101. Observando-se também que havia 50 números pares nos primeiros cem números, precisou de dois minutos para calcular o total (5050) e chegar à sua famosa fórmula para o encontrar, poupando-lhe horas, possivelmente, até dias de cálculos.

Na minha opinião, essa história não é apenas sobre matemática, mas sim sobre criatividade e “trabalho criativo” de todos os tipos — artístico e literário também. Esta história pode ajudar-nos a conceptualizar melhor a noção de “trabalho criativo”, assim como desvendar e discutir a sua relação com o desenvolvimento humano.

Para a maioria de nós, a relação entre criatividade e a história humana é tão evidente que nem sequer constitui motivo de discussão. Já na década de 1960, os livros didáticos de história na Turquia nos ensinavam que, apesar dos triunfos políticos e militares serem as medidas mais importantes do valor de uma civilização, devemos considerar também as suas conquistas no domínio da arte, literatura e criatividade.

Embora na Turquia da década 1960, nem todos os professores tivessem apreciado a criatividade da aula de Gauss, dado que a missão não era incentivar os seus alunos a ser criativos ou a brincar com números, mas sim castigá-los, obrigando-os a passar muito tempo a pensar numa solução. Talvez esta seja a própria definição de criatividade e a sua complexidade intrínseca, a saber, é sempre inesperada e surpreendente.

Indo ao cerne da questão, poderíamos dar um passo ousado e definir a criatividade como uma força que reduz a quantidade de esforço necessário para se alcançar algo, transformando as regras e tradições que, de outra forma, tornam o processo mais trabalhoso. O nosso senso comum diz-nos que a criatividade funciona contra as regras e regulamentos, tradições, burocracias e hábitos. As pessoas criativas podem ter atividades de expressão artística ou literária; podem trabalhar em agências de publicidade ou numa linha de montagem de uma fábrica; contudo, nada disso mudará a característica mais evidente da natureza da criatividade. Neste contexto, o “trabalho criativo” torna-se um conceito inerentemente paradoxal.

Paralelamente, a criatividade implica mais do que simplesmente a redução do tempo e esforço despendidos; a criatividade altera também a intenção que existe por trás desse esforço. Sabemos, por exemplo, que a arte da fotografia cresceu e expandiu-se a par da ascensão da pintura impressionista, o que aconteceu porque a difusão da fotografia tornou obsoleta qualquer forma de arte cuja finalidade ainda fosse imitar a natureza.

Apesar da resistência das galerias e patrocinadores públicos, burocratas, tradicionalistas e classicistas, a criatividade dos impressionistas rapidamente transformou a própria finalidade da arte. Os artistas deixaram de pintar o mundo como era e passaram a procurar formas de o apresentar de acordo com os olhos dos artistas, os olhos humanos.

Acresce ainda aqui outra complexidade, a saber, qualquer fronteira que tentemos traçar entre trabalho criativo e trabalho não criativo e comum rapidamente nos parece arbitrária e injusta. Muitos argumentariam que o trabalho realizado numa empresa de publicidade é menos criativo do que o trabalho de um poeta, mas será verdade? Será justo dizer que um artista é mais criativo do que um designer de automóveis ou um professor? O tradutor de um livro é tão criativo quanto o seu autor; os tradutores também têm o direito de exercer a criatividade no seu trabalho e ser aceite relativamente a este aspeto da sua humanidade. O trabalho criativo permite-nos expressar a nossa individualidade e singularidade, sendo que o direito de seguir esse impulso muito humano é tão fundamental como o direito à liberdade de expressão e à aceitação das nossas diferenças. Segundo a minha perspetiva moral, todos os tipos de trabalho, todos os tipos de atividade, devem ser criativos, ou devem ser concebidos como tal.

Conceptualizar o trabalho criativo pode ser problemático e difícil, mas não nos deve impedir de abordar a criatividade como uma medida fundamental em matéria de desenvolvimento humano e trabalho. O professor de Gauss elogiou-o por descobrir uma fórmula para a soma de todos os números de 1 a 100, em vez de obedientemente os somar um a um; esse é o tipo de professor que todos nós quereríamos, pois todos nós gostaríamos que os nossos empregos nos permitissem ser tão criativos como um artista ou um matemático. O nosso respeito e admiração por indivíduos altamente criativos ecoa o nosso desejo de libertar a nossa criatividade interior e ser inovador no nosso trabalho, independentemente do trabalho que for.

A atração que a história de criatividade do matemático Gauss continua a exercer não reside simplesmente na utilidade da fórmula que Gauss descobriu. Nós valorizamos a criatividade de Gauss por si só. Mais do que apenas os benefícios da criatividade humana, a nossa é uma reverência face à própria humanidade, à sua originalidade, ao seu poder de imaginação, bem como a capacidades e potencialidades. A um nível intelectual, se não jurídico, essa compreensão da criatividade desperta os conceitos de liberdade de pensamento e liberdade de expressão. Assim, a história de o professor de Gauss elogiar a descoberta do seu aluno com entusiasmo e aprovação e, em vez de o punir por perturbar a aula, decidir contá-la a outros ao ponto de se tornar uma lenda, transmite-nos um sentimento de satisfação. É uma alegria semelhante à que sentimos quando sabemos que a nossa identidade, as nossas tradições, as nossas histórias pessoais e as nossas escolhas são tratadas com respeito.

Quando avaliamos os ambientes e as condições de trabalho, é preciso medir e perceber até que ponto existem mecanismos que permitam ter em conta, apreciar e aproveitar a criatividade humana. No nosso trabalho, as nossas descobertas e as nossas novas ideias são respeitadas e aplicadas? Ou será que reproduzimos simplesmente modelos e padrões existentes que foram implementados com sucesso noutra lugar? Quando apresentamos uma solução original no local de trabalho, será que é aceite e que existem mecanismos que nos permitem expressá-la? Ou esperam que nós respeitemos as normas e os métodos preestabelecidos? Se trabalharmos num sítio onde, por hábito, esperam que sejamos criativos, será que é mesmo criatividade o que nos está ser pedido, ou é simplesmente a produção de imitações

apressadas de modelos antigos? Será que o nosso trabalho nos encoraja a ser únicos e originais, ou existe um entendimento de que teremos mais êxito se imitamos e reproduzimos modelos previamente bem-sucedidos? Será que no nosso local de trabalho, os indivíduos criativos são vistos como uma fonte de problemas, ou são respeitados como Gauss foi? Creio que as respostas a estas perguntas podem ser quantificadas e medidas.

Há meio século atrás, as sociedades coloniais e pós-coloniais preocuparam-se imensamente com a imitação, a autenticidade e a originalidade. Hoje, valorizamos a nossa criatividade como uma componente essencial do desenvolvimento humano e resta saber como poderemos começar a medir o trabalho criativo.

Orhan Pamuk

Romancista, argumentista, académico e vencedor do Prémio Nobel da Literatura de 2006

Traduzido para inglês por Ekin Oklap.

2006, Orhan Pamuk, dá uma contribuição especial nesta matéria (caixa assinada).

Trabalho voluntário virtual

As formas de trabalho viabilizadas pela revolução digital vão além do emprego remunerado. Existem novas oportunidades de trabalho voluntário, ativismo social, atividade política e expressão artística. Os indivíduos podem trabalhar em conjunto virtualmente, atravessando fronteiras e fusos horários, conjugando os seus recursos e a sua engenhosidade. As plataformas em linha de interação, muitas vezes menos hierárquicas do que as organizações tradicionais, podem dar lugar ao reconhecimento de perspectivas mais variadas.

A revolução digital mudou a natureza do trabalho voluntário, criando oportunidades para todos aqueles que anteriormente não se propuseram a fazê-lo. Existe agora trabalho voluntário virtual (em linha ou digital), utilizando a Internet, fora da organização ou dos grupos de pessoas assistidas.

Estas novas formas de trabalho voluntário podem ser particularmente benéficas para pessoas com deficiências que limitam a sua mobilidade ou para quem não pode dedicar mais do que uns minutos ou uma hora por dia a uma atividade de voluntariado. O sistema de voluntariado em linha dos Voluntários da ONU ajudou 10 887 voluntários (60 por cento dos quais são mulheres) a contribuir com as

suas competências para o trabalho no domínio do desenvolvimento em 2014.⁹¹ Os voluntários virtuais dão orientação a proprietários de pequenas empresas, redigem relatórios e propostas e dão aulas em linha. Os “Microvoluntários” auxiliam na procura coletiva de trabalhadores através da Internet, da tecnologia móvel SMS e de app de smartphones.

Depois do tufão Haiyan ter assolado as Filipinas no início de novembro de 2013, cerca de 700 voluntários digitais colaboraram com a Cruz Vermelha Internacional para identificar as áreas e dimensão da destruição, bem como os tipos de ajuda e apoio necessários, recorrendo ao OpenStreetMap, que disponibiliza informação para orientar as ações a desenvolver.⁹² No rescaldo do sismo na região de Gorkha do Nepal, em abril de 2015, as redes globais de voluntários ajudaram a fazer o levantamento da catástrofe, identificando os locais danificados e os pedidos de ajuda e recolhendo informações das mensagens publicadas nas redes sociais.⁹³ A Ushahidi, uma empresa de software de acesso público, apoia a recolha de informações, o levantamento e a visualização de dados ligados inicialmente ao rastreio dos conflitos no Quênia.⁹⁴ Esforços como estes contribuem para preencher as lacunas de informação com que se debatem as unidades de intervenção no terreno durante as catástrofes e outras crises.

A força de trabalho moderna

No novo mundo do trabalho, os trabalhadores têm de ser mais flexíveis e adaptáveis e estar preparados para qualquer reconversão profissional, deslocalização e renegociação das condições de trabalho. Precisam também de dedicar cada vez mais tempo à procura de novas oportunidades e, para além de pensarem constantemente no seu trabalho atual, têm de pensar no seu próximo trabalho.

As empresas sociais
começam a surgir
como novas áreas
de trabalho

A geração do milénio

Os indivíduos mais ligados ao novo mundo do trabalho são jovens adultos, por vezes designados a “geração do milénio” — grosso modo, a coorte nascida a partir de 1980. Este grupo atinge a maioridade num momento em que as tecnologias digitais e as tecnologias de comunicação e informação avançadas invadem todas as áreas da vida. Muitos destes jovens tiveram acesso a estas tecnologias desde a infância, especialmente nos países desenvolvidos. Tornaram-se adultos também numa altura em que a flexibilidade, adaptabilidade e o trabalho não convencional são cada vez mais comuns.

Um inquérito, realizado em 2013 e dirigido a 7800 indivíduos da geração do milénio de 26 países da América do Norte, Europa Ocidental, América Latina e Ásia Oriental constatou que estes jovens tinham a perceção que a sua vida profissional seria flexível e diversificada. Cerca de 70 por cento tinham como expectativa vir, em determinada altura, a trabalhar por conta própria.⁹⁵ Muitos dos indivíduos da geração do milénio também procuram um trabalho que não se cinja à geração de lucros, na esperança de enquadrar a sua subsistência em ações que contribuam para resolver os problemas ambientais e sociais. O mesmo inquérito concluiu que 63 por cento tinha disponibilizado dinheiro para ações de caridade, 43 por cento eram membros de organizações comunitárias, ou tinham integrado estas organizações como trabalhadores voluntários, e 52 por cento tinham petições assinadas. Esta geração parece particularmente apostada em ter uma visão comunal do trabalho.

Empresários sociais

As empresas sociais começam a surgir como novas áreas de trabalho. Trata-se de entidades movidas por uma causa e constituídas para abordar um problema social — empresas sem perdas nem dividendos (em que todos os lucros são reinvestidos na empresa) com o objetivo de serem financeiramente autossustentáveis e, acima de tudo, de maximizar os benefícios sociais em oposição à maximização dos lucros (embora desejáveis).⁹⁶

Inspirados por uma causa em particular e pela aspiração de recompensar a sociedade, uma série de empresários de sucesso, em diferentes partes do mundo, têm vindo a abandonar a perspetiva empresarial dirigida unicamente para o lucro e a adotar uma nova orientação assente na mudança social. Um inquérito a 763 empresários tradicionais na Índia, que passaram pela transição do empreendedorismo comercial para o empreendedorismo social entre 2003 e 2013 e uma análise quantitativa de uma amostra final de 493 empresários indicam que 21 por cento dos empresários de sucesso passaram a orientar os seus esforços para a mudança social.⁹⁷ A maioria são criadores experientes de organizações, com fortuna pessoal, frequentemente de fora do status quo, alguns da diáspora.

Oportunidades para as mulheres

A globalização, as tecnologias digitais e as novas formas de trabalho também estão a abrir caminho a novas noções do trabalho de homens e de mulheres. A economia digital permitiu que muitas mulheres tivessem acesso a trabalho que lhes possibilita fazer uso da sua criatividade e potencial. Em 2013, cerca de 1,3 mil milhões de mulheres utilizavam a Internet.⁹⁸ Algumas passaram a ser empresárias no âmbito do e-comércio, outras conseguiram emprego através do fornecimento coletivo de trabalho em linha ou e-serviços. Além disso, atualmente, é mais comum encontrar mulheres em posições de topo (ver capítulo 4), contudo, embora o teto de vidro — a barreira invisível à progressão das mulheres na carreira — pareça estar a desabar, a verdade é que ainda não aconteceu. Ainda assim, as mulheres empresárias, mesmo as empresárias com reduzida capacidade financeira nos países em desenvolvimento têm agora a possibilidade

de utilizar telemóveis por forma a ter acesso às informações dos mercados e a fontes de financiamento. Além do mais, também o podem fazer, de forma flexível, a partir de casa.

Um dos primeiros exemplos surgiu em 1997, no Bangladeche, quando as mulheres empresárias lançaram os telefones públicos na aldeia. Utilizando telemóveis arrendados à Grameen Bank, podiam vender serviços a outros aldeões.⁹⁹ Em Andhra Pradesh, na Índia, as mulheres gerem os centros e-Seva que prestam uma vasta gama de serviços em linha.¹⁰⁰ Para além de navegar na Internet e de ter acesso a leilões em linha, os clientes podem usar esses centros para pagar as contas, obter certidões prediais e de nascimento, apresentar reclamações e queixas e ter acesso à telemedicina e tele-agricultura.

Este novo mundo do trabalho atribui grande valor aos trabalhadores com competências e qualificações em ciências e tecnologia, trabalhadores esses que, tradicionalmente, têm menos probabilidade de ser mulheres. Trata-se de matérias em que as mulheres estão grandemente sub-representadas nos níveis de ensino secundário e superior e na força de trabalho técnica global.¹⁰¹ Os países que procuram fomentar a inovação necessitarão, pois, de promover a participação das mulheres na educação e no emprego orientados para a tecnologia. Uma das formas de o fazer é recorrer aos serviços de educação em linha, como por exemplo a plataforma EDX, um grupo que trabalha na área da educação, sem fins lucrativos, apoiado pela Universidade de Harvard e pelo Instituto de Tecnologia de Massachusetts. A EDX trabalha atualmente com o Ministério do Trabalho da Arábia Saudita, por exemplo, para disponibilizar aulas em linha a jovens e mulheres.¹⁰²

Novos horizontes para trabalhadores mais idosos

Em 2050, estima-se que 2,1 mil milhões de pessoas terão mais de 60 anos de idade.¹⁰³ Os trabalhadores mais velhos podem ser uma força vital na economia, especialmente em áreas em que se prevê uma redução da dimensão da força de trabalho à medida que a população envelhece (como na Europa e Japão). Muitos continuam a trabalhar para além da idade normal da reforma, numa altura em que muitas sociedades

enfrentam uma elevada taxa de desemprego entre os jovens. No Reino Unido, a taxa de emprego das pessoas com idades entre os 50 e 64 anos aumentou de 57 por cento em 1995 para 69 por cento em 2015, e a taxa das pessoas com idades entre 65 anos ou mais aumentou de 5,2 por cento para 10,4 por cento.¹⁰⁴

As pessoas mais velhas continuam a trabalhar porque gostam dos seus empregos ou porque não têm condições económicas para se reformar. A curiosidade e interesse não diminuem necessariamente com a idade, e aqueles que continuam a trabalhar podem melhorar o seu bem-estar ao manter as suas conexões sociais, o que os impede de cair no isolamento e na solidão. O trabalho transmite às pessoas mais velhas um propósito e uma função social. Podem também orientar os trabalhadores mais jovens, transmitindo os seus conhecimentos adquiridos ao longo de anos de experiência.

Os trabalhadores mais velhos e mais jovens, na sua grande maioria, ocupam diferentes segmentos do mercado de trabalho, por conseguinte não existe uma substituição direta. O receio de que os jovens perdem oportunidades de trabalho quando os mais velhos são incentivados a trabalhar foi designado como “falácia do bolo do trabalho.”¹⁰⁵ No entanto, a reforma pode ter um efeito cascata, abrindo espaço para os trabalhadores mais jovens.

Promessas por cumprir

O novo mundo do trabalho tem a ver com a criação de novas oportunidades. Contudo, até agora, muitas das promessas de maior produtividade e de melhores empregos continuam por cumprir, e algumas das desvantagens são já evidentes. As consequências para o desenvolvimento humano do novo mundo do trabalho são promissoras, porém essas promessas não estão, por agora, totalmente cumpridas.

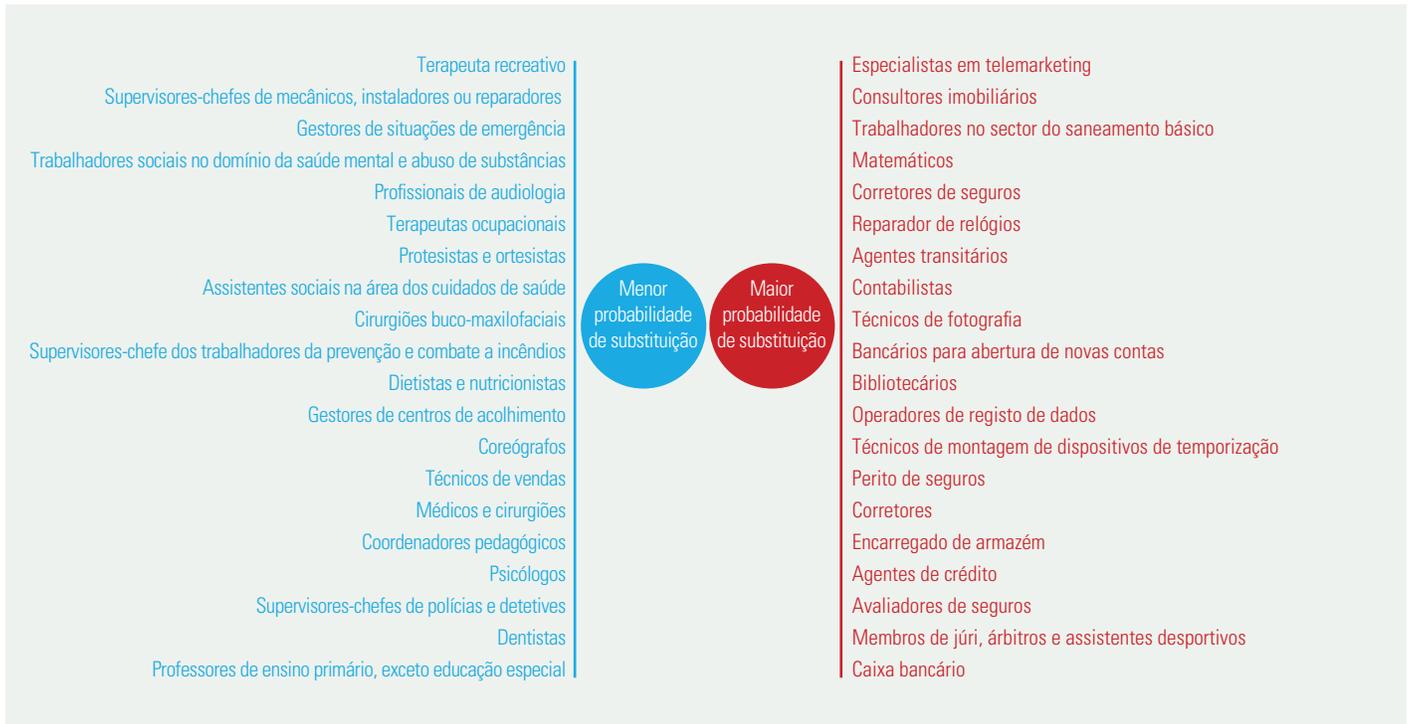
A revolução tecnológica — ganhos ou perdas de emprego?

Na generalidade, os economistas têm rejeitado o argumento de que um aumento da produtividade da mão-de-obra reduz o emprego a longo prazo. O argumento seria consistente se existisse uma quantidade finita de trabalho,

As consequências para o desenvolvimento humano do novo mundo do trabalho são promissoras, porém essas promessas não estão, por agora, totalmente cumpridas

FIGURA 3.10

Os 20 trabalhos cuja substituição pela automatização é mais ou menos provável



Nota: As profissões estão classificadas de acordo com a sua probabilidade de informatização (com menor probabilidade de serem automatizadas em azul e com maior probabilidade de serem automatizadas em vermelho). As profissões correspondem à Classificação normalizada das profissões do Departamento do Trabalho dos EUA.
Fonte: Frey e Osborne 2013.

A tecnologia deixará muitas pessoas para trás, pelo que algumas aptidões humanas serão mais valiosas do que outras

mas a perspectiva é de que a nova tecnologia cria novas procuras de mão-de-obra. Com efeito, nos dois séculos que decorreram desde o início da revolução industrial, as forças de trabalho continuaram a crescer e a produtividade e níveis de vida aumentaram fortemente.

Alguns temem perdas de emprego por via da automatização. De facto, existem muitos postos de trabalho que estão a extinguir-se ou estão numa situação de vulnerabilidade (figura 3.10). Uma ampla franja dos quadros médios corre o risco de ser eliminada. Mesas e mesas de trabalho poderão ficar vazias, não porque os trabalhadores não estejam à altura das funções, mas porque esse tipo de trabalho já não existe. Algumas estimativas indicam que, em 2025, quase 50 por cento das profissões de hoje podem tornar-se supérfluas.¹⁰⁶ Os novos empregos exigirão criatividade, inteligência, competências sociais e capacidade para explorar a inteligência artificial.

Porém, há quem defenda que os computadores estão muito longe de ser capazes de usar a criatividade, a intuição, a persuasão e de

conseguir uma resolução de problemas imaginativa, pelo que nunca poderão ter esse papel. A ideia é que determinadas profissões estão a salvo de qualquer efeito de substituição pela informatização. Além disso, a complementaridade entre máquinas e pessoas é crucial: a maioria das atividades laborais exige uma conjugação de tarefas que devem ser realizadas em conjunto, algumas a concluir por um computador e outras pelo ser humano.¹⁰⁷

De qualquer maneira, a tecnologia deixará muitas pessoas para trás, pelo que algumas aptidões humanas serão mais valiosas do que nunca. Na verdade, podemos estar num ponto de viragem, o que produz impactos positivos e negativos. A revolução tecnológica introduz uma mudança de natureza técnica que privilegia essas competências: a ideia de que o efeito líquido das novas tecnologias reduz a procura de trabalhadores menos qualificados, aumentando a procura de trabalho qualificado. Por definição, essa mudança favorece os indivíduos com um capital humano mais elevado, polarizando oportunidades de trabalho.

No topo, estarão os bons empregos destinados aos que possuem elevados níveis de habilitações e competências. Na indústria automóvel, por exemplo, os que beneficiam serão os engenheiros que concebem e testam os novos veículos. Na base, situar-se-ão ainda os trabalhos ligados à prestação de serviços, caracterizados por baixa qualificação, baixa produtividade e baixos salários, como os serviços de limpeza de escritórios. Porém, no meio, assistiremos a um esvaziamento constante de muitos postos de trabalho em pequenos escritórios e fábricas. Assim sendo, os que mais ficarão a perder serão os trabalhadores menos especializados e com trabalhos de rotina menos qualificados. Inclusive, as aptidões de pessoas com um nível razoável de qualificações não estão à altura da complexidade, do ponto de vista cognitivo, de muitos trabalhos. Algumas indústrias poderão, assim, deparar-se com escassez de competências, o que leva a que as empresas estejam dispostas a pagar salários elevados aos melhores talentos e recorram ao mercado global. As forças de trabalho, para além de polarizadas a nível nacional, são estratificadas a nível internacional, com trabalhadores pouco qualificados provenientes principalmente dos mercados nacionais e trabalhadores altamente qualificados provenientes de mercados mundiais.

Este é o momento de ser um trabalhador com competências especiais e qualificações adequadas, dado que são esses indivíduos que podem usar a tecnologia para criar e captar valor. Porém, nunca houve pior momento para ser um trabalhador apenas com competências e aptidões comuns, pois os computadores, os robôs e outras tecnologias digitais adquirem essas competências e aptidões a uma velocidade extraordinária. Nunca o papel das medidas políticas na equalização das oportunidades de vida das pessoas em prol de um trabalho digno foi tão importante.

Produtividade e salários — expectativas goradas

Aumentar a produtividade do trabalho e, por conseguinte, elevar os salários era a promessa implícita da revolução digital. Aparentemente não se cumpriu em nenhuma das frentes: a produtividade não cresceu ao ritmo esperado, e poucos ganhos se traduziram em salários mais

altos. Tomemos os Estados Unidos e os Países Baixos como exemplos (Figura 3.11).¹⁰⁸ Nos Estados Unidos, o aumento da produtividade e dos salários começou a divergir por volta de 1973 e, desde então, a disparidade tem vindo a acentuar-se, com ganhos de produtividade na indústria transformadora de quase 75 por cento até 2013 e aumento de salários de menos de 10 por cento. Nos Países Baixos também se assistiu a uma crescente disparidade entre produtividade e salários desde meados da década de 1970. Em alguns casos, os salários mantiveram-se estáveis. Entre 2007 e 2013, os salários reais no Japão, Itália e Reino Unido sofreram uma descida.¹⁰⁹ De toda a forma, estas médias mascaram o facto de, à medida que o salário real da maioria dos trabalhadores estagnava, o rendimento dos que auferiam salários elevados subia em flecha.

Embora a produtividade tenha aumentado, a taxa de crescimento não registou aquele extraordinário impulso expectável com o advento da revolução digital (figura 3.12). Este fenómeno foi denominado o Paradoxo de Solow. Foram adiantadas várias explicações para este paradoxo — a revolução digital foi menos profunda, resultando assim em benefícios menores, os quais ainda foram travados por alterações demográficas e pelo aumento da desigualdade; verifica-se um maior desfasamento; ou o aumento de produtividade, fruto da revolução digital, não se fará sentir na indústria, mas sim dos serviços, em que as economias de escala podem ser muito acentuadas.

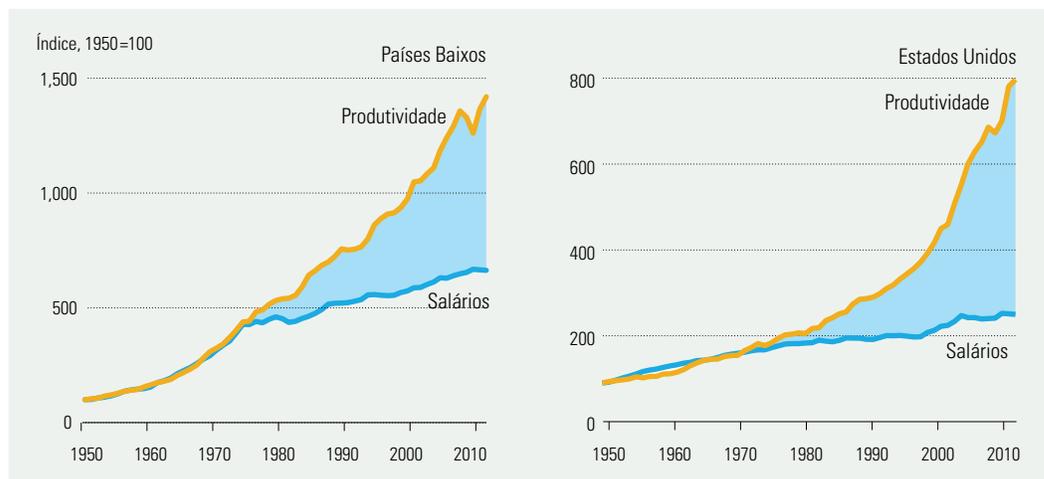
Maior desigualdade na partilha do rendimento, uma realidade inquestionável

A revolução tecnológica tem sido acompanhada de uma crescente desigualdade. Mesmo as pessoas com maior instrução e formação com meios para trabalhar de forma mais produtiva poderão não receber uma recompensa proporcional em termos de rendimento, estabilidade ou reconhecimento social. Com base numa análise realizada a 27 países desenvolvidos e a 28 países em desenvolvimento, regra geral, os trabalhadores recebem uma parte mais reduzida do rendimento total das empresas (figura 3.13). Este resultado é confirmado pelos dados agregados dos países desenvolvidos, em que a parte do PIB destinada aos salários diminuiu cerca

A revolução tecnológica tem sido acompanhada de uma crescente desigualdade

FIGURA 3.11

Nos Países Baixos e nos Estados Unidos, os ganhos não se traduziram em salários mais elevados para a grande maioria

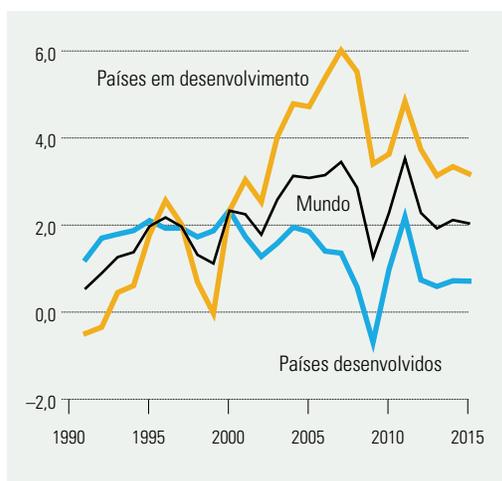


Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano com base no Gabinete de Estatísticas do Trabalho dos EUA (BLS) (2012).

O acentuado aumento da remuneração do trabalho atribuída aos que auferem salários de topo beneficiou uma minoria

FIGURA 3.12

A taxa de crescimento da produtividade não registou aquele extraordinário impulso expectável com o advento da revolução digital



Fonte: A Conference Board 2015.

de 8 pontos percentuais entre 1980 e 2015.¹¹⁰ Os países em desenvolvimento assistiram a um declínio acentuado desde 1990.¹¹¹ A descida dos rendimentos das empresas e do PIB que se destina à mão-de-obra sob a forma de salários pode ser vista no contexto do abrandamento do crescimento do salário médio real, na medida em que o rendimento do trabalho altamente qualificado (e do capital) regista uma subida, enquanto a parte no rendimento proveniente

de trabalho que exige uma qualificação média ou baixa tem sofrido uma descida. (figura 3.14).

O acentuado aumento da remuneração do trabalho atribuída aos que auferem salários de topo beneficiou uma minoria, seja o topo 10 por cento, 1 por cento ou até 0,1 por cento. (figura 3.15). Com o tempo, os que estão no topo em economias avançadas têm desfrutado de uma parte maior da distribuição do rendimento das empresas. Estes números têm levantado questões económicas e éticas, relacionada com a produtividade do trabalho e com o “valor do trabalho”, especialmente depois de alguns desses trabalhadores que auferem remunerações elevadas estarem por trás do colapso financeiro em 2008. O que mudou tão radicalmente nos últimos 50 anos que possa justificar um salto na remuneração relativa dos diretores executivos? Será que, comparativamente com os trabalhadores mais comuns, geram um valor tão elevado para as respetivas empresas?

As recompensas mais elevadas para trabalhadores altamente qualificados contribuem para um aumento desproporcionado dos rendimentos e da riqueza dos trabalhadores que estão no topo da distribuição. Aqueles que integram a categoria de 1 por cento dos mais ricos do mundo viram a sua quota de riqueza global aumentar de 44 por cento em 2009 para 48 por cento em 2014, devendo atingir mais de 50 por cento em 2016. Os elementos desta elite global

detinham uma riqueza média de 2,7 milhões de dólares por adulto em 2014.¹¹²

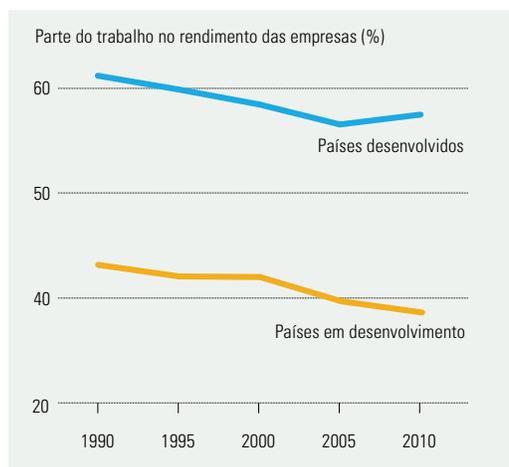
Por exemplo, nos Estados Unidos, o rácio entre a remuneração do diretor executivo e a do trabalhador (incluindo opções de ações) subiu abruptamente: 20-1 em 1965 para 30-1 em 1978, para 383-1 em 2000 e para 296-1 em 2013.¹¹³ Estes números suscitam questões

económicas e éticas fundamentais sobre o valor das diferentes formas de trabalho.

Múltiplas forças estão subjacentes à descaída do rendimento do trabalho, incluindo a financeirização, a globalização, a mudança tecnológica, as questões institucionais (como a diminuição da filiação sindical) e contenção das despesas do Estado Providência.¹¹⁴ A tecno-

FIGURA 3.13

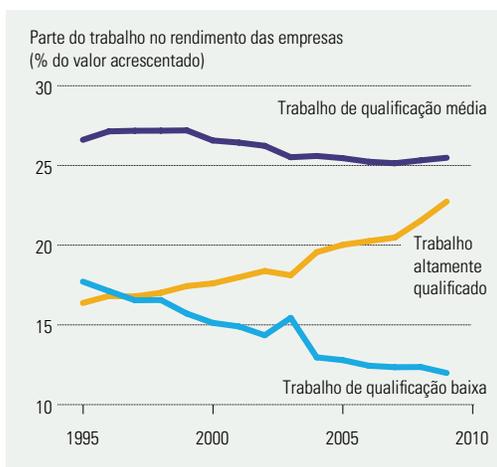
Com base numa análise realizada a 27 países desenvolvidos e a 28 países em desenvolvimento, regra geral, os trabalhadores recebem uma parte mais reduzida do rendimento total das empresas



Nota: A parte do trabalho no rendimento das empresas equivale à remuneração dos empregados no setor empresarial dividida pelo valor bruto acrescentado das empresas. Fonte: Karabarbounis e Neiman 2014.

FIGURA 3.14

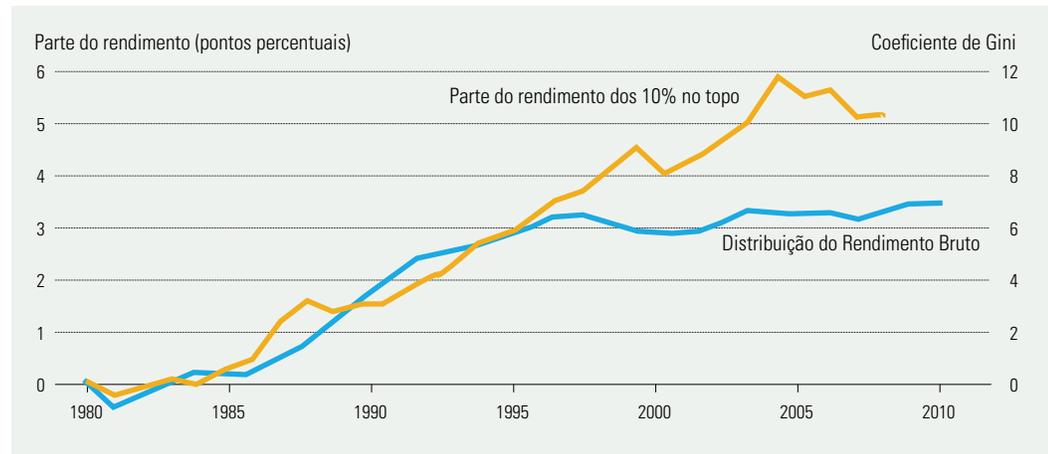
O rendimento do trabalho altamente qualificado regista uma subida, enquanto a parte no rendimento proveniente de trabalho que exige uma qualificação média ou baixa tem sofrido uma descida



Nota: Média simples de 40 países. Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano com base na WIOD 2014.

FIGURA 3.15

O acentuado aumento da remuneração do trabalho atribuída aos que auferem salários de topo beneficiou uma minoria, uma alteração cumulativa desde 1980



Nota: O coeficiente Gini é igual a 0 quando todo o rendimento é igualmente partilhado num país e a 100 quando uma pessoa detém todo o rendimento. Fonte: Alvaredo e outros 2015.

A mudança no mundo do trabalho tem implicações consideráveis para o desenvolvimento humano, umas positivas, outras negativas

O mundo do trabalho em mudança levará décadas para se desenvolver em pleno e acarretará grandes mudanças no percurso da história e do desenvolvimento humano

logia faz parte destes processos, porém o seu impacto não é facilmente identificável.

O papel proeminente dos atores financeiros está fortemente associado à expansão do crédito e aos fluxos altamente móveis. A maior mobilidade do capital proporcionou mais opções de investimento aos capitalistas (aumentando a sua margem de manobra para negociar), impulsionou o seu poder de negociação relativamente aos trabalhadores (uma vez que os compromissos financeiros ganharam prioridade legal sobre os compromissos do trabalho) e expandiu as suas opções internacionalmente. Com base na experiência latino-americana, a volatilidade macroeconómica conduzida por fluxos financeiros teve um efeito negativo sobre os salários reais, o emprego e a igualdade.¹¹⁵

A globalização — a par das cadeias de valor mundiais — ao alterar a escala e a forma como são trocados e produzidos os bens e serviços, gerou desigualdades na partilha do rendimento. Os dados mostram que nestas cadeias, as contribuições (em termos de valor acrescentado) do capital e do trabalho altamente qualificado têm aumentado constantemente.¹¹⁶ Estas tendências têm implicações na distribuição do rendimento.

Implicações para o desenvolvimento humano

Como nos mostram as considerações anteriores, a mudança no mundo do trabalho, catapultada pela globalização e revolução digital, tem implicações consideráveis para o desenvolvimento humano, umas positivas, outras negativas. Este mundo tem gerado novas capacidades e oportunidades para as pessoas, bem como criatividade e inovação. Em muitos casos, a globalização criou novas oportunidades de trabalho, especialmente para as mulheres (embora oportunidades para as mulheres, em alguns casos, não tenham contemplado as mulheres mais velhas), mas também deu origem a perdas de emprego. As cadeias de valor mundiais têm ajudado os mais jovens a adquirir novas aptidões que podem usar ao longo de toda a sua vida de trabalho, mas em muitos casos, as redes não criaram as oportunidades de trabalho que lhes foram prometidas.

A participação em cadeias de valor tem proporcionado alguns postos de trabalho seguros

e dignos, porém outras têm gerado empregos precários. Três em cada quatro pessoas no mundo não têm um trabalho com contrato permanente a tempo inteiro; três em cada cinco trabalhadores por conta de outrem estão em regime de trabalho a tempo parcial ou temporário. As cadeias de valor mundiais estão, pois, associadas a insegurança económica. Ao criar vencedores e vencidos, a globalização do trabalho tem tido impactos de desenvolvimento humano assimétricos entre os países, dentro dos países e entre os trabalhadores.

Da mesma forma, a digitalização do trabalho deu origem a enormes oportunidades para alguns, mas criou riscos para outros. Tornou o trabalho muito mais flexível e abriu novas fronteiras à criatividade. Porém, nem todas as pessoas foram beneficiadas. Todos aqueles que tinham mais qualificações e aptidões têm conseguido tirar partido das oportunidades, ao passo que os indivíduos com competências mais comuns viram os seus postos de trabalho extintos. A digitalização teve repercussões em setores tradicionais de trabalho (como a agricultura), mas não ao ponto a que teve no moderno setor das finanças. Os trabalhadores do conhecimento aplicam e produzem novas tecnologias suscetíveis de melhorar o progresso humano, porém os frutos das tecnologias não foram partilhados por todos.

Os produtos e serviços personalizados são benéficos para as pessoas por fornecerem serviços específicos, que economizam tempo e facilitam uma melhor qualidade de vida. A economia colaborativa responde a algumas preocupações ambientais e contribui para a coesão da comunidade. Os regimes de trabalho flexíveis permitem que as pessoas passem mais tempo com as famílias. Todavia, ao mesmo tempo, a conectividade constante que os dispositivos móveis permitem esbate a distinção entre trabalho e lazer, entre conectividade através de máquinas e interações humanas diretas e entre espaço público e privado.

Por último, tanto a globalização como a digitalização criaram desigualdades na repartição dos frutos do trabalho. A parte do rendimento do trabalho altamente qualificado e do capital regista uma subida, enquanto a parte proveniente de outro tipo de trabalho tem sofrido uma descida. A remuneração atribuída aos que auferem salários de topo, quando relacionada com o rendimento

gerado, é difícil de conceber, considerando o seu trabalho ou produtividade. Essas desigualdades têm impactos negativos substanciais nas oportunidades e resultados em matéria de desenvolvimento humano.

Conclusões

O mundo do trabalho em mudança levará décadas para se desenvolver em pleno e acarretará grandes mudanças no percurso da história e do desenvolvimento humano. As voltas e reviravoltas nem sempre serão fáceis de navegar.

É pouco provável que o mercado por si só oriente as tecnologias digitais e os sistemas de conectividade global rumo ao desenvolvimento humano mais elevado. Atualmente, são necessárias medidas e políticas públicas,

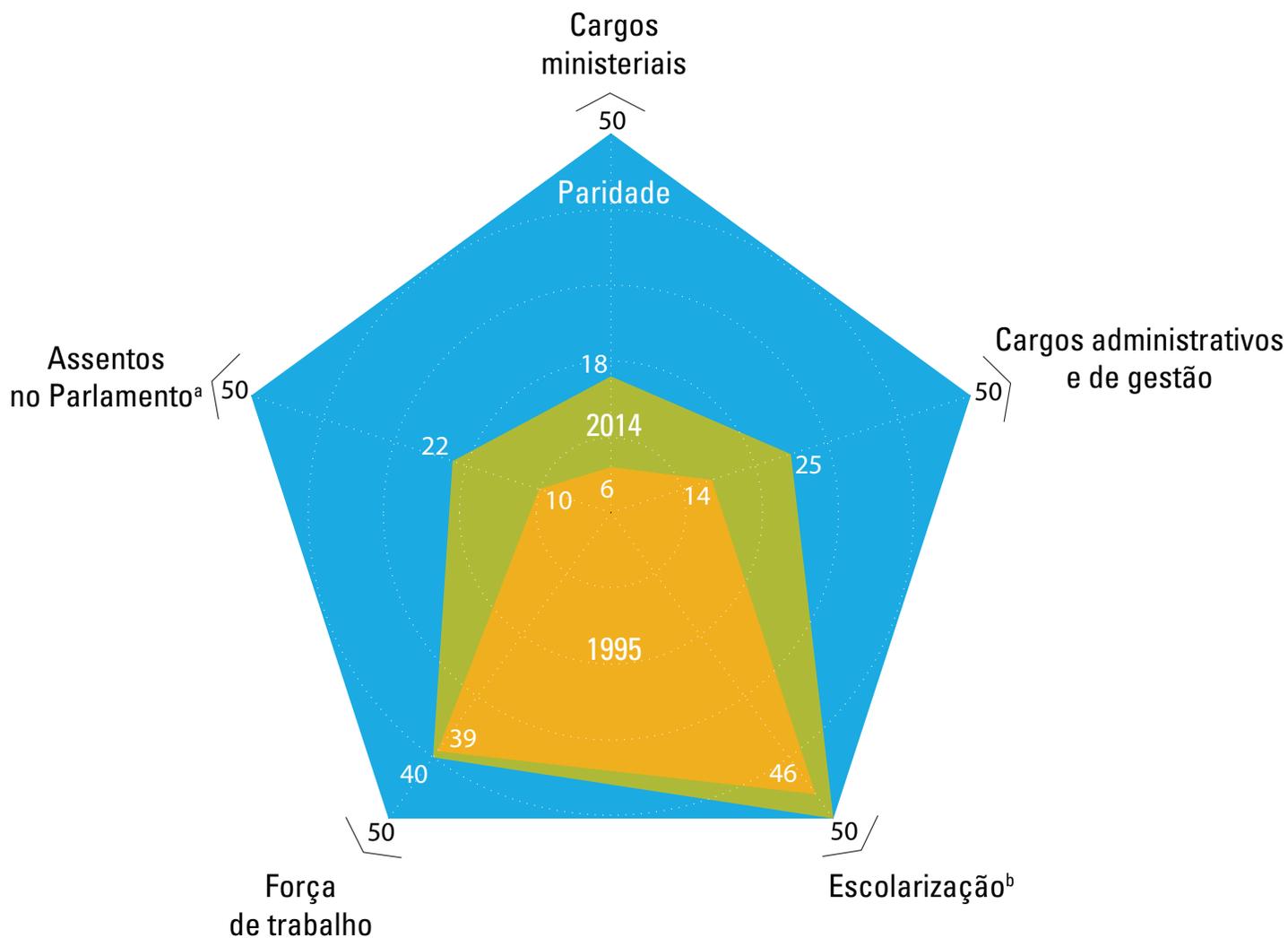
nacionais e mundiais para retirar maior proveito destas oportunidades. São também necessárias instituições inclusivas aptas a providenciar incentivos e oportunidades de inovação e de atividade econômica a um leque alargado e transversal da sociedade.

Em última análise, o desafio deste mundo do trabalho em mudança é garantir que um mundo em processo de globalização e de profunda transformação assegure oportunidades equitativas e maior desenvolvimento humano para todos, ou seja, homens e mulheres, gerações presentes e futuras. Nesse contexto, as questões de equilíbrio no que respeita ao trabalho remunerado e não remunerado, bem como ao trabalho sustentável são de suma importância e, como tal, o assunto central dos próximos dois capítulos.

Capítulo 4

Assimetrias entre trabalho remunerado e não remunerado

Infográfico – Progressos no domínio da igualdade de género em dimensões seleccionadas: comparação entre os RDH de 1995 e de 2015



Nota: Os dados estão expressos em percentagem.

a. No caso dos países com sistemas legislativos bicamarais, o número de assentos no Parlamento é calculado com base nas duas câmaras.

b. A escolarização vai desde o ensino primário ao ensino superior.



Assimetrias entre trabalho remunerado e não remunerado

Tanto o trabalho remunerado como o não remunerado contribuem para a realização do potencial humano – como já foi referido nos capítulos precedentes. Com efeito, a maioria dos indivíduos precisam de conciliar os dois na sua vida quotidiana. No entanto, continuam a existir desequilíbrios acentuados entre os géneros na forma como conseguem essa conciliação, e no grau de liberdade de que dispõem para fazer escolhas nesta matéria.

Nos dois domínios de trabalho, as funções de homens e mulheres são geralmente muito diferentes, refletindo contextos, normas e valores sociais locais, bem como perceções, atitudes e papéis historicamente atribuídos em função dos géneros. Esta situação conduz a oportunidades e resultados acentuadamente diferentes em termos de desenvolvimento humano. Por exemplo, o tempo total que as mulheres gastam a trabalhar tende a ultrapassar o dos homens: uma análise de inquéritos sobre a utilização do tempo representando 69 por cento da população adulta a nível mundial mostra que as mulheres representam 52 por cento do número

total de horas de trabalho e os homens representam 48 por cento (figura 4.1).

Dos 59 por cento do trabalho remunerado, realizado na sua maior parte fora de casa, a quota-parte dos homens é quase o dobro da das mulheres — 38 por cento contra 21 por cento. Acontece o contrário quando se trata de trabalho não remunerado, que na sua maior parte é realizado em casa e engloba uma variedade de responsabilidades no que respeita à prestação de cuidados: em 41 por cento do trabalho não remunerado, as mulheres trabalham três vezes mais do que os homens — 31 por cento contra 10 por cento.

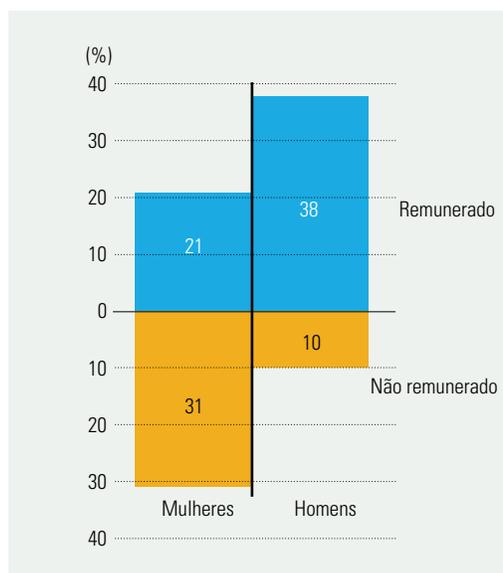
Estes números representam apenas uma dimensão dos desequilíbrios que persistem a muitos níveis. O Relatório do Desenvolvimento Humano de 1995 constatou que as mulheres trabalham mais horas do que os homens.¹ Os dados então disponíveis apontavam para desigualdades de género na representação ao nível da tomada de decisões nos setores privado e público e na participação na força de trabalho e na escolarização (ver infográfico no início do capítulo). Uma comparação com dados atuais revela que se verifica a nível global uma mudança perceptível no sentido da igualdade em todas estas frentes, embora com ritmos diferentes: a taxa de participação na força de trabalho, uma medida que nos permite conhecer as percentagens relativas aos já empregadas ou ativamente à procura de emprego, alterou-se apenas ligeiramente, enquanto os avanços conseguidos no sentido da paridade na representação ao nível da tomada de decisões foram muito mais pronunciados, fornecendo uma indicação sobre as áreas em que as limitações podem estar mais enraizadas.

Com efeito, embora as mulheres trabalhem mais horas do que os homens, a sua

Tanto o trabalho remunerado como o não remunerado contribuem para a realização do potencial humano

FIGURA 4.1

Os homens dominam o mundo do trabalho remunerado e as mulheres o mundo do trabalho não remunerado



Nota: Os dados referem-se a uma média ponderada de uma população composta por homens e mulheres de 63 países e representativa de 69 por cento da população adulta (com 15 anos de idade ou mais) mundial.

Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano baseados em Charmes (2015).

Disparidades no mundo do trabalho remunerado

Embora suportem mais de metade da carga do trabalho global, as mulheres estão em posição de desvantagem no mundo do trabalho — tanto remunerado como não remunerado. As mulheres têm uma menor participação no trabalho remunerado, ganham menos do que os homens, continuam sub-representadas nos cargos de maior responsabilidade, deparam-se com obstáculos desiguais no plano do empreendedorismo e em muitos países têm maiores probabilidades de estarem em situação de vulnerabilidade laboral.

As mulheres têm uma menor participação na força de trabalho

As medidas convencionais de trabalho e emprego não têm em conta a participação de indivíduos no trabalho não remunerado de prestação de cuidados, que é realizado, em grande parte, em casa: no entanto, a verdade é que essas medidas indicam que as mulheres têm menos probabilidade de trabalhar em troca de um salário, ou até mesmo de procurar esse tipo de trabalho (figura 4.2 e 4.3). Tanto os inquéritos sobre a utilização do tempo como os indicadores macroeconómicos relativos, por exemplo, à participação na força de trabalho suportam esta observação.

A taxa de participação na força de trabalho — a percentagem da população em idade ativa

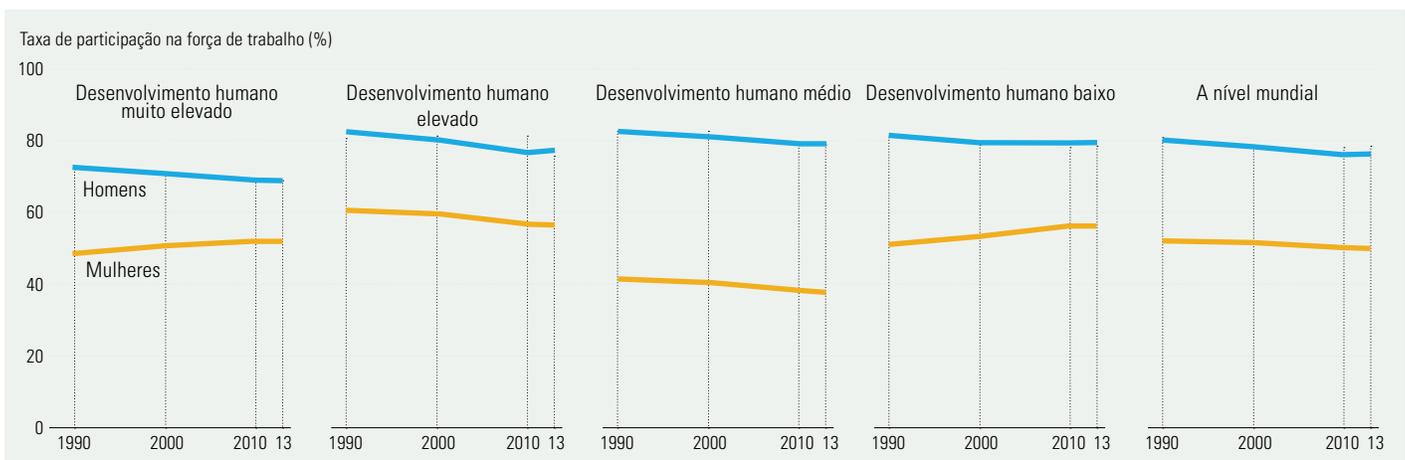
participação relativamente limitada na força de trabalho é sintomática da partilha desequilibrada das responsabilidades no domínio da prestação de cuidados e das expectativas que contribuem para delimitar as escolhas. O alargamento das oportunidades, escolhas e liberdades das mulheres pressupõe, por um lado, uma variedade de medidas que eliminem os obstáculos à sua participação plena e igual na esfera do trabalho remunerado; e, por outro, o reconhecimento, a redução e a redistribuição da sobrecarga dos cuidados que suportam de forma desproporcionada.

Esta situação geral tem vindo a mudar em muitas regiões, embora lentamente, acompanhando a mudança de atitudes e normas. É maior o número de mulheres com níveis de educação mais elevados e, num ambiente de trabalho globalizado com muitas tecnologias novas, estão a abrir-se oportunidades para as mulheres ativas no mundo do trabalho. A representação das mulheres em parlamentos, em cargos de topo nos governos e em cargos de topo na administração de empresas aumentou em todo o mundo: O teto de vidro não se partiu, mas começam a aparecer algumas brechas. Simultaneamente, verificam-se também alguns avanços no sentido de uma partilha mais equitativa da carga do trabalho de prestação de cuidados não remunerado entre homens e mulheres. Contudo, o ritmo destas mudanças é lento e ainda há muito por fazer.

As mulheres têm uma menor participação no trabalho remunerado

FIGURA 4.2

As mulheres têm menos probabilidades de participar em trabalho remunerado, como mostra a taxa de participação na força de trabalho



Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano com base em dados da OIT (2015e).

com trabalho remunerado ou à procura desse tipo de trabalho – difere de homens para mulheres. Embora parte dessa diferença possa dever-se a uma contagem por baixo daqueles que trabalham apenas esporadicamente ou em atividades domiciliares – tipos de emprego em que as mulheres, especialmente nas zonas rurais de países em desenvolvimento, estão sobrerrepresentadas em relação aos homens² - este fenómeno não tem dimensão suficiente para a justificar na sua totalidade. Destacam-se, em particular, duas tendências.

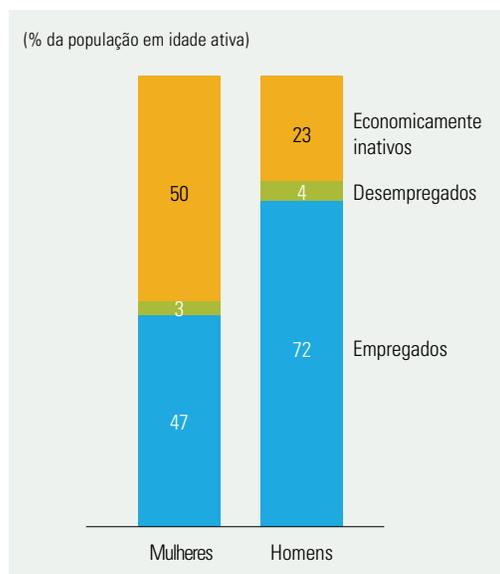
Em primeiro lugar, a taxa de participação na força de trabalho no caso das mulheres é consistentemente muito mais baixa do que a dos homens, quer em termos globais quer por níveis de desenvolvimento humano (figura 5.2). Em muitas regiões, a diferença tem-se mantido constante desde há décadas. Em 2015, a taxa de participação era cerca de 77 por cento no caso dos homens e 50 por cento no caso das mulheres.³

Em segundo lugar, a nível mundial, as taxas de participação das mulheres caíram ligeiramente nos últimos anos, o mesmo acontecendo com a dos homens. A queda da taxa referente às mulheres deve-se sobretudo a diminuições registadas na Índia (de 35 por cento em 1990 para 27 por cento em 2013) e na China (de 73 por cento em 1990 para 64 por cento em 2013).⁴ Por outro lado, em países com um desenvolvimento humano baixo e muito elevado começou a observar-se uma convergência nas taxas das mulheres e dos homens, com aquelas a subir e estas a manter-se inalteradas ou a registar um decréscimo.

Estas diferenças refletem fatores económicos, sociais e culturais que afetam de maneira diferente cada um dos géneros, ainda que com variações de país para país. Por exemplo, no grupo etário dos 15-49 anos, calcula-se que cada nascimento retira uma mulher da força de trabalho durante cerca de dois anos em média.⁵ A queda das taxas de fertilidade – que se observa em quase todas as regiões – deveria, por conseguinte, libertar mais tempo para as mulheres, permitindo-lhes uma maior participação na força de trabalho, se fossem eliminados outros obstáculos e existissem oportunidades adequadas. Em todo o mundo espera-se que as taxas de fertilidade continuem a descer ao longo das próximas décadas, passando gradualmente da

FIGURA 4.3

Em 2015, 72 por cento dos homens em idade ativa (a partir dos 15 anos) estavam empregados, contra 47 por cento das mulheres



Fonte: ONU 2015b.

atual média mundial de cerca de 2,5 nascimentos por mulher⁶ para aproximadamente 2,1 em 2075 e 1,99 em 2100.⁷

Espera-se que o declínio das taxas de fertilidade representa um aumento da participação das mulheres na força de trabalho. Numa amostra de 97 países (abrangendo cerca de 80 por cento da população mundial), estima-se que no período de 2010-2030 haverá mais 91 milhões de mulheres a juntar-se à força de trabalho devido a esse efeito.⁸

Outro fator que pode contribuir para uma maior participação das mulheres na força de trabalho é a melhoria do seu nível de instrução, desde que existam oportunidades (embora possam registar-se descidas temporárias se as mulheres preferirem prosseguir o ensino superior a entrar no mercado de trabalho). Este fator pode ter uma dimensão alargada: numa amostra de 97 países, estima-se que o maior nível de instrução provoque um aumento da participação das mulheres na força de trabalho em cerca de 3 pontos percentuais ao longo do período de 2010-2030.⁹ Todavia, poderá ser difícil conseguir estes avanços se existirem disparidades no acesso a oportunidades no mercado de trabalho, ou se persistirem assimetrias

Níveis mais elevados de participação em trabalho remunerado trazem múltiplos benefícios não só para as mulheres como também para as sociedades

As disparidades salariais não são uma questão de natureza exclusivamente económica

na partilha da sobrecarga da prestação de cuidados ou na satisfação das expectativas sociais. Questões como estas podem tornar mais difícil para as mulheres a transição para o trabalho remunerado. É necessário que a diminuição das disparidades entre homens e mulheres no que se refere ao nível de instrução seja acompanhada por ações complementares que facilitem uma paridade proporcional no mercado de trabalho.

No que toca ao emprego, prevalece um quadro semelhante: em 2015, 72 por cento dos homens em idade ativa (a partir dos 15 anos) estavam empregados, contra apenas 47 por cento das mulheres (figura 4.3).

A consecução de níveis mais elevados de participação em trabalho remunerado trazem múltiplos benefícios não só para as mulheres como também para as sociedades e as economias em geral. É geralmente aceite que uma taxa mais elevada de participação das mulheres no mercado de trabalho favorece o crescimento económico. Por exemplo, um aumento da taxa no Japão dos atuais 66 por cento para os 80 por cento (ainda assim 5 pontos percentuais abaixo da taxa de participação masculina) poderia aumentar o produto do país em 13 por cento.¹⁰ As perdas económicas anuais resultantes das disparidades de género na mão-de-obra efetiva (taxa de participação na força de trabalho e anos de escolaridade) foram estimadas em 60 mil milhões de dólares na África Subsariana.¹¹

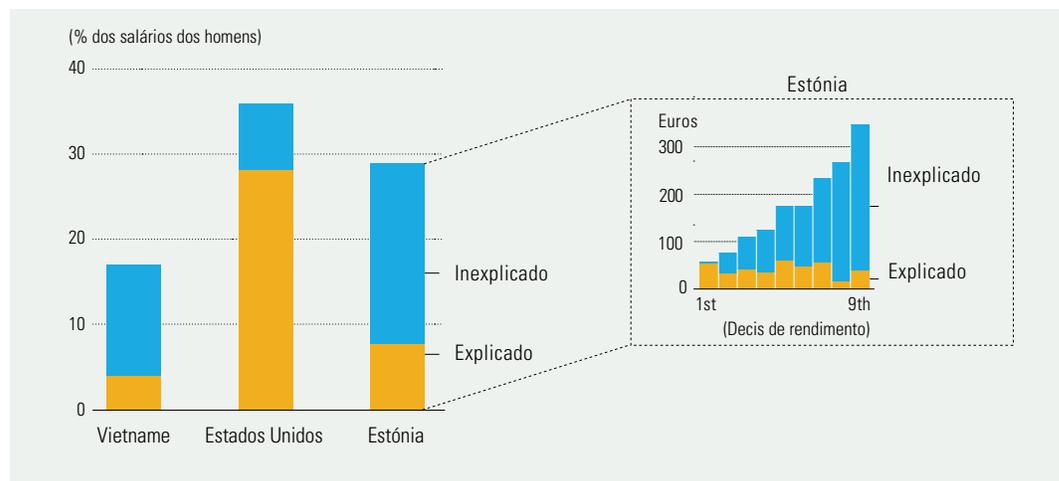
As mulheres ganham menos

Mesmo quando recebem um salário pelo seu trabalho, verificam-se diferenças entre a remuneração das mulheres e a dos homens. Globalmente as mulheres ganham menos 24 por cento do que os homens.¹² Esta diferença deve-se em parte à tendência para uma sub-representação das mulheres - em cargos com níveis remuneratórios mais elevados; e nas profissões mais bem pagas. No entanto, as mulheres, mesmo quando executam um trabalho semelhante, podem ganhar menos, sendo que, na generalidade, as diferenças salariais mais acentuadas verificam-se no caso dos profissionais mais bem remunerados. Nos Estados Unidos, as mulheres especializadas na área financeira recebem apenas 66 por cento do que recebem os seus homólogos masculinos. No caso das dentistas, a proporção é de 74 por cento, e no caso das contabilistas é de 76 por cento.¹³ Na América Latina, os gestores de topo do sexo feminino ganham, em média, apenas 53 por cento dos salários pagos a gestores de topo do sexo masculino; e as mulheres cientistas ganham 65 por cento.¹⁴

É possível explicar algumas das disparidades salariais com as diferenças ao nível da educação, das competências e dos anos de experiência – frequentemente relacionadas com as responsabilidades das mulheres em matéria de cuidados –, embora na maioria dos casos haja uma parte

FIGURA 4.4

A maior parte da disparidade salarial entre homens e mulheres está por explicar



Nota: dados disponíveis dos anos mais recentes.
Fonte: OIT 2015b

importante que continua por explicar (figura 4.4). Na Estónia, a disparidade salarial é de cerca de 29 por cento, contudo, apenas um quarto pode ser explicado por diferenças em características observáveis como as que estão relacionadas com o capital humano ou a natureza da profissão; mesmo que estas diferenças fossem eliminadas, as mulheres continuariam ainda assim a ganhar bastante menos. Tal como sucede em muitos outros países, também na Estónia a parte inexplicada é maior nos decis de rendimento mais elevados. Em países como a Dinamarca e a Polónia, a diferença explicada é negativa, ou seja, as mulheres deveriam estar a ganhar mais do que os homens depois de consideradas várias características.¹⁵ Uma das justificações para a parcela inexplicada da disparidade salarial prende-se com a discriminação no trabalho, seja ela explícita ou dissimulada.

As disparidades salariais não são uma questão de natureza exclusivamente económica, elas também afetam as relações de poder ou são por estas afetadas. Por um lado, o salário contribui para a independência económica, um fator crucial para a autonomia, voz ativa e agência do indivíduo na família e na comunidade. Por outro lado, uma distribuição desigual das responsabilidades em matéria de cuidados na família pode obrigar um dos progenitores a recorrer a dispensas de trabalho mais frequentemente do que o outro – fazendo baixar o salário atual e futuro e perpetuando as divergências. Salário igual para trabalho igual

não é apenas uma questão de justiça social, possui também um importante valor social, especialmente para dar poder às mulheres na família e na comunidade.

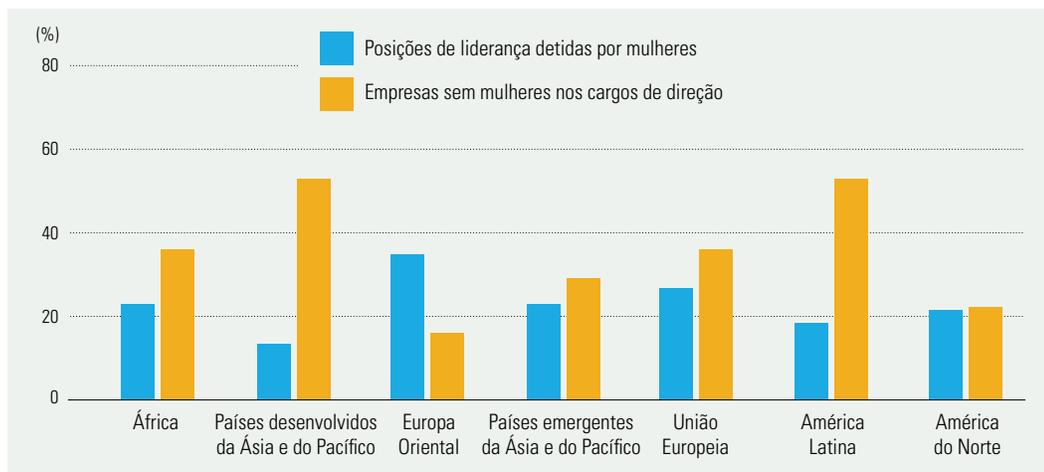
O teto de vidro continua a distorcer a representação dos géneros

As disparidades salariais são apenas um indicador de uma taxa de representação mais baixa das mulheres em cargos de liderança e de topo no setor privado. Globalmente, as mulheres ocupam apenas 22 por cento dos cargos de liderança, e 32 por cento das empresas não têm mulheres como quadros superiores.¹⁶ O quadro regional é bastante variado (figura 4.5) e, no que respeita aos países individualmente, a representação das mulheres em quadros superiores nas empresas varia entre 8 por cento no Japão e 40 por cento na Federação Russa.¹⁷ O quadro também varia consoante o setor de atividade: as mulheres representam apenas 19 por cento dos quadros superiores no setor da tecnologia.¹⁸ A situação é ainda mais negativa quando se consideram os cargos de topo das empresas, sendo que em 2014 apenas 9 por cento das empresas tinham uma mulher no lugar de presidente do conselho de administração. Esta segregação vertical no trabalho acompanha uma segregação horizontal também nas profissões: a participação das mulheres varia entre os 12 por cento nas indústrias extrativas e os 24 por cento nos serviços profissionais, chegando aos 41

Nos serviços públicos, os cargos de liderança continuam a ser desproporcionalmente ocupados por homens

FIGURA 4.5

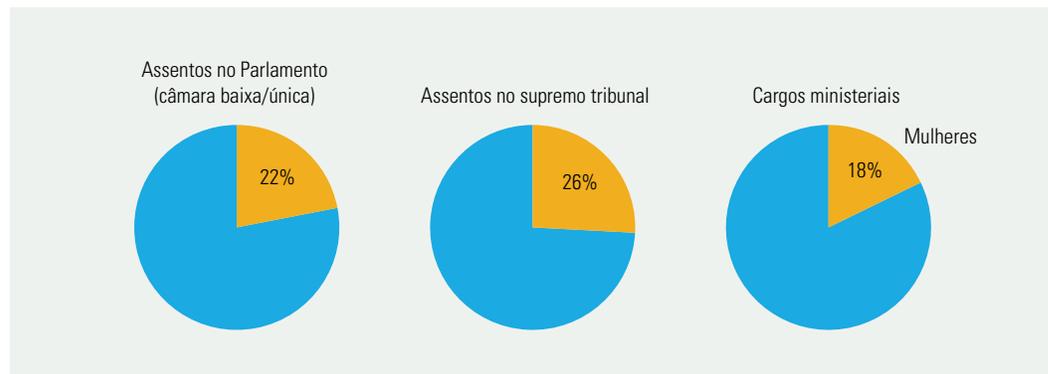
Representação das mulheres em cargos de topo nas empresas, por regiões mundiais em 2015



Fonte: Grant Thornton 2015.

FIGURA 4.6

A probabilidade de as mulheres ocuparem cargos de liderança nos serviços públicos é menor



Nota: No caso dos países com um sistema legislativo bicameral, os assentos no parlamento são calculados com base nas duas câmaras.
 Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano, com base em dados da UIP (2015) e do PNUD (2015b)

por cento na educação e nos serviços sociais.¹⁹ A segregação profissional tem prevalecido ao longo do tempo e é transversal aos vários níveis de prosperidade económica. Tanto nos países desenvolvidos como nos em desenvolvimento, os homens estão sobrerrepresentados no artesanato, no comércio, em trabalhos relacionados com instalações e máquinas e em cargos de gestão e legislativos; e as mulheres em profissões que exigem competências médias, como escriturários, prestadores de serviços, e promotores de vendas ou funcionários de lojas.

Também nos serviços públicos – onde é mais fácil pôr em prática o princípio “salário igual para trabalho igual” – os cargos de liderança continuam a ser desproporcionalmente ocupados por homens. É provável que o facto de as mulheres ocuparem cerca de 25 por cento ou menos dos cargos dirigentes nos setores político e judicial influencie o equilíbrio de género nas leis e regulamentos e a forma como estes são aplicados (figura 4.6).

Obstáculos assimétricos ao empreendedorismo

As mulheres tornam-se empresárias por muitas das mesmas razões que os homens — ganhar o sustento, ajudar as suas famílias, enriquecer as suas carreiras e ganhar uma certa independência. Tanto no caso das mulheres como no dos homens, as taxas mais elevadas de empreendedorismo numa fase inicial (empresas em atividade há menos de 3,5 anos) registam-se

em África, seguindo-se a América Latina e as Caraíbas (painel da esquerda da figura 4.7). No entanto, em todas as regiões, a probabilidade de criar as suas próprias empresas é menor no caso das mulheres do que no dos homens. Particularmente na América Latina e nas Caraíbas, é desproporcionalmente elevado o número de empresas chefiadas por mulheres que não sobrevivem até se tornarem empresas consolidadas (painel da direita da figura 4.7).²¹

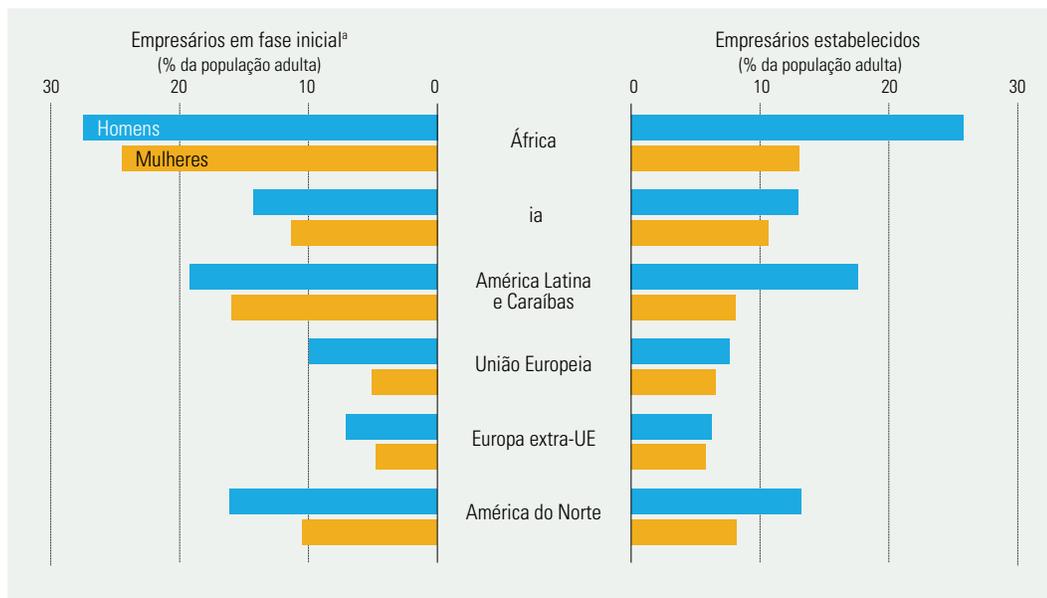
Por que razão há menos mulheres empresárias? As razões vão desde as reduzidas oportunidades financeiras a uma utilização desigual da tecnologia:

- *Acesso desigual a financiamento.* Cerca de 42 por cento das mulheres em todo o mundo não possuíam uma conta bancária em 2014, e a percentagem era ainda mais elevada nos países em desenvolvimento (50 por cento). Além disso, em 38 países, incluindo a Índia, o México, o Paquistão e o Uganda, mais de 80 por cento das mulheres não são titulares de uma conta bancária.²² Pelo contrário, no Japão e na República da Coreia, mais de 90 por cento das mulheres têm contas bancárias.²³
- *Restrições legais e práticas discriminatórias.* Em 22 países abrangidos pelo Índice Global de Empreendedorismo e Desenvolvimento, as mulheres casadas não gozam dos mesmos direitos legais que os homens casados, e em 8 países as mulheres não gozam do mesmo acesso legal à propriedade que os homens. Num terço destes países, o acesso das mulheres a espaços públicos está limitado, seja

As mulheres não gozam dos mesmos direitos legais que os homens

FIGURA 4.7

Menos mulheres do que homens entre os empresários em fase inicial e os empresários estabelecidos, 2014



Nota: Por empresários em fase inicial entende-se os indivíduos que criaram uma empresa nos últimos 3,5 anos.
 Fonte: Singer, Amorós e Moska Arreola 2015.

Existe uma maior probabilidade de as mulheres terem um emprego vulnerável

através de disposições legais seja devido a práticas discriminatórias.²⁴

- **Desigualdade no acesso à tecnologia e na sua utilização.** Em 2013, apenas 39 por cento das mulheres na Índia utilizavam a Internet, contra 61 por cento dos homens. Na China, a percentagem era de 44 por cento no caso das mulheres e 56 por cento no caso dos homens, enquanto na Turquia era de apenas 44 por cento para as mulheres, contra 64 por cento dos homens.²⁵ São poucas as mulheres que gerem empresas nos setores da transformação, dos transportes e da tecnologia avançada.²⁶

Presença desigual no trabalho vulnerável

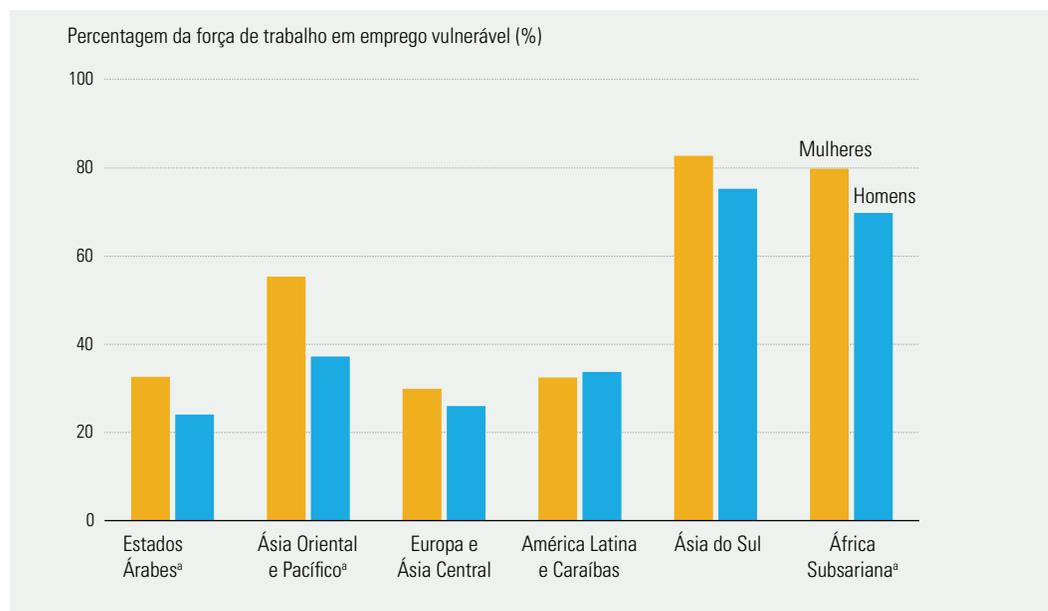
Não obstante as enormes disparidades a nível do emprego assalariado formal, esse tipo de trabalho confere ainda assim um certo grau de segurança económica e proteção contratual e jurídica a todos os trabalhadores. Por um lado, trabalhar no setor informal, ou ser trabalhador independente (sem ser empregador) pode significar salários baixos e variáveis, más condições de trabalho, voz ativa insuficiente e pouca margem para ações coletivas – o que fomenta a insegurança e a dependência.

Uma das formas de avaliar esta situação é a enumeração daqueles que estão em situação de “trabalho vulnerável” – classificados pelos estatísticos do trabalho como os que trabalham numa empresa gerida por um familiar (“trabalhadores familiares”), ou os trabalhadores independentes que não contratam empregados para trabalhar numa base permanente (“trabalhadores por conta própria”). Existe no entanto outra via que consiste em contabilizar os que trabalham no setor informal. Estes trabalhadores provavelmente irão permanecer sem a cobertura das proteções que outras formas de emprego formal asseguram.

Entre os países com dados que abrangem 84 por cento da força de trabalho mundial, mais de 48 por cento dos homens e 41 por cento das mulheres são trabalhadores independentes; nos países de baixo rendimento a taxa das mulheres (90 por cento) é superior à dos homens (83 por cento).²⁷ A nível mundial, cerca de 50 por cento das mulheres empregadas encontram-se numa situação de emprego vulnerável, contra 44 por cento dos homens. Nos países de baixo rendimento a percentagem é de 86 por cento no caso das mulheres e 77 por cento no caso dos homens.²⁸

FIGURA 4.8

Na maior parte do mundo, verifica-se uma maior probabilidade de as mulheres se encontrarem em situação de vulnerabilidade laboral



Nota: A cobertura dos Estados Árabes, Ásia Oriental e Pacífico e África Subsaariana é inferior aos níveis utilizados para a agregação regional.
Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório de Desenvolvimento Humano com base em dados da OIT 2015e.

Quando agrupadas por regiões com base no desenvolvimento humano, verifica-se que, nos países de baixo e médio desenvolvimento humano, existe uma maior probabilidade de as mulheres terem um emprego vulnerável. Considerando os dados disponíveis – com cobertura limitada em alguns casos – parece verificar-se uma situação semelhante também nas regiões geográficas: a probabilidade de as mulheres terem um emprego vulnerável é superior na maior parte das regiões (figura 4.8). Excetuam-se apenas a América Latina e as Caraíbas, onde se regista uma certa paridade, com o emprego vulnerável a representar cerca de um terço da população trabalhadora, tanto feminina como masculina.²⁹

É possível encontrar exemplos deste tipo de trabalho em numerosos setores, mas existem dois que se destacam de modo particular por empregarem um número especialmente elevado de mulheres – a agricultura e o trabalho doméstico remunerado.

Agricultura

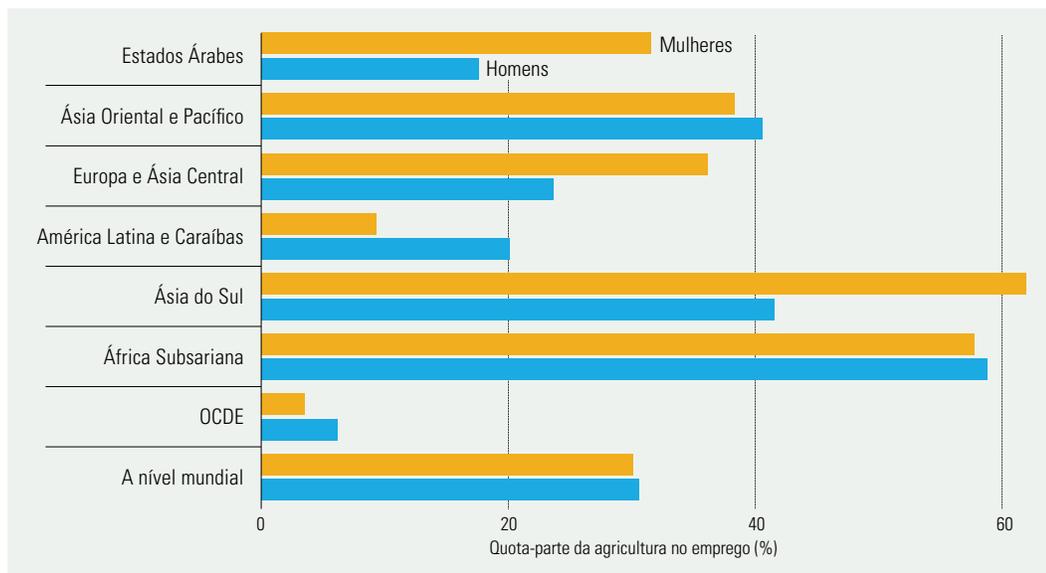
Na Ásia do Sul, a agricultura, sobretudo a informal, representa quase 62 por cento do emprego feminino mas menos de 42 por cento do emprego masculino (figura 4.9).

Para além disso, a natureza e a remuneração do trabalho podem variar entre os géneros – por exemplo, tanto homens como mulheres podem estar a trabalhar em pequenas explorações agrícolas, dedicando-se sobretudo a trabalho de subsistência.³⁰ No entanto, como acontece no Maláui, poderá haver uma maior percentagem de mulheres a trabalhar em explorações familiares, sem auferir remuneração (figura 4.10).

A percentagem da força de trabalho feminina no setor agrícola aumentou em todas as regiões nos últimos 20 anos, devido a uma série de fatores entre os quais figura a migração de homens à procura de oportunidades de trabalho remunerado. Entre 1980 e 2010, essa percentagem aumentou de 30 por cento para 45 por cento nas sub-regiões do Médio Oriente e do Norte de África. É provável que esta tendência agrave ainda mais as disparidades de género.³¹

FIGURA 4.9

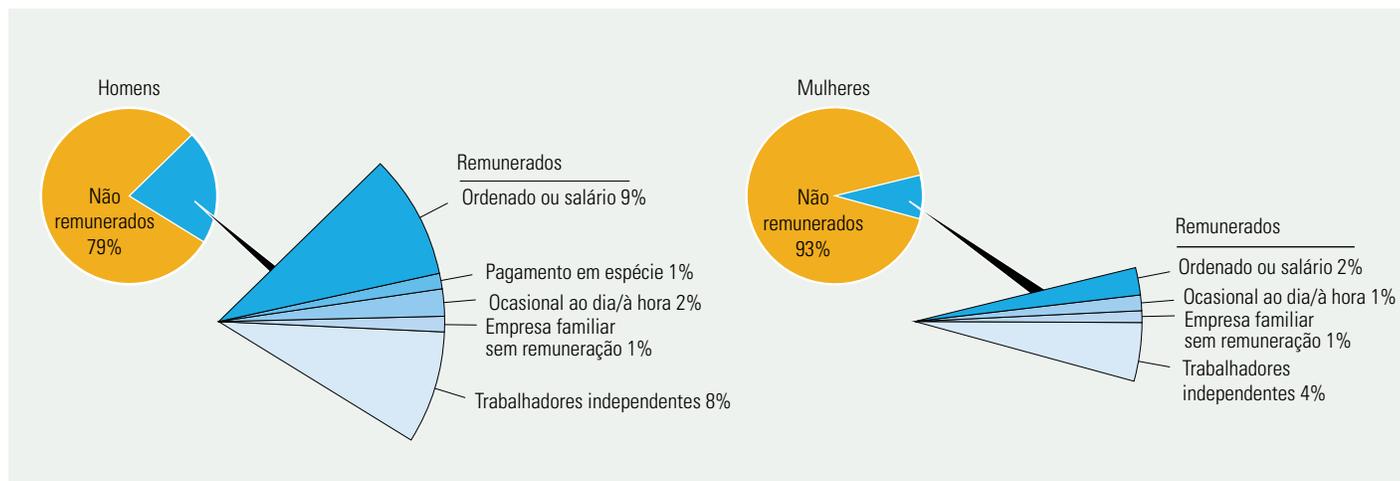
Na Ásia do Sul, a agricultura representa mais de 60 por cento do emprego feminino



Nota: Os dados regionais são retirados de dados nacionais do ano mais recente no período de 2005–2013. A China não está incluída porque não existem dados disponíveis por género.
 Fonte: OIT 2015e.

FIGURA 4.10

Nas zonas rurais do Maláui, é mais frequente o trabalho não remunerado entre as mulheres mesmo quando realizado fora de casa. 2008



Fonte: FAO 2011a.

Trabalho doméstico remunerado

Com o aumento dos rendimentos das famílias e o aumento do número de pessoas que trabalham fora de casa, a procura de trabalhadores domésticos remunerados registou igualmente um aumento. Estima-se que em 2010, em todo o mundo, 53 milhões de pessoas com 15

ou mais anos de idade realizavam trabalhos domésticos, sendo que 83 por cento dessas pessoas eram mulheres, o que representa 7,5 por cento das mulheres com trabalho remunerado.³² Algumas eram migrantes.

O trabalho doméstico engloba diferentes tarefas e pode envolver um grande número, quer de homens, quer de mulheres. Por

TABELA 4.1

Trabalhadores domésticos na Índia por setor, 2004–05 (milhares)

Tipo de trabalho doméstico	Mulheres	Homens	Totais
Empregado/a doméstico/a ou criado/a	2011	301	2312
Cozinheiro/a	89	34	123
Jardineiro/a	4	15	19
Porteiro/a, <i>chowkidar</i> ou guarda	7	129	136
Governante/a ou amo/a	63	25	88
Outros	781	748	1528
Totais	2955	1252	4206

Fonte: OIT 2013b.

TABELA 4.2

Trabalhadores domésticos migrantes nos países do Conselho de Cooperação do Golfo (milhares)

Países	Mulheres	Total
Barém (2011 ^a)	52	83
Koweit (2010)	310	570
Omã (2009)	69	95
Qatar (2009)	48	80
Arábia Saudita (2009)	507	777

a. Apenas no primeiro trimestre.

Fonte: Rakhee e Sasikumar 2012.

Os cuidadores migrantes deixam frequentemente no país de origem as suas famílias e os seus filhos

exemplo, em 2004/05, na Índia, havia 4,2 milhões de trabalhadores domésticos — 1 por cento do emprego total (tabela 4.1) — e cerca de um quarto dessas pessoas eram homens. Mais de 70 por cento eram mulheres que trabalhavam predominantemente como empregadas domésticas ou empregadas internas.³³ Alguns destes trabalhadores domésticos trabalham a tempo inteiro e vivem na casa dos patrões — podem ter um emprego estável e condições de vida razoáveis mas gozam de pouca liberdade. Outros trabalham a tempo parcial, vivem nas suas casas mas deslocam-se à casa dos patrões uma ou duas vezes por dia. Podem, portanto, trabalhar em mais do que uma casa, dispondo por isso de escolhas e opções de saída um pouco maiores.³⁴

A procura de trabalho doméstico alimenta a migração dentro dos países — por exemplo, das zonas rurais para as zonas urbanas — ou fora das fronteiras nacionais. Por exemplo, em muitos países latino-americanos, os trabalhadores

domésticos migrantes provêm de um país vizinho — bolivianos na Argentina, peruanos no Chile³⁵ — refletindo frequentemente custos de viagem mais baixos, requisitos de entrada menos restritivos e redes estabelecidas.

No entanto, outros trabalhadores percorrem distâncias mais longas, deslocando-se dos países de rendimentos mais baixos para os de rendimentos mais elevados. Os latino-americanos trabalham nos Estados Unidos e os prestadores de cuidados ucranianos encontram emprego em Itália.³⁶ Os trabalhadores das Filipinas ou da Indonésia poderão mudar-se para Singapura, onde uma família em cada cinco emprega um trabalhador doméstico.³⁷ Alguns dos maiores empregadores destes trabalhadores são os países do Conselho de Cooperação do Golfo, que empregam cerca de 2,4 milhões de migrantes, muitos dos quais são trabalhadores domésticos do género feminino (tabela 4.2).³⁸ Entre 2001 e 2010, o número de trabalhadores domésticos migrantes aumentou drasticamente.³⁹

Embora estes trabalhadores que viajam para outros países possam ganhar mais do que ganhariam no seu país, também podem ver-se aprisionados, vítimas de situações de abuso e exploração atrás de portas fechadas com recurso limitado a prestação de cuidados. Por exemplo, o patrão pode reter-lhes os passaportes ou os salários, não permitindo que abandonem o trabalho antes do fim do contrato. Os horários de trabalho podem ser excessivamente longos e os trabalhadores podem ter um acesso limitado, ou mesmo nenhum, a serviços que possam contribuir para reforçar os seus direitos, tornando-se assim vítimas de exploração e até mesmo de violência física e sexual. Mesmo quando são poupados aos piores abusos, muitos deles acabam por sofrer de ansiedade, depressão e distúrbios alimentares.⁴⁰

Muitos trabalhadores nacionais rejeitam estes empregos mal remunerados, pouco qualificados e frequentemente pouco prestigiados, não obstante o aumento da procura de trabalho doméstico a nível global. Por exemplo, nos Estados Unidos, pelo menos 1,8 milhões de trabalhadores são empregados domésticos, sendo a maioria (95 por cento) mulheres ou nascidos no estrangeiro.⁴¹ Os cuidadores migrantes deixam frequentemente no país de origem as suas famílias e os seus filhos, os quais por seu turno também precisam de receber cuidados, que muitas vezes são prestados pelos avós ou

outros familiares ou por ajudantes contratados localmente, encorajando assim uma cadeia de prestação de cuidados global paralela ao fluxo global de trabalhadores domésticos. Embora

a família beneficie economicamente graças às suas remessas, a separação dos entes queridos provoca traumas emocionais e compromete o aproveitamento escolar das crianças. A liberdade

CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL



Ásia Central: região emergente, novos desafios e oportunidades para as mulheres

O movimento das mulheres na Ásia Central aproxima-se do seu centenário. Começou com a emancipação das mulheres soviéticas na força de trabalho, impulsionada em parte pela necessidade de substituir os homens que combatiam na II Guerra Mundial e em parte pela industrialização soviética do pós-guerra. As mulheres da Ásia Central operavam maquinaria pesada nos campos, geriam centrais elétricas e pilotavam aeronaves. A verdade é que ajudaram a desenvolver campos de petróleo e gás e indústrias inteiras.

Muitas coisas mudaram desde a independência na década de 1990. Desindustrialização, privatização abusiva de bem públicos em consequência de uma forte estratificação social e elevados níveis de migração interna e externa reduziram drasticamente os níveis de vida. O colapso gradual da infraestrutura social e números diminutos de mulheres entre as novas elites empresariais praticamente privou as mulheres de capital económico, tornando-as vulneráveis à pobreza e ao desemprego.

A Ásia Central, onde dois terços da população residem em zonas rurais, enfrenta atualmente as consequências das alterações climáticas, da perda de recursos hídricos e da degradação do solo. O tráfico de droga proveniente do Afeganistão e a migração laboral fizeram aumentar a prevalência do VIH na região. Elevados níveis de corrupção, baixa qualidade dos serviços públicos e insuficiências do Estado de direito levaram instituições tradicionais e religiosas a tentar substituir as instituições estatais nas zonas rurais. Valores patriarcais antiquados, tais como a superioridade dos homens em relação às mulheres, o casamento em idade precoce, a poligamia e o restabelecimento da atividade económica da mulher em casa, competem agora com as normas sociais seculares existentes.

Estes problemas e as suas soluções foram discutidos no Fórum Nacional das Mulheres de 2015 dedicado ao 90.º aniversário do Movimento das Mulheres do Quirguistão, ao 20.º aniversário da Plataforma de Pequim e ao 15.º aniversário da resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre a participação ativa das mulheres na resolução de conflitos e na construção da paz. A Conferência de Pequim de 1995 sobre a evolução da situação das mulheres jovens e adultas proporcionou às delegadas da Ásia Central uma poderosa inspiração e um enquadramento para as políticas nacionais em matéria de género. Ao longo dos últimos 20 anos, criámos movimentos nacionais de mulheres, bem como mecanismos institucionais e um quadro político e legislativo nacional em matéria de igualdade de género.

Hoje em dia, as mulheres constituem 70 por cento dos líderes da sociedade civil do Quirguistão. Lideramos as organizações de direitos humanos mais ativas do país e sólidos meios de comunicação social, conduzimos a reforma judicial, combatemos a corrupção e trabalhamos para melhorar a qualidade dos serviços públicos. Temos estado na vanguarda de todas as mudanças importantes ocorridas no nosso país, incluindo a sua transição para uma forma de governo parlamentar. As mulheres participam ativamente nos organismos públicos de supervisão de cada ministério e na Iniciativa de Transparência nas Indústrias Extrativas. O movimento do microcrédito no país, no qual as mulheres desempenham um papel proeminente, expandiu-se consideravelmente nos últimos 20 anos, ajudando a alimentar as populações pobres das aldeias e das zonas urbanas. No entanto, são poucas as mulheres com assento nos conselhos de administração de empresas públicas e estatais. As mulheres empresárias que desejam expandir os seus negócios enfrentam duros desafios. Precisamos de incubadoras de empresas e de formação comercial e jurídica. Em vez de cedermos perante as perspetivas religiosas e conservadoras, deveríamos fortalecer a posição das mulheres nas indústrias criativas e no desporto. Devíamos dar continuidade a décadas de progresso durante as quais as mulheres concretizaram as suas aspirações e atingiram novas dimensões.

Os países da Europa Central e Oriental já atravessaram duas décadas de desenvolvimento democrático. Embora não seja longa, esta experiência está cada vez mais arreigada na nossa memória sociopolítica e histórica. “Genes de democracia” foram agentes de mudança vitais em conjunturas históricas cruciais e têm vindo a conduzir estes países para o grupo de países cujo bem-estar e prosperidade estão diretamente relacionados com as perspetivas para a igualdade de género. Tenho a certeza de que os países da Ásia Central — tendo passado pela emancipação em relação ao regime soviético e tendo alcançado 100 por cento de literacia entre as mulheres — serão capazes de fazer face aos problemas do período de transição e aos desafios emergentes e tradicionais no que respeita à igualdade de género. Impõe-se investir nas mulheres e nas raparigas e mudar os estereótipos de género através de crescimento económico e social inclusivo, sustentável e equitativo. Se o nosso Estado tratar a igualdade de género como parte integrante do desenvolvimento nacional, conseguiremos modernizar-nos, ajudando as mulheres e as raparigas a concretizar todo o seu potencial e as suas aspirações.

Roza Otunbayeva

Antiga Presidente do Quirguistão

Avaliação monetária do trabalho da prestação de cuidados não remunerado

O tempo não remunerado que as pessoas dedicam à prestação de cuidados à família, amigos e vizinhos contribui claramente para o nível de vida, o bem-estar social e o desenvolvimento das capacidades humanas. Simultaneamente, permite às pessoas participarem nas várias formas de trabalho remunerado existentes na economia. Contudo, enquanto se atribui a este último tipo de trabalho um valor monetário e se o inclui em agregados nacionais como o PIB, o primeiro tipo mantém-se largamente arredado dessa avaliação e, conseqüentemente, invisível nas discussões em torno da política económica.

A situação tem vindo a mudar. Graças, pelo menos em parte, a todas as resoluções das Nações Unidas centradas no reforço da visibilidade do trabalho não remunerado das mulheres, atualmente muitos países incluem nos inquéritos nacionais relativos à utilização do tempo perguntas sobre as atividades que as pessoas desenvolveram durante o dia anterior. Entre 2000 e 2010, foram realizados cerca de 87 inquéritos desse tipo, um número superior ao do período de 1900 a 2000. As estimativas relativas ao número de horas utilizadas na prestação de diversos serviços domésticos fornecem uma base para o cálculo do respetivo valor de mercado, quando comparado com quanto custaria adquirir no mercado um número equivalente de horas de serviços semelhantes. Trata-se de uma avaliação baseada no “custo de substituição”; são possíveis outras abordagens, mas esta é a mais utilizada. Note-se, no entanto, que o valor das contribuições do trabalho não remunerado nem sempre pode ser captado na íntegra em termos de mercado. Contudo, as estimativas do seu valor monetário - como, por exemplo, os esforços desenvolvidos com vista a calcular o valor “sem preço” dos ativos e dos serviços ambientais - podem fornecer dados importantes.

O trabalho doméstico não remunerado que gera produção de bens (como a preparação de alimentos para consumo próprio ou a recolha de lenha ou de água necessárias ao agregado familiar) é considerado parte da “produção” pelo Sistema de Contas Nacionais, e a maioria dos cálculos do Produto Interno Bruto inclui aproximações do valor desse trabalho. Contudo, o trabalho de prestação de cuidados não remunerados, como preparar as refeições, limpar a casa, tratar da roupa e cuidar das crianças, está explicitamente excluído. Embora nem todas as formas de trabalho de prestação de cuidados sejam abrangidas pelos

inquéritos relativos à utilização do tempo, fornecem no entanto uma ferramenta útil para conseguir obter estimativas mais rigorosas do número total de horas dedicadas a todas estas formas não reconhecidas e subavaliadas de trabalho.

Têm sido desenvolvidos esforços de avaliação, muitas vezes inseridos em “contas satélite” que giram em torno das estimativas convencionais, que têm ganho progressivamente terreno na contabilização do rendimento nacional e que são esclarecedores. Os resultados numa série de países mostram que o tempo dedicado à prestação de cuidados não remunerados não é opcional ou idiossincrático, mas sim estruturado cuidadosamente com vista a dar resposta à rotina das necessidades da família, sobretudo as necessidades relativas aos cuidados a crianças, idosos e todos aqueles que sofrem de deficiência ou doença.

Entre todos os países que procuram avaliar o valor do trabalho de prestação de cuidados não remunerado, as estimativas variam entre os 20 por cento e os 60 por cento do PIB¹. Na Índia, a prestação de cuidados não remunerada foi estimada em 39 por cento do PIB, e na África do Sul em 15 por cento². Nos países da América Latina, o valor na Guatemala está estimado entre os 26 por cento e os 34 por cento do PIB oficial, e em El Salvador situa-se nos 32 por cento.

Em 2008, a Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) publicou estimativas sobre a produção doméstica em 27 países com base numa abordagem de custo de substituição, a qual revelou que o valor da produção doméstica como percentagem do PIB varia consideravelmente de país para país. Situa-se acima dos 35 por cento em vários países geralmente considerados ricos - Austrália, Nova Zelândia e Japão - e abaixo dos 20 por cento no México e na Coreia, países com um PIB inferior.

Uma maior aceitação destas avaliações pode ajudar a orientar as políticas nacionais. Por exemplo, nos países em desenvolvimento, as mulheres despendem uma quantidade significativa de tempo a atender às necessidades básicas da família, e o acesso aos serviços de água potável e de energia moderna melhoraria de forma importante a sua produtividade. Contudo, as estimativas do retorno dos investimentos públicos não têm, normalmente, em consideração esse trabalho fora do mercado. Se tal acontecesse, a forma de afetação dos recursos e a prioridade atribuída aos projetos a implementar poderia mudar.

Notas

1. Antonopoulos 2009. 2. Budlender 2010.

Fonte: Folbre 2015.

O trabalho não remunerado tem todas as condições para ser esquecido nas avaliações económicas

económica das mulheres (ou pelo menos a code-terminação na distribuição dos recursos no seio da família) é maior quando são empregadoras ou têm trabalho remunerado nos seus próprios países, abrangida por legislações e serviços que

garantem os seus direitos. Estes progressos não são permanentes ou imutáveis – estão sujeitos a avanços e a retrocessos, domínio em que a política pública pode desempenhar um papel importante. A contribuição especial de Roza

Otunbayeva, antiga presidente do Quirguistão, destaca os progressos realizados e os desafios a enfrentar no que respeita ao empoderamento das mulheres na Ásia Central, especialmente no Quirguistão (caixa assinada).

Assimetrias no trabalho não remunerado

O trabalho não remunerado tem todas as condições para ser esquecido nas avaliações económicas, mas possui um valor crucial para os indivíduos e a sociedade (caixa 4.1) e pode constituir uma fonte de alegria e satisfação para muitos. As atividades desta natureza no âmbito tanto do agregado familiar como das comunidades incluem diversos serviços relacionados com os cuidados prestados a nós próprios e a outros. Uma parte desse trabalho prende-se com o funcionamento quotidiano dos agregados familiares em geral: limpar, cozinhar e tratar da roupa, todavia uma parte substancial diz respeito aos cuidados prestados a outros: mais de 2 mil milhões de crianças, por exemplo.⁴² Muitos adultos podem também necessitar de algum tipo de cuidados: os idosos (as pessoas com mais de 80 anos totalizam hoje em dia cerca de 120 milhões),⁴³ as pessoas com deficiência (estimadas em

mil milhões, aproximadamente)⁴⁴ e os doentes (por exemplo, muitos dos 37 milhões de doentes que sofrem de VIH/SIDA).⁴⁵

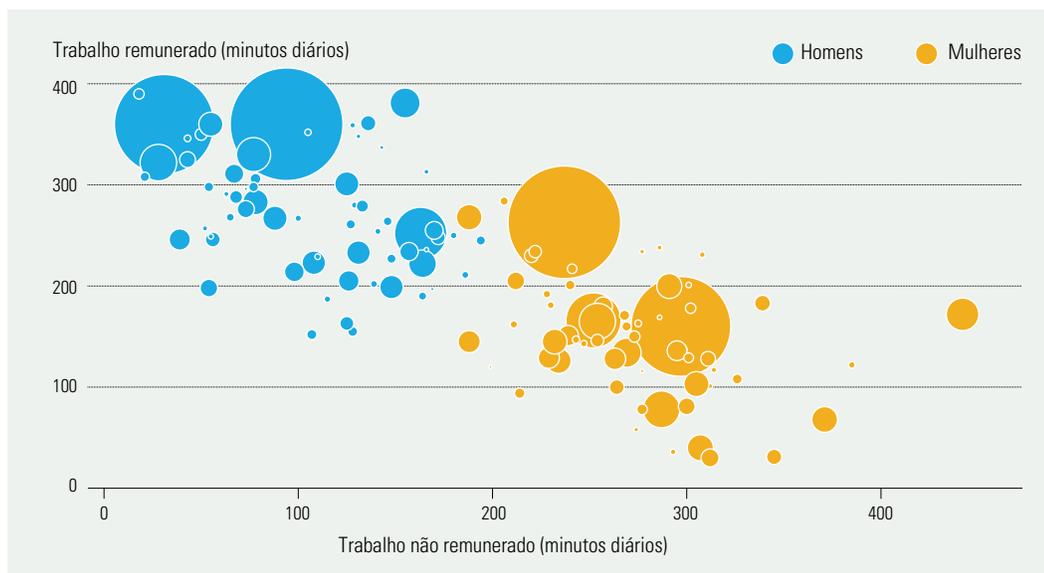
Este trabalho é indispensável para manter e reforçar as capacidades e o desenvolvimento humano. É essencial para o funcionamento das sociedades e das economias e viabiliza a maior parte dos tipos de trabalho remunerado existentes. No entanto, é desigualmente partilhado entre os géneros: são maioritariamente as mulheres que realizam grande parte deste trabalho não remunerado (figura 4.11).

Existem variações de país para país e ao longo do tempo. Por exemplo, na Argentina, em 2013, estima-se que 50 por cento dos homens realizava, em média, 2,4 horas de trabalho doméstico não remunerado por dia. Relativamente às mulheres, os números eram de 87 por cento e de 3,9 horas.⁴⁶ No mesmo ano, as percentagens apuradas em Bogotá eram de 30 por cento para os homens e de 54 por cento para as mulheres, assumindo as mulheres maior responsabilidade na preparação de alimentos, limpeza e manutenção.⁴⁷ A forma como o encargo é partilhado também foi evoluindo: nos Estados Unidos, em 1965, as mulheres gastavam mais de 240 minutos por dia no trabalho doméstico e os homens menos de 40 minutos; em 2012, a participação das mulheres tinha diminuído para cerca de 140 minutos por dia, e

As mulheres têm menos tempo livre do que os homens para usar como entenderem

FIGURA 4.11

As mulheres suportam a maior carga de trabalho não remunerado



Nota: Cada bola representa um país; a sua dimensão representa a população do país.
Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano baseados em Charmes (2015).

a dos homens tinha aumentado para mais de 80 minutos. Apesar desta mudança, a distribuição da carga de trabalho continua desigual.⁴⁸

De acordo com os inquéritos sobre a utilização do tempo nos países em desenvolvimento, as mulheres são normalmente responsáveis por mais de três quartos do tempo utilizado na prestação de cuidados não remunerados dedicados ao agregado familiar. Além disso, em famílias de baixos rendimentos, o agregado exige muito mais horas do que nas famílias de rendimento médio ou alto, que têm geralmente melhor acesso aos serviços básicos e têm condições financeiras para contratar ajuda ou adquirir equipamentos que permitem poupar trabalho.⁴⁹ Só em África, as mulheres despendem uma média de 200 milhões de horas na recolha de água.⁵⁰ Mesmo nos casos em que se verificou uma redução da carga deste trabalho, este continua a exigir mão-de-obra intensiva e a levantar obstáculos à realização de outras atividades, como a educação, o trabalho remunerado, a participação ou o lazer.

Disparidades na ocupação do tempo livre

As mulheres trabalham mais do que os homens, embora uma parte importante desse trabalho seja relativamente invisível, como acontece com a prestação de cuidados não remunerados. Consequentemente, têm menos tempo livre do que os homens para usar como entenderem. Numa amostra de 62 países, os homens dispõem de uma média de 4,5 horas diárias de lazer e atividades sociais, em comparação com 3,9 horas no caso das mulheres.⁵¹ A disparidade é maior nos níveis de desenvolvimento humano mais baixos: 29 por cento (dos homens) em países com desenvolvimento humano baixo, em comparação com 12 por cento em países de desenvolvimento humano muito elevado (figura 4.12). Na África Subsaariana, as mulheres apresentam uma elevada taxa de participação na força de trabalho e, simultaneamente, uma elevada carga de trabalho no domínio da prestação de cuidados, situação que restringe fortemente o seu tempo livre: na Tanzânia, as mulheres dispõem de menos de duas horas de lazer por dia

Na Dinamarca, na Alemanha e na Nova Zelândia, onde o tempo de lazer é superior a cinco horas diárias, a disparidade entre homens e mulheres é muito reduzida, ou mesmo inexistente. Esses países possuem políticas públicas e normas sociais muito fortes, que promovem a igualdade de género e a participação das mulheres no mercado de trabalho. Embora não estejam disponíveis dados relativos a alguns países em desenvolvimento, a disparidade é de 18 por cento na Europa Oriental e na Ásia Central, de 16 por cento nos Estados Árabes, de 15 por cento na Ásia e no Pacífico, de 13 por cento na Ásia do Sul e de 7 por cento na América Latina e nas Caraíbas.⁵²

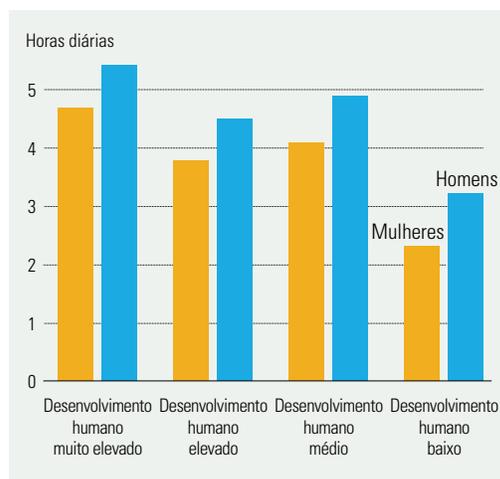
Partilha de responsabilidades do trabalho de prestação de cuidados

As fontes da prestação de cuidados à família têm vindo a mudar e, em muitos agregados, os homens assumem atualmente mais responsabilidades domésticas, nomeadamente nos cuidados a crianças. Nos Estados Unidos, os pais despendem, em 2012, 65 minutos por dia na prestação de cuidados às crianças, comparativamente a 21 minutos em 1965. Como o tempo total

As fontes da prestação de cuidados à família têm vindo a mudar

FIGURA 4.12

Os homens têm mais tempo para atividades sociais e de lazer do que as mulheres em todos os agrupamentos de desenvolvimento humano - ano mais recente disponível



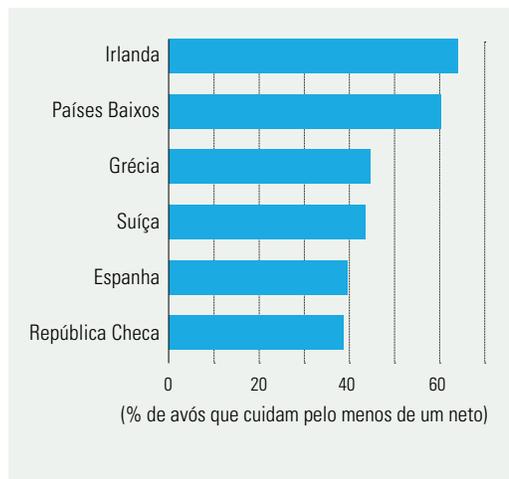
Nota: Os dados representam médias simples para cada agrupamento de desenvolvimento humano e abrangem 62 países.

Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano baseados em Charmes (2015).

considerado necessário para cuidar das crianças no mundo contemporâneo também aumentou, as mães americanas, em 2012, precisaram de 117 minutos para cuidar das crianças, comparativamente aos 90 minutos em 1965.⁵³ Todavia, este aumento em relação a 1965 foi menor - aumento de um terço - quando comparado com o aumento para o dobro por parte dos homens. As alterações na estrutura familiar, bem como a passagem das famílias alargadas para famílias nucleares mais móveis, também contribuíram

FIGURA 4.13

Os avós dedicam habitualmente algum tempo a cuidar dos netos, 2006-2007



Fonte: OCDE 2015a.

para essa mudança. Além disso, os padrões sociais evoluíram e a participação das mulheres no trabalho remunerado registou um aumento.

Os avós, quando disponíveis, dedicam habitualmente algum tempo a cuidar dos netos (figura 4.13). Em alguns casos, as opções podem não ser muitas. Na China, quando os pais das áreas rurais trabalham em áreas urbanas como trabalhadores migrantes, os avós cuidam de 19 milhões de crianças cujos pais estão ambos ausentes.⁵⁴ Em 2013, cerca de 18 milhões de crianças menores de 18 anos em todo o mundo tinham perdido um ou ambos os pais por motivos relacionados com a SIDA. Muitos deles estão ao cuidado dos avós⁵⁵

Desafios emergentes: lacunas na assistência, choques de saúde e alterações climáticas

O trabalho de prestação de cuidados não remunerados implica um imperativo humano e social primordial. Contudo, as pessoas sobre quem recai esse imperativo premente podem vir a ver as suas escolhas limitadas. À medida que a necessidade de prestação de cuidados evolui e que as alternativas dos serviços prestados pelo Estado não a acompanham, essas expectativas e esses papéis tradicionais podem circunscrever ainda mais as opções, a menos que ocorram mudanças estruturais no sentido de uma partilha mais equitativa desse trabalho. Como exemplos ilustrativos, apresentamos três desafios emergentes: lacunas na prestação de cuidados, choques de saúde e alterações climáticas.

Lacunas na prestação de cuidados

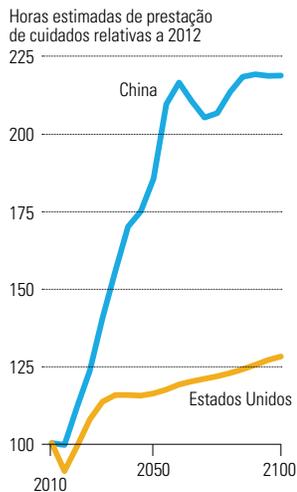
Grupos etários diferentes possuem necessidades de cuidados diferentes e, à medida que a população envelhece, a natureza dos serviços necessários também muda. Tradicionalmente, predominavam as necessidades de prestação de cuidados a bebés e crianças, e as instituições económicas, públicas, sociais e culturais evoluíram no sentido de lhes dar resposta. Embora os acordos institucionais se alterem - por exemplo, através da existência de licenças parentais ou das mudanças no que se espera dos homens e das mulheres -, os contornos gerais do tipo de prestação de cuidados necessários, a forma como são prestados e respetivos compromissos de tempo e dinheiro são bem conhecidos. Como as taxas de fertilidade estão em queda na maior parte do mundo, é provável que o número de crianças que precisam de assistência venha a diminuir e que a forma como o esforço é distribuído entre os vários atores venha a mudar e - espera-se - venha a encaminhar-se para uma partilha mais equitativa entre os géneros.

Em contrapartida, à medida que diminui o número de crianças que necessitam de cuidados, as necessidades de prestação de cuidados a idosos serão cada vez mais significativas. A disponibilidade económica que isso implica a nível do agregado familiar é espelhada, em certa medida, no rácio de dependência económica: rácio entre os membros com 65 anos ou mais (retirados da

Existe uma escassez mundial de cerca de 14 milhões de prestadores de cuidados

FIGURA 4.14

Os encargos com a prestação de cuidados aos idosos aumentarão muito mais rapidamente na China do que nos Estados Unidos



Fonte: Mukherjee e Nayyar 2015.

Parte do trabalho não remunerado efetuado pelas mulheres consiste na recolha de água, de combustível e de lenha

força de trabalho) e os membros com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (no ativo). Contudo, tal como acontece com as crianças, uma parte substancial das necessidades é colmatada pelos cuidados prestados no seio das famílias, os quais não se refletem nas avaliações económicas convencionais.

Estimativas recentes indicam que existe uma escassez mundial de 13,6 milhões de prestadores de cuidados, o que gera défices extremos nos serviços de cuidados de longa duração destinados aos idosos com mais de 65 anos.⁵⁶ A necessidade total de prestação de cuidados a idosos aumenta com o número de pessoas idosas e com o ritmo a que se agrava a sua incapacidade para realizar as atividades normais. Entre 110 e 190 milhões de pessoas em todo o mundo experimentam dificuldades nas atividades quotidianas e precisam de cuidados de longo prazo.⁵⁷ Essas necessidades podem ser parcialmente satisfeitas através da prestação de cuidados remunerada contratados fora do agregado familiar (no mercado de trabalho ou disponibilizados por serviços públicos); todavia, uma parte considerável é satisfeita pela prestação de cuidados não remunerada por parte dos membros do agregado familiar e da família - predominantemente pelas mulheres. É aqui que os papéis tradicionais em função do género podem conjugar-se com o aumento da longevidade, a redução da dimensão dos agregados e o acesso limitado a alternativas, conduzindo a uma carga de trabalho de prestação de cuidados maior, e desproporcionadamente partilhada, suportada pelas

mulheres, a qual restringe ainda mais as opções disponíveis de outras formas de trabalho.

Esta situação já é preocupante em vários países desenvolvidos — nomeadamente no Japão, onde 26 por cento da população tinha mais de 65 anos em 2014 e se prevê que o custo da prestação de cuidados necessários atinja mais do dobro até 2050,⁵⁸ apesar da disponibilidade de mecanismos alternativos (caixa 4.2) — e está iminente noutros. Por exemplo, nos Estados Unidos, os encargos com a prestação de cuidados aos idosos, relativamente ao valor registado em 2010, aumenta a um ritmo relativamente lento — um acréscimo de aproximadamente um sexto até 2030 e de cerca de um quinto até 2080 (figura 4.14). Contudo, na China, o aumento é muito mais acelerado, de cerca de dois quintos até 2030 e do dobro até 2050.⁵⁹

Independentemente das situações ou altura em a necessidade se torne visível, a prestação de cuidados a idosos é uma questão cada vez mais premente. Se os tradicionais papéis de género e a falta de alternativas públicas se mantiverem, as mulheres podem sentir uma limitação crescente das suas escolhas.

Choques na saúde

O trabalho de prestação de cuidados torna-se ainda mais crucial durante as crises de saúde graves, como as provocadas pelo VIH/SIDA, pela gripe das aves ou pelo vírus Ébola. Em países com serviços de saúde insuficientes, o peso recai habitualmente sobre os prestadores

CAIXA 4.2

Créditos para a prestação de cuidados de longo prazo a idosos no Japão

O Japão desenvolveu um sistema de prestação de cuidados a pessoas idosas tendo por base uma troca de “créditos de tempo”. As redes de apoio mútuo de Fureai Kippu (“cupão para prestação de cuidados”) surgiu com os grupos urbanos de ajuda mútua, como a Associação de Ajuda na Vida Quotidiana, em Tóquio, e a Associação de Kobe de Prestação de Cuidados a Idosos.

Neste sistema, as pessoas prestam cuidados a idosos ou deficientes ao domicílio, incluindo refeições ou banho, ou ajudam nas compras ou preparação de refeições. Em contrapartida, os prestadores de cuidados

recebem cupões eletrónicos pagos numa conta poupança informatizada. Podem poupar estes Fureai Kippu para seu próprio uso no futuro ou transferi-los para alguém da sua escolha, geralmente um dos progenitores ou membros da família. Em alguns casos, podem converter os Fureai Kippu num equivalente montante em dinheiro.

Este sistema permite que os idosos a evitem ou adiem a mudança para lar dispendioso, além de poder reduzir também o tempo que passam no hospital, na sequência de um problema de saúde. Acima de tudo, melhora a sua qualidade de vida.

Fonte: Hayashi 2012

de cuidados que trabalham silenciosamente dentro de casa, situação que os responsáveis políticos consideram, erradamente, uma oferta ilimitada. Nestas circunstâncias, pressupõe-se que os membros do agregado se sacrificam pelas suas famílias e comunidades, chegando mesmo a colocar em risco o seu próprio bem-estar. Os papéis tradicionais diferenciados por género dão então origem a uma restrição das opções das mulheres, normalmente mais agravada nas comunidades pobres, que menos podem pagar por essa prestação de cuidados.

Em todo a África Austral, por exemplo, surgiram redes de prestadores voluntários de cuidados, não remunerados e informais, como uma vanguarda fundamental na prestação de cuidados a pessoas doentes em situações de crise, como a do VIH/SIDA. Como os sistemas de saúde pública na região enfrentam todo um conjunto de desafios, surgem prestadores de cuidados à família e à comunidade que, embora com um apoio mínimo, preenchem a lacuna em matéria de cuidados de saúde não colmatada pelos governos.

As dimensões de género subjacentes a esta situação são evidentes. Como se viu no recente surto de Ébola, as mulheres foram as mais afetadas. Os casos confirmados distribuem-se, globalmente, de forma equitativa entre homens e mulheres, sendo o número de casos relativo às mulheres apenas ligeiramente superior. Porém, as dimensões do surto do ponto de vista do género vão mais para além que as taxas de infeção. Os dados que revelam a sua maior vulnerabilidade à infeção, bem como a utilização do seu tempo na assistência a doentes na esfera familiar e escolar, mostram bem o papel social que se espera das mulheres na qualidade de prestadoras de cuidados a doentes. Estas responsabilidades resultam numa menor participação na atividade económica, agravada ainda pelo encerramento de estradas e mercados. Por fim, num círculo vicioso, à medida que a economia sofre de recessão e que as receitas caem, os cortes nas despesas públicas redistribuem os custos da prestação de cuidados pelos que menos podem pagá-los.⁶⁰

Alterações climáticas

Os estudos realizados demonstraram que parte do trabalho não remunerado efetuado pelas mulheres consiste na recolha de água, de

combustível e de lenha: perto de 2 mil milhões de pessoas no mundo em desenvolvimento usam biocombustíveis tradicionais de biomassa como fonte primária de energia.⁶¹ Estima-se que, globalmente, as mulheres gastem 200 milhões de horas por dia simplesmente para recolha de água para si próprias e para as suas famílias. Um estudo de 2003, que salientava exemplos da África Subsaariana, observou que as mulheres passavam mais tempo do que os homens nessas atividades, com variações em função da sua residência em zonas rurais ou urbanas.⁶² Outros fatores com impacto sobre o tempo gasto incluem as infraestruturas e o acesso aos serviços, nas situações em que o rendimento familiar também tem determinante. De uma forma geral, o peso é provavelmente maior para os pobres, sobretudo nas áreas rurais onde o acesso a combustíveis modernos para cozinhar e a recursos hídricos melhorados é especialmente difícil.

O declínio da biodiversidade e a desflorestação fizeram com que a madeira – o combustível sólido mais utilizado – se encontrasse mais afastada dos lugares onde as pessoas residem. O mesmo acontece com as águas subterrâneas. Para dar resposta a essas necessidades prementes, mais do que nunca, as mulheres e as jovens têm menos tempo para participar em atividades alternativas, remuneradas ou não.

Estas pressões são suscetíveis de ser ainda mais acentuadas pelas alterações climáticas. O Painel Intergovernamental sobre as Alterações Climáticas informou, na sua avaliação de 2014, que é praticamente certo que as alterações climáticas reduzirão significativamente os recursos hídricos renováveis na maioria das regiões secas subtropicais, dando origem à escassez de água potável e de combustíveis à base de biomassa.⁶³ Muitas dessas regiões estão localizadas na África Subsaariana e noutras partes menos desenvolvidas do mundo, onde mulheres e as jovens já despendem um tempo considerável por dia no cumprimento dessas obrigações para os seus lares. Se a carência de infraestruturas pertinentes, ou a ausência de partilha equitativa entre os géneros persistirem, as alterações climáticas diminuirão ainda mais as escolhas das mulheres.

Uma mãe com qualificações e profissionalmente ativa pode inspirar e estimular os filhos

Rumo ao reequilíbrio: alargamento das escolhas, capacitação das pessoas

Como pode a sociedade criar um ambiente propício onde as mulheres possam ter poder de escolha?

O trabalho realizado pelas mulheres — remunerado e não remunerado — possui importantes implicações no desenvolvimento humano para si próprias e para os outros. O trabalho remunerado proporciona autonomia económica, juntamente com oportunidades de participação e interação social e da melhoria das competências e capacidades, ajudando a reforçar a autoestima e a confiança. No entanto, a prestação de cuidados e o trabalho comunitário não remunerados são vitais para o bem-estar humano e possuem valor tanto individual como social. Os prestadores de cuidados não remunerados raramente têm poder de escolha relativamente ao cumprimento dessas responsabilidades, e muitas vezes são motivados por obrigações culturais, familiares e sociais. Quando as pessoas assumem responsabilidades de prestação de cuidados e ficam fora do mercado de trabalho, fazem grandes sacrifícios, chegando a perder, inclusivamente, a oportunidade de alargar as suas capacidades profissionais. Além disso, também comprometem muitas vezes a sua independência económica e a sua autonomia pessoal, as quais podem ser cruciais para si próprias e os seus filhos.

Contudo, essa prestação de cuidados constitui uma contribuição importante para o desenvolvimento humano, especialmente pelo facto de prestarem cuidados personalizados aos membros da família, o que fortalece os laços familiares e aumenta o bem-estar físico e mental dos outros membros da família, sobretudo das crianças e dos idosos. As mães que podem amamentar os seus bebés⁶⁴ — o que é crucial para a saúde das crianças — e cuidam deles durante os primeiros 15 meses influenciam positivamente o desempenho escolar da criança.⁶⁵ Os locais de trabalho que criam condições e proporcionam instalações adequadas para o efeito estão mais aptos a apoiar os benefícios resultantes da prestação de cuidados.

Existem cada vez mais dados que demonstram também que as filhas de mães que executam trabalho remunerado vêm a ter, mais tarde, um futuro melhor. Um estudo recente, com base numa amostra de 50 000 adultos em 25 países, concluiu que as filhas de mães que

trabalham que completaram mais anos de ensino são que com maior probabilidade terão um emprego, sobretudo um lugar de supervisão, e um rendimento mais elevado. Nos Estados Unidos, onde as filhas de mães que trabalham ganhavam 23 por cento mais do que as filhas de mães domésticas, alguns desses efeitos foram mais substanciais. As carreiras dos filhos parecem não ser significativamente influenciadas pelo facto de as mães trabalharem, o que não é surpreendente, pois geralmente espera-se que os homens trabalhem. Porém, os filhos de mães que trabalham parecem despende mais tempo na prestação de cuidados às crianças e no trabalho doméstico.⁶⁶

Uma mãe com qualificações e profissionalmente ativa pode inspirar e estimular intelectualmente os filhos e servir como modelo positivo para as filhas. Em muitos países, a disponibilização de serviços e instalações públicos de apoio à família tornou-se mais difícil devido aos cortes nos serviços sociais públicos.

As questões que se colocam são as seguintes: como pode a sociedade criar um ambiente propício onde as mulheres possam ter poder de escolha? O que seria necessário para traduzir essas escolhas num equilíbrio justo entre os géneros em termos de funções, responsabilidades e resultados, a nível tanto do trabalho remunerado como do trabalho não remunerado?

Estas intervenções são abordadas em maior profundidade no Capítulo 6, mas deverão ser realizadas em torno de quatro eixos, envolvendo uma grande variedade de atores e com impacto sobre todos os homens e mulheres:

- *Redução e partilha da carga do trabalho de prestação de cuidados não remunerado* – incluindo o acesso universal à água potável; serviços modernos de energia para as necessidades domésticas; serviços públicos de qualidade, nomeadamente os relacionados com a saúde e a prestação de cuidados; acordos de trabalho que possam incluir horários flexíveis sem penalizar a carreira profissional; e, por fim, uma mudança nas mentalidades sobre os papéis e responsabilidades específicas de género.
- *Alargamento das oportunidades de trabalho remunerado para as mulheres* - incluindo o acesso à educação superior de qualidade em todos os campos; esforços proativos de

Licença parental remunerada, incluindo a licença de paternidade obrigatória

A licença parental remunerada é um dos mais importantes benefícios da flexibilidade alargada aos pais que trabalham, sobretudo quando são implementadas políticas de licença de paternidade obrigatória. A correta combinação de políticas pode contribuir para garantir taxas elevadas de participação feminina na força de trabalho, bem como a existência de trabalhadores motivados e satisfeitos com um bom equilíbrio entre vida profissional e vida privada.

Os benefícios da licença de maternidade remunerada são essenciais para as mulheres regressarem ao trabalho após o nascimento do filho. Cerca de 85 por cento dos países dão, pelo menos, 12 semanas de licença de maternidade. Dos 185 países inquiridos pela Organização Internacional do Trabalho, todos menos 2 (Papua-Nova Guiné e Estados Unidos) permitem às mães receberem pelo menos uma licença, remunerada pelo Estado, pelos empregadores ou por uma combinação de ambos. Embora só um terço dos países cumpra o mínimo recomendado de 14 semanas de licença para as mães, remuneradas a pelo menos dois terços do seu salário e com financiamento público, o quadro é globalmente positivo nos países desenvolvidos e está a melhorar nas regiões de países em desenvolvimento¹.

Contudo, a interrupção da carreira provocada pela licença de maternidade tem consequências negativas inesperadas para a sua carreira. Essas consequências são tanto maiores quanto mais longa é a licença. Por exemplo, os dados apontam para que, quando as mulheres regressam ao trabalho após a licença de maternidade, tal como acontece com outros aspetos da flexibilidade, são penalizadas por terem gozado uma licença de maternidade remunerada, sobretudo quando a licença é generosa. O tempo em que estão ausentes do mercado de trabalho pode reduzir a capacidade de geração de receitas e as pensões das mulheres, pois perdem oportunidades de ganhar experiência e eventuais promoções. A ascensão a cargos superiores torna-se particularmente difícil.

Na Alemanha, cada ano de licença de maternidade gozada pela mulher reduz os seus rendimentos após o regresso ao trabalho de 6 por cento a 20 por cento. Em França, estima-se que cada ano de ausência provoque uma quebra do rendimento de 7 por cento². O efeito é amplificado quando uma licença de maternidade longa é combinada com políticas de incentivo ao trabalho a tempo parcial, o que seduz mais mulheres a regressarem à força de trabalho mas as mantém em lugares na base da pirâmide. Na verdade, tem-se argumentado que a Elternkarenz, que paga a licença parental até os filhos fazerem 3 anos na Alemanha e 2 anos na Áustria, destrói efetivamente todas as perspectivas de carreira das mulheres que a aproveitam³.

Apesar de a licença de maternidade ser remunerada no Reino Unido, surge acompanhada de uma penalização na remuneração: 60 por cento das mães que trabalham e têm filhos no infantário ou na escola primária trabalham a tempo parcial, o mesmo acontecendo com

metade das que possuem filhos mais velhos, em idade escolar do ensino secundário. Apenas 10 por cento dos pais trabalham a tempo parcial. As mulheres que trabalham a tempo parcial ganham, em média, menos um terço por hora do que os homens a tempo inteiro, e 40 por cento das mulheres que trabalham a tempo parcial ganham menos do que o salário mínimo⁴.

Uma lei chilena de 1981 relativa à prestação de cuidados à infância tinha por objetivo aumentar a percentagem de mulheres que trabalham, que é inferior a 50 por cento. Essa lei exige que as empresas com 20 ou mais trabalhadoras forneçam e paguem os cuidados a crianças às mulheres com filhos com menos de 2 anos de idade, num local nas imediações, onde as mulheres possam ir alimentá-los, o que facilitou a transição de regresso ao trabalho e ajudou o desenvolvimento das crianças, mas provocou também uma quebra de 9 por cento a 20 por cento nos salários iniciais das mulheres⁵.

As políticas que definem, de facto, as mulheres pelo seu papel de mães afetam os resultados profissionais de todas as mulheres, e não apenas daquelas que gozam de licenças longas. Durante a ausência remunerada de um progenitor jovem, nenhum empregador pode contratar um substituto permanente. Como é mais provável que sejam as mulheres a tirar licenças parentais longas do que os homens, os empregadores têm um motivo forte para contratarem homens. A legislação europeia em matéria de igualdade de emprego torna essa discriminação ilegal, mas a prática mostra que os empregadores continuam a diferenciar os géneros⁶.

A questão da licença de paternidade esteve no centro das atenções, uma vez que o papel dos pais na criação e na partilha dos cuidados aos filhos foi posto em evidência. Muitos países já oferecem licença de paternidade. A licença parental a dividir entre as mães e os pais é uma abordagem que promove o equilíbrio. Diversos países europeus, bem como a Austrália e a Nova Zelândia, já possuem um sistema desse tipo. O problema é que, como a criação dos filhos é tradicionalmente vista como trabalho da mãe, os pais tendem a não pedir qualquer licença, a menos que seja tornada obrigatória.

Na Áustria, na República Checa e na Polónia, onde a licença parental é transferível na totalidade, apenas cerca de 3 por cento dos pais a usam. Por conseguinte, os países estão a procurar abordagens diferentes para ultrapassar o problema. No Chile, em Itália e em Portugal, a licença de paternidade é obrigatória. Os pais podem ser induzidos a usar mais a licença de paternidade através de incentivos como uma aplicação menos estrita da abordagem neutra em termos de género e a atribuição de um bónus aos pais que partilhem a licença parental mais equitativamente. Por exemplo, através de medidas deste tipo, a Alemanha assistiu a um aumento da percentagem de pais que usam a licença, de 3 por cento, em 2006, para 32 por cento, em 2013.⁷

Equilibrar a relação entre trabalho remunerado e não remunerado é crucial para o trabalho sustentável

Notas

1 The Economist 2015c, 2 The Economist 2015c, 3 Munk e Rückert 2015, 4 The Pregnancy Test 2014, 5 Villena, Sanchez e Rojas 2011; Prada, Rucci e Urzúa 2015, 6 Munk e Rückert 2015, 7 The Economist 2015c.

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano (GRDH)

recrutamento; e redução dos obstáculos ao empreendedorismo.

- *Melhoria dos resultados no trabalho* - incluindo medidas legislativas como as relacionadas com o assédio no trabalho e salário igual, licença parental obrigatória, oportunidades equitativas de reforçar as competências e conhecimentos especializados, assim como medidas destinadas a eliminar a redução de lugares por falta de substituição do capital humano e de conhecimentos quando participam no trabalho de prestação de cuidados (caixa 4.3).
- *Mudança das normas* - incluindo a promoção das mulheres a posições visíveis de topo, responsabilidade e tomada de decisão, quer nas esferas públicas como privadas, e o incentivo à participação dos homens em profissões dominadas tradicionalmente pelas mulheres.

Conclusão

Para concluir, independentemente da contribuição económica, o trabalho remunerado

ou não remunerado possui um valor social com implicações consideráveis para o desenvolvimento humano.

Verificou-se uma evolução positiva nas políticas, normas sociais e atitudes, bem como uma mudança nos papéis dos homens e das mulheres em várias sociedades, situação que deverá conduzir a um reequilíbrio no mundo do trabalho. A educação, as políticas sociais e a modernização das sociedades desempenharam o seu papel.

No entanto, estamos longe dos resultados desejados. Os governos podem promover medidas com vista a promover condições que proporcionem poder de escolha a homens e mulheres através da política, mas as medidas do governo só podem fazer uma parte do caminho. A principal ênfase deve incidir na partilha de responsabilidades e nas contribuições recíprocas por parte de homens e mulheres com vista a equilibrar a relação entre trabalho remunerado e não remunerado, que é crucial não só num mundo em rápida transformação e envelhecimento, mas também para o trabalho sustentável, tema que analisamos no capítulo 5.

TABELA A4.1

Utilização do tempo

País	Ano do inquérito	Trabalho remunerado total		Trabalho não remunerado total		Formação		Vida social e lazer		Cuidados e manutenção pessoais		Outros (incluindo viagens)		
		Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	
		(minutos diários)		(minutos diários)		(minutos diários)		(minutos diários)		(minutos diários)		(minutos diários)		
África do Sul	2010	129	214	229	98	64	71	259	307	758	750	0	0	
África do Sul	2000	116	190	216	83	96	109	276	330	734	727	0	0	
Albânia	2010–2011	117	257	314	52	56	57	163	226	699	733	83	108	
Alemanha	2001–2002	134	222	269	164	28	26	330	355	656	636	24	38	
Argélia	2012	30	198	312	54	42	30	240	330	798	768	18	72	
Arménia	2004	101	291	312	63	43	36	189	255	749	733	46	61	
Austrália	2006	128	248	311	172	26	25	284	308	666	649	25	39	
Áustria	2008–2009	160	264	269	146	39	44	300	335	673	654	5	5	
Bélgica	2005	94	155	214	128	41	36	313	371	696	662	83	89	
Bélgica	1999	96	167	224	128	38	36	310	347	697	674	75	89	
Benim	1998	Urbano	240	237	199	63	68	110	144	243	723	722	31	49
Benim	1998	Rural	308	285	210	66	31	70	133	215	746	758	38	59
Benim	1998	Total	284 ^a	268 ^a	206 ^a	65 ^a	44 ^a	84 ^a	137	225 ^a	738 ^a	745 ^a	35 ^a	55
Bulgária	2009–2010	137	190	298	164	24	27	241	296	730	750	37	26	
Camboja	2004	270	390	188	18	18	36	222	258	742	738	0	0	
Canadá	2010	180	255	257	170	37	34	309	346	656	634	0	0	
Canadá	2005	186	282	252	156	36	30	324	348	648	624	18	24	
China (República Popular da)	2008	263	360	237	94	31	34	215	251	696	704	0	0	
Colômbia	2012–2013	151 ^b	311 ^b	239 ^b	67 ^b	52 ^b	56 ^b	309 ^b	338 ^b	706 ^b	690 ^b	0 ^b	0	
Coreia (República da)	2009	145	246	188	39	71	79	270	294	653	652	112	131	
Coreia (República da)	2004	154	260	194	36	69	79	234	259	634	635	156	172	
Coreia (República da)	1999	167	279	204	32	82	94	232	257	618	618	136	160	
Costa Rica	2004	122 ^b	352 ^b	385 ^b	105 ^b	39 ^b	37 ^b	278 ^b	289 ^b	662 ^b	653 ^b	0 ^b	0	
Dinamarca	2001	147	211	243	186	29	20	325	346	673	643	22	33	
El Salvador	2010	192	346	228	43	52	73	266	305	577	573	0	0	
Equador	2012	150	306	273	78	83	87	174	190	877	875	0	0	
Eslovénia	2000–2001	169	236	286	166	41	36	287	339	630	632	26	30	
Espanha	2009–2010	128	205	263	126	39	39	271	326	686	693	52	53	
Espanha	2002–2003	119	243	280	101	43	42	265	321	681	684	51	50	
Estados Unidos	2013	166	252	252	163	29	28	318	349	658	634	21	16	
Estados Unidos	2012	176	250	249	156	28	32	321	361	656	631	15	14	
Estados Unidos	2011	177	254	249	165	27	29	318	346	656	631	18	17	
Estados Unidos	2010	176	245	252	167	29	28	313	349	653	632	22	20	
Estados Unidos	2009	171	256	258	166	30	26	321	352	649	631	16	14	
Estados Unidos	2008	179	271	259	162	31	25	319	347	644	630	14	10	
Estados Unidos	2007	188	271	263	169	26	25	310	344	643	625	11	12	
Estados Unidos	2006	181	272	263	164	32	27	307	342	649	628	13	12	
Estados Unidos	2005	180	266	262	163	25	27	311	342	649	631	11	10	
Estados Unidos	2004	178	265	268	165	29	29	313	347	642	626	9	8	
Estados Unidos	2003	173	274	268	168	29	26	315	340	643	622	12	11	
Estónia	2009–2010	161	197	261	169	30	36	267	314	670	666	51	60	
Estónia	1999–2000	167	234	302	179	41	51	243	283	647	648	40	45	
Etiópia	2013	Urbano	177	318	245	66	101	124	136	177	781	754	0	0
Etiópia	2013	Rural	206	296	304	141	45	55	89	130	795	819	0	0
Etiópia	2013	Total	200	301	291	125	58	70	99	140	792	805	0	0
Finlândia	1999	183	267	221	130	69	51	284	323	638	621	52	56	
Finlândia	1987	197	269	222	128	70	61	291	308	622	625	47	57	
Finlândia	2009	162	202	211	139	67	53	301	362	649	633	56	58	
Finlândia	1979	187	258	226	120	80	73	266	297	632	634	56	69	
França	2010	126	199	234	148	34	33	269	309	713	696	64	55	
França	1999	120	207	267	151	36	43	249	285	731	716	37	38	
França	1986	196	347	307	127	0	0	208	249	685	672	44	45	
Gana	2009	230	288	220	68	81	110	169	254	732	709	0	0	
Grécia	2013–2014	78	152	277	107	38	39	318	395	711	719	18	29	
Hungria	1999–2000	171	261	268	127	33	34	256	304	683	681	28	32	
Índia	1998–1999	160	360	297	31	0	0	241	277	736	765	0	0	
Irão (República Islâmica do)	Inverno 2009	Urbano	42	298	322	76	78	206	213	792	776	2	5	
Irão (República Islâmica do)	Verão 2009	Urbano	39	274	284	77	28	22	226	242	862	823	1	1
Irão (República Islâmica do)	Outono 2008	Urbano	38	276	316	80	81	82	215	218	790	780	1	5
Irão (República Islâmica do)	Média de três inquéritos	Urbano	40	283	307	78	62	59	216	224	815	793	1	4
Iraque	2007	Centros provinciais	36	245	330	56	58	61	268	335	716	702	32	40

TABLE A4.1

Utilização do tempo (Continuação)

País	Ano do inquérito		Trabalho remunerado total		Trabalho não remunerado total		Formação		Vida social e lazer		Cuidados e manutenção pessoais		Outros (incluindo viagens)	
			Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
			(minutos diários)		(minutos diários)		(minutos diários)		(minutos diários)		(minutos diários)		(minutos diários)	
Iraque	2007	Outros urbanos	26	231	340	62	48	63	284	340	705	701	38	44
Iraque	2007	Rural	40	226	362	58	30	55	249	334	720	713	41	55
Iraque	2007	Total	31	246	345	56	46	58	264	328	713	700	48	116
Irlanda	2005		142	280	296	129	35	38	296	346	629	602	42	44
Itália	2008–2009		103	223	305	108	26	25	250	310	685	683	70	90
Itália	1988–1989		92	241	362	87	27	31	235	285	696	715	44	81
Itália	2002–2003		108	252	347	126	26	25	241	305	691	692	27	39
Japão	2011		165	330	254	77	57	59	247	276	673	660	46	41
Japão	2006		167	333	220	43	42	47	214	238	652	638	144	139
Japão	2001		162	330	219	35	44	50	218	249	652	637	145	139
Letónia	2003		234	337	277	143	15	11	233	273	653	646	27	30
Lituânia	2003		231	313	308	166	12	10	210	270	656	653	24	28
Madagáscar	2001	Urbano	189	320	234	65	112	133	164	191	783	779	13	16
Madagáscar	2001	Rural	253	363	217	44	66	64	107	141	811	812	15	19
Madagáscar	2001	Total	234 ^c	350 ^c	222 ^c	50 ^c	80 ^c	85 ^c	124 ^c	156 ^c	803 ^c	802 ^c	14 ^c	18 ^c
Mali	2008	Urbano	138	282	235	27	71	104	249	330	729	658	20	43
Mali	2008	Rural	262	322	245	18	40	57	112	178	718	713	74	154
Mali	2008	Total	217	308	241	21	51	74	161	233	722	693	55	114
Marrocos	2011–2012		81	325	300	43	0 ^d	0 ^d	0 ^d	0 ^d	0 ^d	0 ^d	0 ^d	0 ^d
Maurícia	2003		116	296	277	73	65	67	290	345	709	695	0	0
México	2009		172	381	442	155	72	75	150	174	604	584	0	71
México	2002		122	327	385	88	77	116	165	186	596	583	95	140
Mongólia	2011		238	348	286	131	44	44	168	206	700	703	0	0
Noruega	2010		181	250	230	180	28	27	338	347	624	599	38	38
Noruega	2000		179	274	236	161	27	22	348	353	611	586	39	43
Noruega	1990		168	270	262	156	33	29	329	349	610	598	37	39
Noruega	1980		143	280	286	146	31	30	333	340	619	611	28	33
Noruega	1970		116	329	355	133	17	23	278	296	636	619	36	40
Nova Zelândia	2009–2010		143	254	247	141	36	41	311	311	664	650	39	42
Nova Zelândia	1998–1999		136	253	250	138	42	48	295	305	657	645	60	49
Omã	2007–2008		58	187	274	115	58	72	317	374	720	691	0	0
Países Baixos	2005–2006		146	279	254	133	37	42	297	308	657	619	49	61
Palestina (Estado da)	2012–2013		36	249	293	55	81	76	337	361	693	697	0	1
Palestina (Estado da)	1999–2000		32	307	301	54	97	96	342	374	685	649	6	3
Panamá	2011	Urbano	201	359	301	128	40	38	166	157	734	748	1	1
Paquistão	2007		78	322	287	28	58	82	194	243	824	767	0	0
Peru	2010		183 ^e	361 ^e	339	136	75	78	127	122	715	742	1	1
Polónia	2003–2004		136	234	295	157	39	39	285	332	658	642	27	35
Portugal	1999		178	298	302	77	34	40	175	255	686	685	57	79
Qatar	2012–2013		120 ^f	229 ^f	199 ^f	110 ^f	70 ^f	66 ^f	303 ^f	332 ^f	748 ^f	703 ^f	0 ^f	0 ^f
Quirguizistão	2010		163	267	275	100	69	76	288	348	644	647	1	2
Reino Unido	2005		145	233	232	131	14 ^g	14 ^g	296	328	673	652	84	82
Reino Unido	2000		140	248	261	153	15	16	266	300	678	649	78	75
Roménia	2011–2012		100	163	264	125	25	28	280	335	727	735	42	55
Sérvia	2010–2011		129	227	301	148	25	19	305	341	673	665	22	28
Suécia	2010–2011		201	245	240	194	18	13	285	305	640	621	57	61
Suécia	2000–2001		180	265	254	183	22	16	279	295	638	611	67	70
Tailândia	2009		268	360	188	55	65	64	198	233	719	733	0	0
Tailândia	2004		281	372	174	49	75	70	182	209	724	733	0	0
Tanzânia (República Unida da)	2006		205	276	212	73	75	87	103	148	846	858	0	0
Tunísia	2005–2006		108	298	326	54	47	47	244	312	692	702	16	26
Turquia	2006		68	267	371	88	20	24	254	286	672	672	55	103
Uruguai	2013		0	0	309 ^h	133 ^h	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS

- a** Os resultados encontram-se agregados a nível nacional com base na distribuição da população entre zonas urbanas e zonas rurais no momento do inquérito: 36% urbanas e 64% rurais.
- b** Os dados não têm por base um calendário, pelo que o número total de horas referentes a um mesmo dia é superior a 24 horas devido a atividades simultâneas.
- c** Os resultados encontram-se agregados a nível nacional com base na distribuição da população entre zonas urbanas e zonas rurais no momento do inquérito: 30% urbanas e 70% rurais.
- d** A utilização do tempo em formação, vida social e de lazer, cuidados e manutenção pessoais e outros não se encontram discriminados por género. Os tempos totais correspondentes são de 29 minutos para a formação, 400 minutos para a vida social e lazer, 636 minutos para os cuidados e a manutenção pessoais e 59 para outras formas de utilização do tempo (incluindo viagens).

- e** Cálculo baseado na diferença entre o número total de minutos do dia (1440) e o total de minutos utilizados em atividades não remuneradas e outras.
- f** Os dados referem-se exclusivamente aos cidadãos do Qatar.
- g** Os dados incluem o estudo recreativo.
- h** O inquérito debruçou-se exclusivamente sobre o trabalho não remunerado.

DEFINIÇÕES

Trabalho remunerado total: Tempo de trabalho remunerado (sociedades, quase sociedades, instituições sem fins lucrativos e governo), atividades de produção primária, atividades de produção não primária, atividades de construção e prestação de serviços mediante pagamento.

Trabalho não remunerado total: Tempo de trabalho na prestação de serviços domésticos não remunerados para utilização final própria, prestação de serviços de

assistência não remunerada aos membros do agregado familiar e prestação de serviços comunitários e de assistência a outras famílias.

Formação: Tempo utilizado em atividades de aprendizagem, incluindo aulas de todos os níveis de ensino (pré-escolar, primário, secundário, técnico e profissional, ensino superior, cursos extraordinários); na frequência de cursos de alfabetização e outros programas especiais para crianças com deficiência, adultos e outros grupos que não têm oportunidade de frequentar a escola; na realização de trabalhos de casa; na realização de estudos e investigação particulares; no estudo para exames; na frequência de cursos de curta duração, seminários e similares relacionados com o desenvolvimento profissional; e em deslocações de e para as aulas e as atividades escolares.

Vida social e lazer: Tempo utilizado na socialização e na participação na comunidade; na participação em eventos culturais, recreativos e desportivos;

na participação em passatempos, jogos e outras atividades de passatempo; na participação em atividades desportivas e ao ar livre, bem como na área da comunicação social.

Cuidados e manutenção pessoais: Tempo utilizado a realizar cuidados e manutenção pessoais, incluindo as atividades relativas às necessidades biológicas (dormir, comer, descansar e similares); a prestar cuidados pessoais, de saúde e de manutenção ao próprio ou a receber esse tipo de cuidados; a participar em atividades espirituais e religiosas; a não fazer nada; a repousar, relaxar, meditar, pensar e planejar.

Outros (incluindo viagens): Tudo o resto, incluindo viagens, de modo que o total do tempo utilizado perfaça 1440 -1445 minutos.

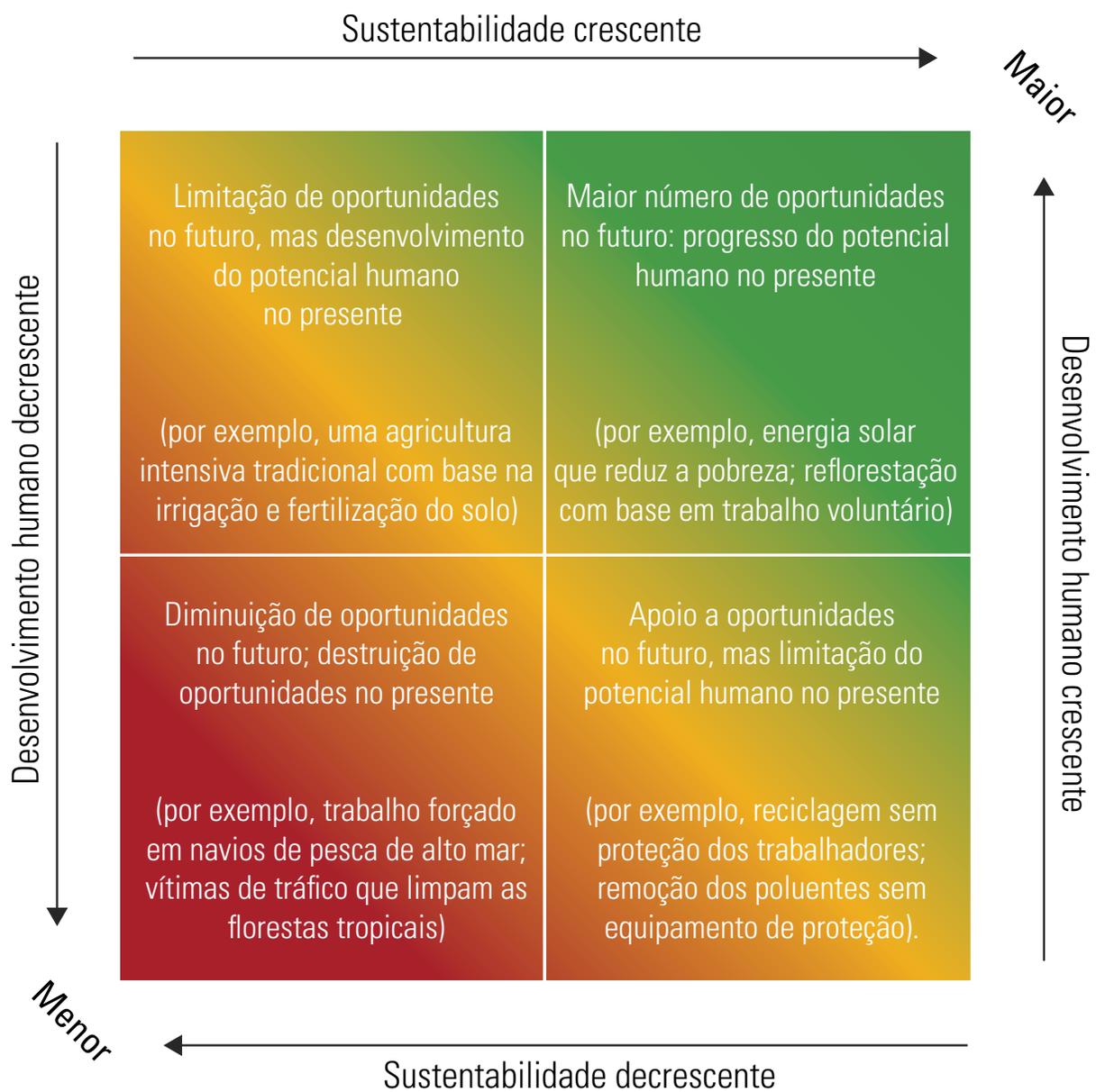
FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

Colunas 1-14: Charmes (2015); para a lista completa das fontes por país, ver <http://hdr.undp.org>.

Capítulo 5

Avançar para o trabalho sustentável

Infográfico: A matriz do trabalho sustentável



5.

Avançar para o trabalho sustentável



Os capítulos anteriores ilustraram a forma como as tendências que transformam o mundo do trabalho — impulsionadas pelas forças de mercado, mas também encorajadas e moderadas por ações públicas e transições sociais — podem proporcionar ganhos futuros substanciais em matéria de desenvolvimento humano. Outra das grandes mudanças iminentes na forma como vivemos e trabalhamos é a transição para um desenvolvimento sustentável que, apesar de, aparentemente, já ter tido início em alguns países, a verdade é que ocorreu de forma fragmentada. Ao mesmo tempo, emerge como um imperativo e com uma urgência sombria: se falharmos coletivamente na concretização dessa transição em tempo útil, o potencial humano frustrado das gerações presentes e futuras poderá revelar-se uma catástrofe.

Esta transição exige, portanto, um abandono planejado e deliberado da abordagem habitual seguida até aqui (“*business as usual*”). Apela a uma colaboração e coordenação explícitas entre países e regiões e entre os atores públicos e privados, e coloca em evidência algumas das ramificações globais e intergeracionais do trabalho.

Definir o contexto: objetivos para o desenvolvimento sustentável

Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio — consagrados na Declaração do Milênio¹ de 2000 — estabeleceram metas quantificadas com vista a reduzir, até 2015, as privações registadas nas dimensões básicas do desenvolvimento humano. Está em curso, desde 2013, um processo que visa ajudar a definir a agenda de desenvolvimento pós-2015 e ampliar e expandir o trabalho no âmbito dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio. Como parte deste processo, no final de 2014, os Estados-Membros das Nações Unidas formularam metas para o desenvolvimento sustentável.

A eliminação das privações e disparidades humanas no contexto do progresso humano está no cerne dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, um compromisso com vista a melhorar, até 2030, as condições de vida e as oportunidades de todos os indivíduos em todo o mundo. Alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável transformaria o estatuto do desenvolvimento humano (caixa 5.1). Com efeito, os esforços dos Estados-Membros das Nações Unidas para enquadrar e adotar essas metas são sinal da vontade política

de operar uma mudança coletiva com vista a acelerar e apoiar o desenvolvimento humano.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável encerram três características:

- Afirmam o primado da erradicação da pobreza no quadro do desenvolvimento sustentável.
- São universais, abarcando todos os países e indivíduos.
- Estabelecem metas calendarizadas, sendo os progressos acompanhados e comunicados a nível nacional, regional e global.

Deste modo, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável continuam a contribuir para a concretização da abordagem do desenvolvimento humano: colocar as pessoas no centro do desenvolvimento a fim de aumentar a possibilidade de realização do seu pleno potencial.

A sustentabilidade no quadro do desenvolvimento humano

Esta abordagem universal — no sentido de tornar o desenvolvimento importante para todos os povos do mundo, agora e no futuro — está também no cerne do paradigma do desenvolvimento humano. O verdadeiro alicerce do desenvolvimento humano é o universalismo no reconhecimento das “reivindicações de vida” de todos. O universalismo das reivindicações de vida é o fio condutor que une as necessidades do desenvolvimento humano de hoje às exigências do desenvolvimento de amanhã, especialmente no que toca a preservação e regeneração do ambiente.

O argumento mais contundente em prol da proteção do ambiente, na perspetiva do

O desenvolvimento humano e a sustentabilidade são componentes essenciais da mesma ética subjacente ao universalismo das reivindicações de vida

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e o desenvolvimento humano

Uma das principais conclusões da Conferência Rio+20, em 2012, foi o acordo celebrado entre os Estados-Membros no sentido de desenvolverem um conjunto de Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que permitissem fazer a transição dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio para a agenda de desenvolvimento pós-2015. Foi decidido estabelecer um “processo intergovernamental inclusivo e transparente sobre Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, que está aberto a todos os interessados, com vista a desenvolver objetivos globais de desenvolvimento sustentável a acordar pela Assembleia Geral das Nações Unidas.”¹

Por conseguinte, foi criado um grupo de trabalho intergovernamental aberto que reuniu 13 vezes ao longo de 2013-2014, recebendo contributos e informações de

académicos, representantes da sociedade civil, peritos técnicos e várias entidades do sistema multilateral.

O grupo chegou a acordo quanto a 17 objetivos e 169 metas que constituem os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. A Assembleia Geral da ONU tem vindo a debatê-los, desde janeiro de 2015, conduzindo à sua adoção pelos chefes de Estado e de Governo na Cimeira de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, em setembro de 2015. Abordam cinco áreas de importância crucial para a humanidade e para o planeta.

Está, simultaneamente, em curso, na Comissão de Estatística das Nações Unidas, um processo que visa obter um acordo quanto aos indicadores destinados a monitorizar os progressos na consecução dos objetivos e metas a nível global, regional e nacional. Espera-se que os indicadores fiquem finalizados em 2016.

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável incidem sobre cinco áreas de importância crucial para a humanidade e para o planeta

Alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável transformaria o estatuto do desenvolvimento humano



Nota: Os ícones para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável foram desenvolvidos em colaboração com Trollbäck + Company.
 1. ONU 2012b.

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano; ONU2015c.

desenvolvimento humano, é garantir às gerações futuras uma diversidade e riqueza de escolhas semelhantes às usufruídas pelas gerações anteriores. O desenvolvimento humano e a sustentabilidade são, portanto, componentes essenciais da mesma ética subjacente ao universalismo das reivindicações de vida.² Este argumento é também compatível com o desenvolvimento sustentável — convencionalmente definido pela Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento (1987) como “o desenvolvimento que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem às suas próprias necessidades”.³

Dito de forma simples, para garantir a sustentabilidade com vista ao desenvolvimento humano são necessários três requisitos, que, os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável visam assegurar:

- Não diminuir o número e a gama de oportunidades de melhoria de vida — em casa, no trabalho e na comunidade — disponíveis para todos os indivíduos ao longo das suas vidas, nem e as dos seus descendentes.
- Continuar a reforçar a capacidade para aproveitar estas oportunidades, ao longo da vida de todos os indivíduos e ao longo das gerações.
- Eliminar as barreiras sociais, culturais, políticas ou físicas suscetíveis de inibir as pessoas de aceder às oportunidades que melhor vão ao encontro das suas capacidades, seja devido à falta de participação, segurança, capacitação ou infraestrutura.

Contudo, conseguir uma partilha equitativa e duradoura dos frutos do desenvolvimento, dentro e através de gerações, não é um processo linear. Por um lado, os recursos coletivos disponíveis para a realização dos progressos necessários nunca foram tão significativos. A riqueza e os rendimentos globais são mais elevados do que alguma vez foram: a riqueza global aumentou 20 milhões de milhões de dólares ao longo de 2013, atingindo os 263 milhões de milhões de dólares em 2014, enquanto o PIB mundial se elevou a cerca de 78 milhões de milhões de dólares.⁴ O engenho humano continua a produzir soluções inovadoras assentes numa crescente compreensão do mundo que nos rodeia, proporcionando, deste modo, motivos para otimismo quanto à melhoria das oportunidades e capacidades.

Por outro lado, se, em termos de atividade humana, se mantiver a abordagem habitual seguida até aqui, colocaremos em perigo a continuidade dos ganhos obtidos, bem como o potencial para o progresso futuro, tanto para nós como para os nossos descendentes. Estas ameaças, motivadas de modo mais imediato pelo uso insustentável dos recursos naturais, bem como pela dificuldade em superar as barreiras sociais, variam tanto em escala — do nível global para o local — como em amplitude. Se nada for feito, a falta de controlo ou mitigação fará com que estas ameaças venham igualmente a limitar a capacidade de dar continuidade a algumas formas de trabalho à medida que a base dos recursos naturais diminui.

Ao nível local, estas ligações estão claras há algum tempo, tendo, em muitos casos, sido desenvolvidas soluções locais. Por exemplo, as sociedades tradicionais, em muitas partes do mundo, desenvolveram sistemas para a recolha e utilização sustentável da água da chuva com vista aos trabalhos agrícolas. Estes sistemas, geridos ao nível da comunidade, são o tema de uma contribuição especial de Sua Excelência, Maithripala Sirisena, Presidente do Sri Lanka (caixa assinada).

Abundam outros exemplos mais recentes. Em 1962, o livro *Silent Spring* (Primavera Silenciosa), de Rachel Carson Spring, pôs em evidência os prejuízos causados aos sistemas naturais e humanos pelo uso excessivo de diclorodifeniltricloroetano (vulgarmente conhecido como DDT) como pesticida na agricultura. Mais tarde, os impactos adversos a nível local da poluição do ar interior e exterior, a degradação dos solos, a perda da cobertura florestal e os padrões insustentáveis de utilização da água, especialmente na agricultura, desencadearam, no seu conjunto, uma ação corretiva em diversas partes do mundo.

Ao longo do tempo, o âmbito destas medidas tem extravasado a comunidade imediata de produtores e consumidores e abarcado os níveis provinciais e nacionais, onde os custos e os benefícios podem ter uma disseminação mais ampla. A análise custo-benefício é um quadro habitual para aferir os impactos, avaliar soluções de compromisso e tomar decisões.⁵ Esta análise pode incluir estimativas do emprego perdido; no entanto, nem todas as perdas de emprego são equivalentes. Por um lado, um

Conseguir uma partilha equitativa e duradoura dos frutos do desenvolvimento, dentro e através de gerações, não é um processo linear



A participação da comunidade na melhoria do modo de vida e subsistência rural — lições do passado

Séculos de agricultura de regadio e cultivo de arroz foram incorporados nas tradições culturais do Sri Lanca, enriquecendo a vida do seu povo em todos os aspetos. A relevância destas profissões tradicionais relativamente às exigências de uma economia moderna tem agora de ser apurada.

Reforçar a economia nacional com vista à redução das desigualdades e à erradicação da pobreza constitui um objetivo central do novo Governo do Sri Lanca. Melhorar a produtividade do setor agrícola é um dos principais meios previstos pelo Governo para reforçar a economia nacional. Desde tempos remotos, a agricultura tem recebido atenção especial como meio de garantir a segurança alimentar e ainda como fonte de emprego. Apesar das tentativas de diversificação da economia rural, a importância da agricultura como fonte de emprego tem persistido ao longo do tempo, embora, nas últimas décadas, a melhoria da produtividade tenha sido um dos principais objetivos do setor.

O setor agrícola enfrenta desafios em numerosas frentes. O desenvolvimento de novas tecnologias para o controlo de pragas e ervas daninhas e a melhoria da produtividade das culturas para acompanhar a concorrência constituem um desafio, relacionado com a utilização excessiva de recursos, a poluição e problemas de saúde graves, que reduzem a produtividade do trabalho. O segundo desafio prende-se com os meios sustentáveis de abastecimento de água e outros recursos para a agricultura. O terceiro desafio, é suscitado pelo crescimento da população, a industrialização e a urbanização, que tornam a água e os solos mais escassos e as terras menos produtivas. Em quarto lugar, a utilização desordenada de áreas florestais para a construção secou os lençóis freáticos, reduzindo a disponibilidade de água para a agricultura. Quinto desafio, estas intervenções expuseram as encostas a condições meteorológicas severas. A camada arável dos solos das encostas, sem a proteção das árvores, sofre a erosão da chuva, o que torna a terra menos arável. Os sedimentos do solo escorrem para os rios e sistemas de irrigação, onde assentam. Por sua vez, os sistemas de irrigação passam a exigir uma manutenção e limpeza regulares a fim de evitar o assoreamento, que reduz a capacidade dos tanques e cursos de água para, respetivamente, armazenar e transportar água. Em sexto lugar, a mudança dos padrões climáticos reduziu a pluviosidade e aumentou a necessidade de água para irrigação.

Estas questões da manutenção dos ecossistemas da agricultura rural para apoio da atividade agrícola têm constituído um desafio para os agricultores durante séculos. Contudo, a ação coletiva por parte de sociedades de agricultores tem assegurado, não só a proteção dos ecossistemas agrícolas, mas também a recolha e armazenagem da água da chuva periódica para utilização ao longo de todo o ano.

Os produtores rurais do Sri Lanca, que iniciaram a sua civilização na zona seca, superaram estes desafios através da ação coletiva. Os antigos agricultores estavam conscientes da importância de proteger os sistemas de recursos naturais independentes das aldeias, de modo a preservar a agricultura e maximizar

a utilização dos escassos recursos. Trabalharam em conjunto com vista a criar sistemas de irrigação capazes de captar a água da chuva periódica ou sazonal e armazená-la em tanques da aldeia para satisfazer as necessidades de subsistência das suas comunidades. Estima-se em mais de 18 000 os tanques das aldeias do Sri Lanca. São implantados ou construídos estrategicamente para recolher água da chuva. Além disso, um conjunto destes pequenos tanques cria um sistema de recolha e armazenamento de água que garante aos agricultores o máximo proveito das chuvas periódicas ou sazonais.

Esses sistemas de irrigação apenas podem ser mantidos mediante uma gestão adequada. Em primeiro lugar, é preciso que as florestas e as terras das zonas de captação destes tanques sejam preservadas para assegurar uma recolha de água adequada. Os canais e cursos de água que ligam os tanques têm de ser sujeitos à remoção do lodo e limpos para garantir o fluxo adequado de água. A governação localizada dos sistemas de tanques tem assegurado a sua manutenção regular. Como eram os próprios agricultores os proprietários e administradores dos sistemas de irrigação eram também eles os principais beneficiários desses sistemas, pelo que tinham de assegurar a sua gestão atempada.

A proteção das florestas nas zonas de captação dos tanques das aldeias também foi assegurada pelas sociedades de agricultores. Estas estratégias de autogovernar foram simultaneamente eficazes e de baixo custo. Mais importante, os agricultores tinham de gerir estas propriedades comuns de modo a maximizar os benefícios para a comunidade, em vez de acrescentarem apenas para os indivíduos. Esta necessidade de gerir propriedades comuns em benefício de todos induziu os agricultores a formar sociedades nas zonas rurais do Sri Lanca. Hoje em dia, os agricultores beneficiam dos esforços de seus antecessores, que construíram os sistemas de gestão de recursos de irrigação das aldeias.

O setor da agricultura é hoje diferente do que existia há 50 anos. Os agricultores nos nossos dias não são agricultores de subsistência, produzem as suas culturas para fins comerciais. Alguns dedicam-se a empresas integradas de produção agrícola com vista à criação de valor. Assim sendo, replicar diretamente as estruturas de governação adotadas pelas sociedades agrícolas das aldeias pode não ser totalmente adequado no contexto atual. Porém, a autogovernar, o conhecimento dos recursos ambientais e a sua proteção, bem como as soluções para fazer face à escassez de recursos são lições que podemos aprender com as práticas das comunidades rurais das aldeias do passado. Esta ação coletiva pode proporcionar aos produtores rurais do Sri Lanca meios de proteção do seu ambiente, de adaptação a padrões climáticos em mudança e de melhoria da produtividade das práticas agrícolas. Por último, os agricultores, dotados de visão comercial, podem dar à economia um contributo maior. Se forem bem-sucedidos, o objetivo central do nosso Governo de minimizar as desigualdades e eliminar a pobreza dará frutos.

Maithripala Sirisena
Presidente do Sri Lanca

elevado número de desempregados poderia, eventualmente, ter uma incidência muito pouco significativa se todos os trabalhadores fossem rapidamente recontraçados por outra empresa ou absorvidos por outro setor. Por outro lado, um número total muito menor de empregos perdidos poderia ser extremamente prejudicial se concentrado numa cidade com uma única fábrica, ou se os trabalhadores afetados tivessem poucas competências transferíveis e poucas perspectivas de futuro emprego.

Como exemplo de uma análise de custo-benefício, tomemos as alterações de 1990 à *Clean Air Act* (“Lei do Ar Puro”), nos Estados Unidos, que reduziram drasticamente as emissões de poluentes atmosféricos por via de regulamentação que incidiu sobre numerosos setores, como as centrais de energia, a indústria automóvel e outras fontes poluentes dispersas, tais como as lavandarias de limpezas a seco e a indústria da panificação. Além dos benefícios associados ao meio ambiente, estima-se igualmente que tenham sido evitados milhões de casos de problemas respiratórios e centenas de milhares de doenças graves e mortes até 2010. Deste modo, foram evitados potencialmente 13 milhões de dias de trabalho perdidos e 3,2 milhões de dias de aulas perdidos.⁶

No entanto, o rendimento médio dos trabalhadores em sectores regulados caíram mais de 5 por cento nos três anos a seguir à publicação da nova legislação. Os rendimentos começaram a recuperar apenas cinco anos depois da mudança de política. Estima-se que o trabalhador médio num sector regulado tenha perdido o equivalente a 20 por cento do salário que auferia antes da regulamentação.⁷ Contudo, o custo exato variou em função da componente demográfica, da estrutura industrial e do estado da economia,⁸ e estas estimativas de rendimentos perdidos foram muito inferiores aos benefícios para a saúde decorrentes deste processo para um leque mais alargado de indivíduos — mesmo quando medidos em termos puramente económicos.⁹

Estes efeitos transcendem atualmente as fronteiras locais, nacionais ou mesmo regionais e afetam todo o planeta — vencedores e vencidos podem estar muito distantes em termos geográficos ou temporais, o que constitui um desafio notório para a gestão dos impactos. Exemplo importante são as alterações

climáticas, associadas a um aumento a longo prazo das temperaturas médias em todo o mundo, a mudanças nos padrões de precipitação, a um aumento do nível médio do mar e a uma maior frequência de eventos climáticos extremos.

Os impactos desastrosos das alterações climáticas no desenvolvimento humano — caso não sejam tomadas medidas — foram apresentados em diversos fóruns, incluindo o Relatório de Desenvolvimento Humano de 2011,¹⁰ e incluem mudanças que vão ter um forte impacto no trabalho e nas condições em que as pessoas — especialmente os pobres — trabalham.

Por exemplo, na Bacia Inferior do Mekong, no Sudeste Asiático — ocupada por comunidades predominantemente ribeirinhas e agrícolas — as alterações climáticas afetarão gravemente a vida e os meios de subsistência de mais de 42 milhões de pessoas. Ocorrerão alterações significativas na adequação das culturas, um aumento da mortalidade do gado, um declínio da produção da aquicultura, um maior stress térmico na sequência do trabalho nos campos e uma maior incidência de diversas doenças.¹¹ Para se adaptarem a estes desafios, as pessoas terão de modificar a forma como trabalham e gerem riscos.

À escala global, as estimativas atuais indicam que, caso as emissões de gases com efeito de estufa — o fator determinante imediato das alterações climáticas — não sejam controladas, os aumentos globais da temperatura da superfície terrestre situar-se-ão, até 2100, 3,7°C a 4,8°C acima dos níveis pré-industriais.¹² Para limitar este valor ao objetivo acordado de 2°C é necessária uma redução (generalizadamente aceite) de 40–70 por cento (relativamente a 2010) das emissões totais até 2050. Esta redução, embora exequível, afetaria obviamente as centenas de milhões de pessoas que trabalham nos setores que contribuem para essas emissões (tabela 5.1).

Estes setores tendem a estar ligados ao desenvolvimento humano por vias múltiplas, e o modo como os esforços de mitigação são empreendidos tem consequências consideráveis. Por exemplo, nos países em desenvolvimento, existe uma forte associação positiva entre o consumo de energia e o Índice de Desenvolvimento Humano (figura 5.1), aspeto que é corroborado por abundantes provas empíricas no que

Nos países em desenvolvimento, existe uma forte associação positiva entre o consumo de energia e o Índice de Desenvolvimento Humano

TABELA 5.1

Emissões de gases com efeito de estufa e emprego por setor

Setor	Porcentagem do aumento das emissões de gases com efeito de estufa em 2000–2010a (%)	Pessoas Diretamente empregues (milhões)
empregadas	34.6	30
(milhões)	24.0	1,044
Indústria	21.0	200 ^b
Transporte	14.0	88
Construção	6.4	110

a. Representa uma medida composta do total das emissões antropogénicas anuais de gases com efeito de estufa (dióxido de carbono, metano, óxido nítrico, gases fluorados) baseada no IPCC (2014b). Segundo o IPCC (2014b), as emissões de gases com efeito de estufa causadas por atividades humanas aumentaram, de 2000 a 2010, 1 gigatonelada de dióxido de carbono equivalente (2,2%) a cada ano, atingindo 49 gigatoneladas de dióxido de carbono equivalente ao ano.

b. O número real é superior. O valor comunicado aplica-se apenas à indústria transformadora com utilização intensiva de recursos, tendendo a ser mais significativo do ponto de vista da sustentabilidade.

Fonte: IPCC 2014b; Poschen 2015.

O trabalho sustentável promove o desenvolvimento humano, reduzindo ou eliminando em simultâneo os efeitos colaterais negativos e consequências não intencionais

respeita ao acesso a serviços de energia modernos, à melhoria da saúde, à redução da pobreza, ao aumento dos níveis de vida e a uma maior facilidade na obtenção de resultados positivos em matéria de género.

Em 2012, 1,3 mil milhões de pessoas não dispunham de eletricidade, e 2,7 mil milhões dependiam da biomassa tradicional como combustível doméstico.¹³ Alargar o acesso à eletricidade será uma componente essencial de qualquer programa de promoção do desenvolvimento humano, no entanto, será difícil conciliar a manutenção da abordagem habitual seguida até à data com o objetivo global de contenção das alterações climáticas, ainda que consistente com as considerações relativas à sustentabilidade local.

O trabalho e o desenvolvimento sustentável

Como ficou claro dos capítulos anteriores, o trabalho pode ter consequências inesperadas, que vão muito além das pessoas diretamente envolvidas — sendo também extensivas àqueles que estão distantes geográfica ou temporalmente. As consequências não têm de ser sempre negativas — as atividades ligadas a esse tipo de trabalho podem ser alteradas para manter o progresso humano e produzir benefícios positivos para numerosas pessoas que não estão diretamente associadas às mesmas.

O trabalho sustentável

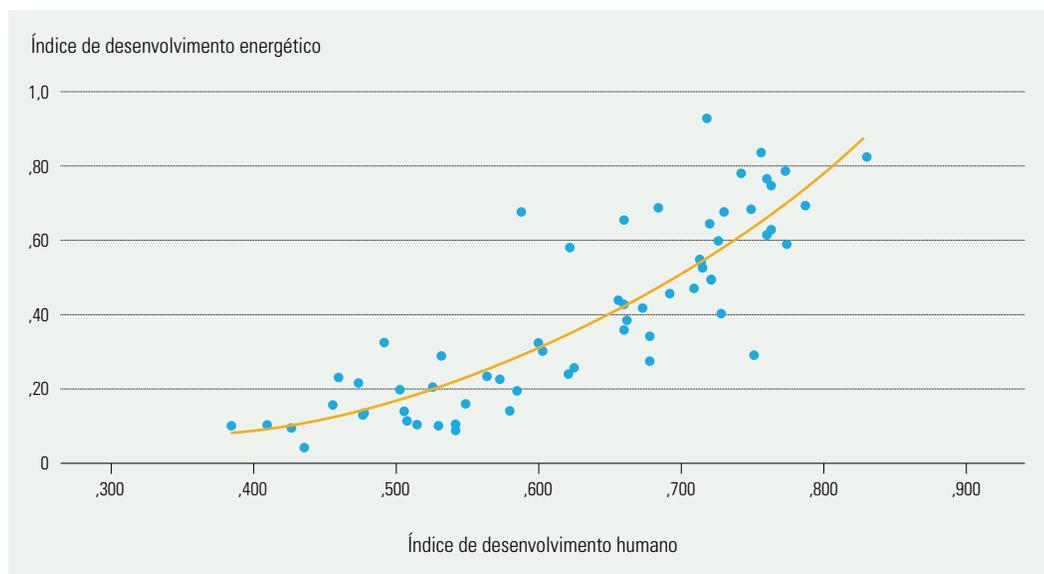
A maior parte dos efeitos do trabalho sobre a sustentabilidade ambiental e o desenvolvimento humano insere-se num continuum, englobando os efeitos positivos e negativos (ver infográfico no início do capítulo). O trabalho que promove o desenvolvimento humano, reduzindo ou eliminando simultaneamente os efeitos colaterais negativos e as consequências involuntárias é denominado “trabalho sustentável”.

O trabalho sustentável (no quadro superior direito da matriz do infográfico) tem lugar em economias desenvolvidas e em desenvolvimento, mas pode divergir em escala, nas condições de trabalho, nas ligações ao desenvolvimento humano e nas implicações para a política. Apresenta semelhanças com os “empregos verdes”, genericamente definidos como “qualquer trabalho digno que contribua para preservar ou restaurar a qualidade do ambiente, na agricultura, na indústria, nos serviços ou na administração”, diferindo, no entanto, em dois importantes aspetos.¹⁴

Em primeiro lugar, o trabalho sustentável não tem necessariamente de ser realizado no contexto de garantir a subsistência, abrangendo, portanto, os esforços de voluntários, artistas, ativistas e outros. Em segundo lugar, envolve um imperativo de promoção do desenvolvimento humano, canalizando o trabalho para a parte superior direita na matriz. Por exemplo, na reconversão de motores de automóveis com

FIGURA 5.1

Existe uma forte correlação positiva entre o consumo energético e o Índice de Desenvolvimento Humano dos países em desenvolvimento



Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano baseados em informações da IEA [Agência Internacional da Energia] (2012).

vista a reduzir as emissões de gases com efeito de estufa ou na substituição dos fogões de cozinha tradicionais com queima de biomassa por fogões a energia solar, estamos a referir duas atividades “verdes”, contudo, esta última pode ter um significado maior para o desenvolvimento humano uma vez que liberta as mulheres e as jovens da recolha de lenha, permitindo que participem em atividades económicas ou frequentem a escola.¹⁵

Cada país difere na distribuição relativa de trabalho no interior desta matriz, sendo que podem registar-se, igualmente, compensações no quadro dessa matriz. Por exemplo, os voluntários que trabalham na florestação de terras degradadas em pousio contribuem para a sustentabilidade e para o desenvolvimento humano. Mas, se essa florestação for acompanhada pela perda de oportunidades económicas pelo facto de não se ter alargado a agricultura a essas zonas, a compensação teria de ser obtida pela expressão de uma preferência social (por exemplo, através da demarcação de uma área protegida para preservar a biodiversidade) ou por algum sistema alternativo que gere meios de subsistência.

Para que a prevalência do trabalho sustentável seja mais generalizada impõe-se três mudanças

concomitantes, cada uma delas exigindo ações específicas por parte dos decisores políticos nacionais e internacionais, da indústria e de outros atores privados, da sociedade civil e dos indivíduos:

- **Extinção.** Alguns postos de trabalho terão de ser extintos, e os trabalhadores deslocados terão de ser absorvidos por outras profissões (quadrado inferior esquerdo da matriz no infográfico).
- **Transformação.** Alguns dos postos de trabalho existentes terão de ser transformados de modo a serem preservados através de uma combinação do investimento em novas tecnologias adaptáveis e da reconversão ou atualização de competências (parte superior esquerda e inferior direita).
- **Criação.** Alguns postos de trabalho serão em grande medida novos, beneficiando tanto a sustentabilidade como o desenvolvimento humano, mas surgirão fora do atual conjunto de profissões (quadrado superior direito da matriz no infográfico).

A transição para o trabalho sustentável implica, assim, um afastamento da abordagem habitual que tem sido seguida até à data, sendo igualmente impulsionada por um calendário

A transição para o trabalho sustentável implica um afastamento da abordagem habitual

urgente. As fronteiras planetárias, como as relacionadas com as emissões de gases com efeito de estufa ou a integridade da biosfera, já foram ultrapassadas, renunciando uma mudança irreversível para um ambiente muito menos hospitaleiro, não havendo, portanto, tempo a perder. Acresce que, como os recursos naturais essenciais para a subsistência e a vida (tais como a qualidade dos solos ou da água) se esgotam ou deterioram devido a uma utilização insustentável e às alterações climáticas, os ganhos de desenvolvimento humano obtidos pelas populações locais podem ser revertidos, possivelmente acompanhados de conflitos ou de migrações em massa.

As políticas públicas podem estimular os esforços no setor privado, instituições sociais, entidades científicas, grupos de defesa, associações de trabalhadores e líderes individuais. Por exemplo, uma análise das medidas políticas ambientais previstas e implementadas em nove países desenvolvidos e emergentes concluiu serem possíveis ganhos líquidos apreciáveis em matéria de emprego sempre que existam políticas e incentivos complementares, incluindo créditos fiscais, subsídios e formação de trabalhadores.¹⁶ Mesmo quando determinada esfera laboral é intrinsecamente verde e surge espontaneamente em resposta às forças do mercado, são necessários esforços adicionais para garantir o máximo de ganhos para o desenvolvimento humano, como sugerido na contribuição especial de Nohra Padilla, laureada com o Prémio Goldman para o Ambiente 2013 (caixa assinada).

Algumas das questões relacionadas com a extinção, transformação e criação de postos de trabalho são analisadas de forma circunstanciada mais adiante. São numerosos os setores afetados (e muitos exemplos são possíveis), porém, salientamos aqueles com impacto na vida de centenas de milhões de pobres e que serão fulcrais para acelerar o ritmo do desenvolvimento humano.

Extinção de postos de trabalho — gerir as perdas

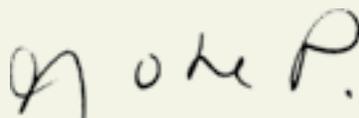
É de esperar que algumas profissões sejam preservadas e venham mesmo a ganhar importância com a transição para o trabalho sustentável. Por exemplo, é muito possível que os técnicos ferroviários venham a ter grande procura nos

países que investirem em sistemas de transporte coletivo para gerir a urbanização e o tráfego sub-urbano. Outros não terão a mesma sorte.

É predominantemente nos setores que dependem fortemente dos recursos naturais ou emitem gases com efeito de estufa ou outros poluentes que se pode esperar que os trabalhadores assistam à extinção dos seus postos de trabalho. Cerca de 50 milhões de pessoas à escala global estão empregadas nestes setores (por exemplo, 7 milhões em minas de carvão). Em países pertencentes à Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico, as “sete indústrias mais poluentes são responsáveis por mais de 80 por cento das emissões, embora empreguem apenas cerca de 10 por cento da força de trabalho”.¹⁷ A China estima vir a perder mais de 800 000 postos de trabalho em centrais elétricas e instalações siderúrgicas obsoletas, durante o período 2005-2020, devido às políticas nacionais de redução da poluição e eficiência energética.¹⁸ Com efeito, estas medidas são responsáveis, pelo menos parcialmente, pelo declínio das fortunas da indústria do carvão — a capitalização bolsista das quatro maiores empresas de carvão dos EUA era 1,2 mil milhões de dólares em maio de 2015, muito abaixo dos 22 mil milhões de dólares de 2010.¹⁹

Estas mudanças não são novas. Por exemplo, as minas de carvão não lucrativas foram encerradas na Polónia na década de 1990. O colapso das unidades populacionais de bacalhau do Atlântico Norte levou ao encerramento da indústria da pesca do bacalhau no Canadá e na Noruega. O quadro 5.2 apresenta exemplos do encerramento de indústrias inteiras, das medidas tomadas para ajudar os trabalhadores e os custos dessas medidas. Na maior parte dos casos, os governos desempenharam um papel importante na gestão das consequências do encerramento, quer direta, quer indiretamente, através das redes de segurança existentes.

Uma das experiências mais bem documentadas é a da Polónia, onde as condições económicas levaram ao encerramento de 37 minas de carvão e ao despedimento de 269 000 trabalhadores ao longo de 16 anos. As medidas de apoio incluíam um montante fixo equivalente a vários meses de salários — mais elevado se o trabalhador saísse voluntariamente; um pagamento mensal durante um máximo de 24 meses, enquanto o trabalhador procurava



Os recicladores: de “catadores de lixo” a agentes globais do desenvolvimento sustentável

Os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e a Agenda pós-2015 para o Desenvolvimento Sustentável chamaram a atenção para os 20 milhões de recicladores do mundo. Dada a natureza internacional destas plataformas, esta atenção provavelmente conduzirá a políticas locais e nacionais que lhes concedam condições de vida com maior dignidade e um trabalho digno, bem como ao reconhecimento dos benefícios do trabalho que realizam e à resolução dos problemas causados pelo capitalismo, a injustiça social e as desigualdades económicas.

Muitos recicladores como nós nasceram e cresceram — e alguns morreram — nos aterros sanitários dos países em desenvolvimento em todo o mundo. Certamente, nenhum de nós, há 30 anos, teria imaginado que o nosso trabalho seria fonte de reconhecimento, em vez de objeto de desprezo e rejeição. Muitas famílias deslocadas por conflitos e despedimentos em massa nas fábricas — incluindo os imigrantes e os pobres excluídos dos sistemas de produção e dos benefícios do desenvolvimento social e humano, com oportunidades limitadas de vida e trabalho dignos — foram forçadas a enveredar por este trabalho humilde, remexendo pilhas de lixo à procura de resíduos recicláveis.

O lixo era um paraíso para milhões de famílias de “catadores”, proporcionando-lhes o seu alimento diário, cobertores para se cobrirem e os telhados das barracas que construíam para si próprios nos cantos da cidade. Ainda hoje, embora recolham toneladas de materiais que são reciclados para produzir novos produtos consumidos por pessoas em todo o mundo e de qualquer extrato social, muitos dos recicladores encontram no lixo muito do que precisam para sobreviver.

O uso crescente da reciclagem nas atividades de produção abriu as portas a um mundo mágico onde os recicladores descobriram a importância do seu trabalho e a necessidade de mudar as suas relações com a sociedade e o mercado. Os recicladores começaram por exigir que a sociedade reconhecesse, recompensasse e apoiasse o seu trabalho. Os seus primeiros ganhos foram em organização: foram criadas cooperativas e associações para proteger o seu trabalho a nível local, seguindo-se a formação de redes para ação regional, continental e global. Estas organizações lutaram e conquistaram políticas que promovem a reciclagem como uma componente dos serviços públicos de saneamento básico e reafetam em conformidade os orçamentos públicos. Em consequência das exigências dos recicladores, que se tornaram cada vez mais organizados e assumiram um papel na definição das regras de proteção do ambiente e das necessidades humanas, os governos de muitos países desenvolveram medidas que reforçam a reciclagem.

Os números da reciclagem são impressionantes: milhões de toneladas de materiais reciclados e novos produtos no mercado, milhões em lucros e poupanças para as empresas e os cofres públicos, meios de subsistência para milhões de pessoas, redução da procura de recursos naturais e milhões de metros quadrados de solos não utilizados como depósito de lixo. No entanto, muitos recicladores ainda trabalham de maneira informal, sendo muito pouco o dinheiro gerado que chega aos bolsos destes trabalhadores, o elo mais fraco da cadeia da reciclagem.

As cooperativas e associações substituíram com êxito as negociações individuais pela negociação coletiva em benefício de todo o setor e fizeram avançar ainda mais as negociações, obtendo melhores preços de mercado e rendimentos adicionais gerados pelos serviços e pela reciclagem de resíduos. No entanto, muito há ainda a fazer para que mais recicladores do mundo possam, além de ganhar a vida, proporcionar oportunidades de educação e novas perspectivas aos seus filhos. Os filhos desta nova geração de recicladores terão a possibilidade de escolher, graças ao trabalho dos seus pais, se prosseguem o negócio de família ou enveredam por outra profissão.

Os líderes com visão são decisivos na promoção de políticas e procedimentos que beneficiem e reconheçam o Sindicato dos Recicladores e que chamem a atenção para a cadeia de valor, de modo a reforçar a sua atividade. Não são fáceis os processos organizacionais, comerciais e empresariais em torno da reciclagem; exigem relações transparentes e de colaboração, bem como programas governamentais de apoio, medidas estratégicas e mercados. Em suma, requerem um sistema abrangente que aborde vários pilares, os quais, embora difíceis de construir, são essenciais para que os recicladores cresçam e reforcem o seu papel em benefício da sociedade como um todo.

O mundo está a entrar numa nova fase, e todas as sociedades, através das suas instituições representativas, tais como governos e organizações de base, devem assumir a responsabilidade de garantir uma via de progresso social. Este desiderato deve ser alcançado, em particular, em benefício dos milhões de pessoas que ainda não gozam dos direitos humanos fundamentais e de condições mínimas de vida. Quem não tem acesso a água e serviços de saneamento básico — que devem, ambos, ser fornecidos como bem público e não como um serviço privado com fins lucrativos — deve ter acesso a um ambiente limpo, a um trabalho digno e à dignidade. Mas, acima de tudo, precisamos de trabalhar em conjunto para superar a pobreza, a desigualdade e a injustiça para que os instrumentos de desenvolvimento social do mundo tenham em conta as esperanças de milhões de famílias.

Nohra Padilla

Diretora da Associação Nacional de Recicladores (Colômbia) e da Associação de Recicladores de Bogotá, galardoada com o Prémio Goldman para o Ambiente em 2013

TABELA 5.2

Fazer face aos encerramentos de setores industriais inteiros

Encerramento	Empresas afetadas	Trabalhadores afetados	Medidas em favor dos trabalhadores deslocados	Medidas de reinserção	Custo total de todas as medidas (dólares de 2015)
Minas de carvão não rentáveis na Polónia (1990–2006)	37 minas	269 000	<p>Empréstimos com taxa reduzida para a constituição de empresas noutros setores</p> <p>Pagamento de prestações sociais por um período máximo de 24 meses dedicado à procura de emprego</p> <p>Pagamento único calculado com base num múltiplo do salário médio</p>	<p>54–65 por cento encontraram novos postos de trabalho fora do setor mineiro</p> <p>33 por cento dos entrevistados mudaram de profissão</p>	<p>10,9 mil milhões de dólares</p> <p>Monte total de perdão da dívida 6,7 mil de milhões de dólares</p>
Pesca do bacalhau no Canadá (1992–2001)	800 fábricas de transformação de pescado	30 000	<p>Pacote de ajuda às comunidades costeiras no valor de vários milhares de milhões de dólares</p> <p>Programas governamentais em matéria de ajuda financeira, aposentação e requalificação</p> <p>Pacote de ajuda aos desempregados com pagamentos semanais de 225–406 de dólares</p> <p>Cerca de 28 000 receberam prestações de apoio ao rendimento</p>	<p>Maior número de postos de trabalho registado no setor conquícola.</p>	3,7 mil milhões de dólares
Restruturação das indústrias florestais no Canadá (2004–2014)	20 indústrias	118 000	<p>Congelamento salarial</p> <p>Planos de transição, incluindo a disponibilizações de pensões à escala provincial para encorajar a reforma antecipada dos trabalhadores fabris</p> <p>Atribuição de subsídios a unidades fabris para prevenir encerramentos</p> <p>Seguro contra o desemprego para os trabalhadores a tempo parcial</p>	<p>Reduzir o volume produção e despedir temporariamente os trabalhadores, readmitindo-os posteriormente</p> <p>Permitir que os trabalhadores melhorem as suas habilitações ou formação numa área de trabalho diferente</p>	<p>Custo estimado de vários “potenciais” projetos relacionados com recursos: 140 000 milhões de dólares</p>
Restruturação da indústria florestal na China (2015 - 2017)	400 empresas	100 000	<p>Algumas empresas do setor florestal do Estado dedicar-se-ão à preservação; outras funcionarão como empresas privadas; o objetivo consiste em absorver trabalhadores ou proporcionar-lhes formação</p>	<p>Reintegrar os trabalhadores despedidos na gestão e proteção</p>	<p>Programa de proteção das florestas naturais com uma dotação orçamental de 12 mil milhões de dólares</p> <p>Fundo de compensação para a reconversão dos solos no valor de 120,7 milhões de dólares</p>
Minas de carvão no Reino Unido (1984–2016)	167 minas	222 000	<p>Prestações de desemprego mensais por um período máximo de três anos</p> <p>Fideicomisso das prestações pagas aos trabalhadores assalariados</p> <p>Fundo de proteção das pensões</p> <p>Proteção dos benefícios acumulados pelos trabalhadores assalariados, incluindo direitos de pensão adquiridos antes da privatização</p> <p>Agência de criação de emprego instituída pelo Estado</p>	<p>Compensação por um aumento estimado de 132 400 postos de trabalho noutras indústrias e serviços nas mesmas áreas</p> <p>Aumento do desemprego e do número de requerentes de pensões de invalidez, bem como do número de trabalhadores que optam pela reforma antecipada</p>	<p>Pelo menos 768 milhões de dólares provenientes de fontes governamentais e da UE</p>

Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano baseados em Suwala (2010); Schrank (2003); Liu, Yang e Li (2013); Beatty e outros (2007); e Bennett e outros (2000).

emprego; e empréstimos em condições favoráveis para a criação de uma empresa, no valor de mais de 9 mil milhões de dólares (não incluindo o perdão de dívidas e outras medidas para as empresas num montante superior a 5 mil milhões de dólares). Cerca de 60 por cento dos trabalhadores acabaram por encontrar novos empregos. O pacote de apoio polaco reabilitou uma grande parte dos trabalhadores; no entanto, a um custo de cerca de 35 000 dólares por trabalhador,²⁰ não saiu barato.

Os trabalhadores mais velhos e muitas vezes mais experientes e com mobilidade geográfica ou profissional limitada, bem como aqueles em setores onde os encerramentos não estavam previstos, são os que se encontram mais particularmente expostos aos riscos dessas cessações. À medida que os países avançam para o trabalho sustentável, podem revelar-se necessários esforços especiais para planear a liquidação ordenada das atividades em setores inviáveis, juntamente com um pacote de assistência

diversificada, incluindo formação, colocação profissional, desenvolvimento de empresas e apoio ao rendimento e à saúde.

Transformação — mudar a natureza do trabalho

Em muitos setores profissionais, é preciso mudar o método de produção dos produtos. Por exemplo, muitos trabalhadores a nível mundial estão afetos a postos de trabalho relacionados com a reciclagem, mas a ligação dos trabalhadores ao desenvolvimento humano nem sempre é clara. O desmantelamento de navios é um excelente exemplo dessa situação — o trabalho sustentável pode ser promovido mediante a aplicação e o cumprimento de normas (caixa 5.2).

O trabalho no setor agrícola — que inclui a pecuária, a pesca e a silvicultura — emprega mais de mil milhões de pessoas a nível mundial, incluindo uma larga maioria que vive com menos de 1,25 dólares por dia.²¹ O setor é responsável

O trabalho sustentável pode ser promovido mediante a aplicação e o cumprimento de normas

CAIXA 5.2

Transformação da atividade de desmantelamento de navios e promoção do trabalho sustentável mediante a aplicação de normas

O desmantelamento de navios é uma indústria de milhares de milhões de dólares que procede à reciclagem de grandes navios mercantes quando estes atingem o seu fim de vida operacional, geralmente de 25 a 30 anos. Em vez de serem deixados expostos à corrosão gradual decorrente da ação do tempo, libertando elevados volumes de poluentes nocivos para o ambiente, existe uma área de negócio dedicada à reciclagem de todo o combustível, óleos, peças do motor e equipamentos e, seguidamente, do casco de aço dos navios. Os cinco países onde essa atividade é mais expressiva são o Bangladesh, a China, a Índia, o Paquistão e a Turquia. Essa indústria oferece uma solução de reciclagem para um problema que assume proporções gigantescas, cria milhares de postos de trabalho para trabalhadores pouco qualificados (diretamente ou em empresas acessórias) e produz elevadas quantidades de aço, que podem ser particularmente úteis para os países que não o produzem.

É legítimo esperar que tudo isto conduza a resultados favoráveis à sustentabilidade e, em certa medida, ao desenvolvimento humano. No entanto, esta última ligação é mais ténue: em muitos países, as salvaguardas

laborais e ambientais são fracas ou não são implementadas. Os trabalhadores exercem as suas funções em condições perigosas para a sua integridade física e estão expostos a substâncias químicas tóxicas, entre as quais o amianto, os bifenilos policlorados e uma ampla variedade de metais pesados. Os relatos que dão conta do envolvimento de crianças nesse trabalho são também frequentes, e os poluentes libertados durante esse processo contaminam o ambiente local e atingem níveis perigosos ao longo do tempo.

Medidas regulamentares e políticas adequadas podem marcar a diferença. Com efeito, existe uma convenção das Nações Unidas sobre o desmantelamento de navios que, supostamente, mantém as normas ambientais e laborais.¹ No entanto, a aplicação dessas normas é desigual, ainda que vários estudos demonstrem ser possível estabelecer um equilíbrio de interesses que incremente os ganhos em matéria de desenvolvimento. Esse equilíbrio tornar-se-á ainda mais importante, na medida em que o volume de negócios desta indústria deverá crescer, devido ao aumento do número de navios que atingirão o seu tempo de vida útil durante a próxima década.

Nota

1. OMI 2009.

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

Alterar a forma como os agricultores cultivam e processam as suas colheitas é crucial

por uma elevada percentagem das emissões de gases com efeito de estufa e pelo desrespeito pelos valores-limite fixados para os ciclos de azoto e fósforo.²² Está associado a padrões insustentáveis de consumo de água e de utilização dos solos. Está ligado à desflorestação e à perda de biodiversidade e é particularmente suscetível às perturbações causadas pelas alterações climáticas. Por conseguinte, a sua transição para um modelo de trabalho sustentável é crucial, como salientado nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que visam a sustentabilidade e a erradicação da fome e da pobreza até 2030.

O incremento da produção agrícola continua a ser essencial, tendo em conta o crescimento populacional e a mudança dos padrões de consumo, como o consumo crescente de proteínas de origem animal. A procura de produtos agrícolas deverá aumentar 1,1 por cento por ano até 2050.²³ Muitos trabalhadores continuam afetos ao setor agrícola, especialmente na Ásia e em África (figura 5.2). No entanto, todas as 3 formas tradicionais de incrementar a produção — rendimento das culturas, intensidade do cultivo e área cultivada — podem estar sujeitas a limitações. O aumento do rendimento das culturas é viável se os recursos hídricos e os fertilizantes forem utilizados de forma mais eficiente. O aumento

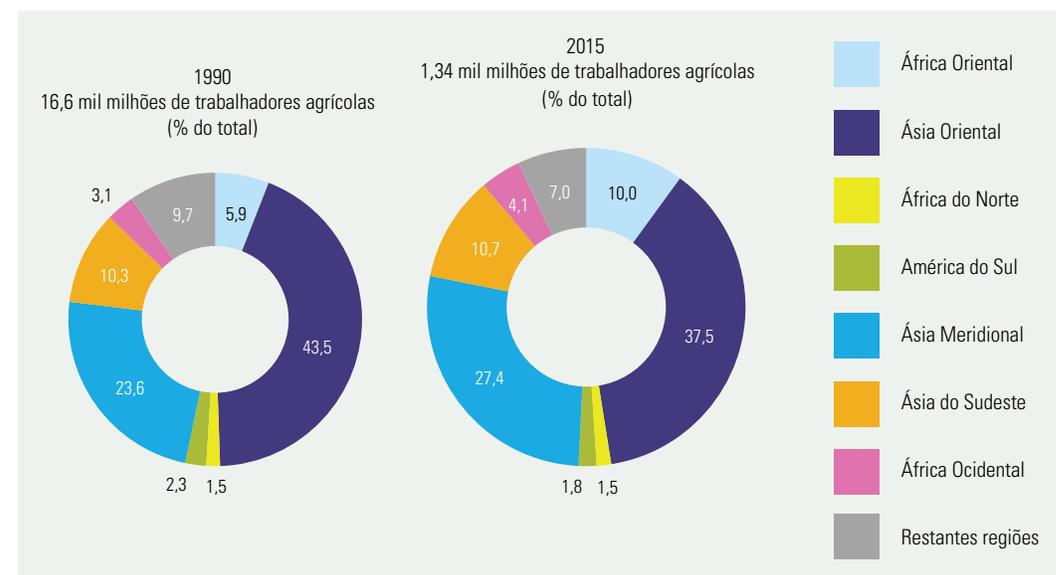
de intensidade do cultivo e da área cultivada está limitado pela necessidade de proteger as áreas florestadas e a (já degradada) qualidade dos solos. Esta situação só tenderá a agravar-se, devido às alterações dos padrões de precipitação associados às alterações climáticas.

Por conseguinte, alterar a forma como os agricultores cultivam e processam as suas colheitas é crucial. Existem tecnologias e métodos agrícolas suscetíveis de marcar a diferença, mas precisam de ser adotados de forma mais rápida. Por exemplo, cerca de um terço do total da produção alimentar é perdida ou desperdiçada, sendo que os cereais representam a maior parcela de alimentos desperdiçados.²⁴ Existem tecnologias suscetíveis de prevenir esta situação, entre as quais silos de armazenamento de lama de base comunitária (como no Gana), unidades de armazenamento de base familiar e sacos selados hermeticamente. Estas tecnologias podem proporcionar receitas demonstráveis e imediatas aos agricultores individuais. Porém, as taxas de adoção nos países em desenvolvimento são baixas e há que envidar esforços redobrados para as alargar e criar novos produtos para o fabrico industrial ou artesanal.²⁵

As variedades de culturas melhoradas, resistentes ao impacto das alterações climáticas, podem ajudar — tal como o recurso a métodos

FIGURA 5.2

A maior parte do emprego agrícola a nível mundial está centrada na Ásia Oriental e Meridional



Nota: A população economicamente ativa no setor agrícola inclui as pessoas empregadas ou que procuram trabalho nos setores da agricultura, da caça, da pesca ou da silvicultura. Estão aqui incluídas todas as pessoas cuja subsistência depende da agricultura (tal como membros não remunerados do agregado familiar).
Fonte: FAO 2015.

de cultivo mais adequados, agro-silvicultura e captação de água (para preservar os nutrientes do solo e promover a diversidade da produção agrícola), bem como uma utilização mais inteligente da água e dos fertilizantes (como a micro-dosagem e a agricultura de precisão). Contudo, a adoção destes métodos é lenta devido a constrangimentos de ordem financeira, a normas culturais e tradicionais e ao baixo grau de sensibilização e formação. Estas limitações podem ser atenuadas em contextos específicos através do microfinanciamento, de demonstrações por

parte de núcleos de agricultores²⁶ e de serviços de informação baseados nos telefones móveis.²⁷

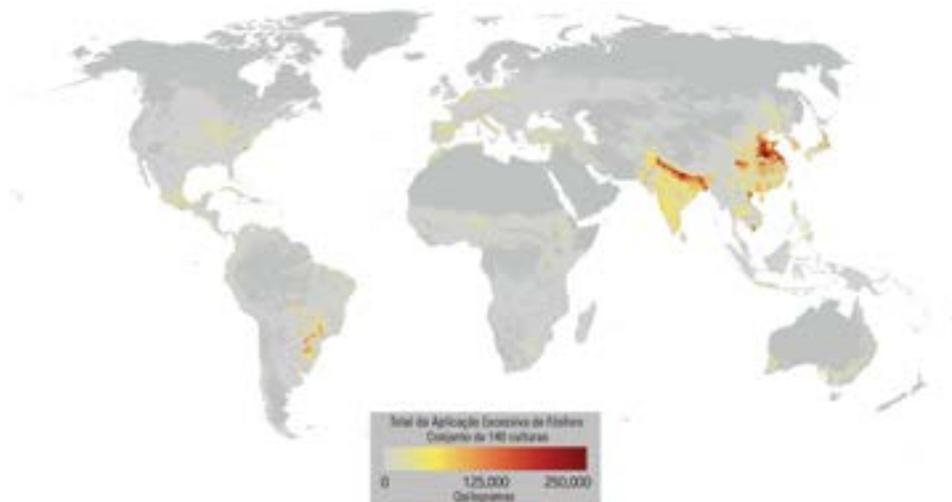
Os serviços de extensão rural são atualmente prestados por organizações não governamentais e trabalhadores do setor privado, bem como, mais tradicionalmente, por funcionários do setor público. O número de trabalhadores dos serviços de extensão varia substancialmente conforme os países — a China conta mais de 600 000. A cobertura tende a ser desigual — com quatro trabalhadores em serviços de extensão por cada 1000 explorações agrícolas familiares

As convenções mundiais — quando existem — devem ser traduzidas em ações concretas por intervenientes locais

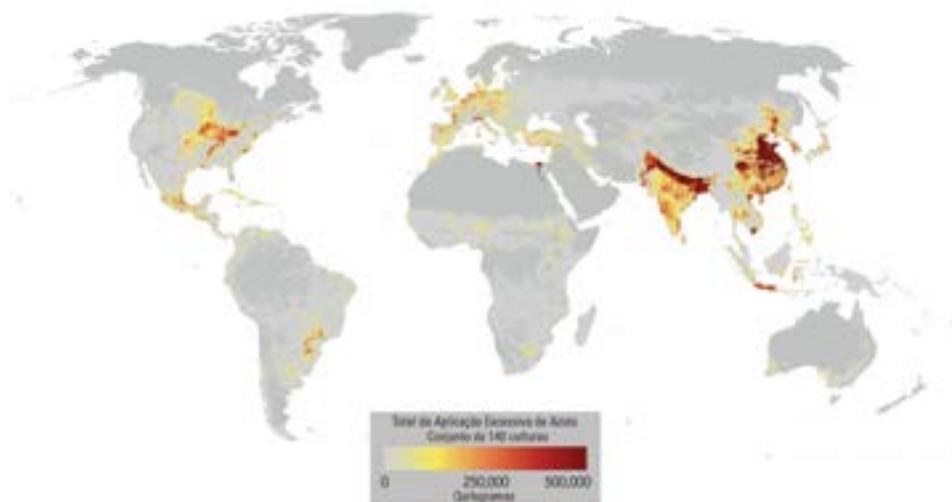
MAPA 5.1

A taxa de utilização de fertilizantes varia consideravelmente

Fósforo



Azoto



Nota: Baseado num conjunto de 140 culturas.
Fonte: Earthstat.org baseada em West e outros (2014).

A energia renovável também estimula as pequenas empresas

no Brasil e na Etiópia, mas menos de um por cada 1000 na Índia.²⁸ O seu alcance entre as mulheres agricultoras tende a ser particularmente reduzido — um motivo de preocupação, visto que, nos países em desenvolvimento, as mulheres desempenham geralmente um papel substancial no setor agrícola, mas têm menos acesso a informação sobre o mercado, fatores de produção e finanças. Para alterar o modo como os agricultores cultivam e transformam a sua produção, é preciso que a cobertura e a qualidade dos serviços de extensão aumente.

A taxa de utilização de fertilizantes varia consideravelmente, e existem possibilidades de redistribuição inter-regional (mapa 5.1) — uma ocasião para levar à prática a colaboração transnacional. A fim de restringir o uso excessivo de fertilizantes — limitando as subvenções, introduzindo sistemas de rotulagem sustentáveis e segurando os agricultores contra prejuízos inesperados — as políticas globais devem ter em conta as práticas regionais, nacionais e mesmo subnacionais.

Por sua vez, as convenções mundiais — quando existem — devem ser traduzidas em ações concretas por intervenientes locais. Com efeito, o desmantelamento de navios (ver caixa 5.2) é apenas um exemplo das cadeias mundiais de reciclagem — que agora incluem painéis solares fotovoltaicos, para além de automóveis, *smartphones*, *tablets* e outros bens de consumo duradouros —, que suscitam questões muito

semelhantes. À medida que avançamos para sustentabilidade, pautada por um conjunto de parâmetros, é igualmente necessário prestar atenção ao problema crescente da deficiente regulamentação sobre a eliminação e contaminação dos solos, água e ar por novos poluentes tóxicos.

Criação — transição para outras áreas de trabalho

As tecnologias solares fotovoltaicas, que convertem a luz solar em energia elétrica, constituem uma parte importante das estratégias de muitos países em matéria de energias renováveis. O impacto destas tecnologias no desenvolvimento humano varia radicalmente consoante os países substituem a energia elétrica baseada na rede (que é gerada através de meios tradicionais), como acontece em muitos países desenvolvidos, ou alargam o acesso à energia “fora da rede”, como acontece em muitos países em desenvolvimento. As tecnologias solares fotovoltaicas poderão tornar-se um veículo estratégico para a consecução do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 7, que visa o acesso universal a serviços energéticos económicos, fiáveis e modernos até 2030. Por conseguinte, alguns países estão empenhados em promover fontes de energia renováveis para satisfazer, pelo menos em parte, a procura interna de energia (caixa 5.3).

CAIXA 5.3

Implementação do Programa Nacional do Tadjiquistão para a Utilização de Fontes de Energia Renováveis

No Tadjiquistão, o impacto ambiental negativo do consumo de energia diminuiu ao longo dos últimos 20 anos. A diminuição das emissões de gases com efeito de estufa mais do que decuplicou na sequência dos estímulos a uma menor utilização de combustíveis orgânicos para produção de energia. As tecnologias que permitem a utilização de fontes de energia renováveis (solar, eólica, geotérmica e certos tipos de biomassa) ainda não cumprem parâmetros técnicos e económicos capazes de permitir a sua utilização mais generalizada (especialmente nas zonas rurais, pequenas instalações sociais, na produção de cereais com efeito de estufa e na vida quotidiana), mas continuam a registar-se progressos. Toda esta evolução tem impacto na criação de emprego.

Em 2008, uma resolução do Governo levou a Academia das Ciências do Tadjiquistão a criar o Centro para a Investigação e Utilização de Fontes de Energia Renováveis. Com a implementação do Programa Alvo Abrangente para a Utilização Generalizada de Fontes de Energia Renováveis, foram objeto de investigação todos os tipos de energias renováveis (nomeadamente pequenos rios, solar, eólica, biomassa e afins). Foi assim possível analisar o potencial técnico e económico das fontes renováveis existentes no país, incluindo o de criação de emprego. Existem numerosos projetos concluídos e em curso relacionados com a introdução de fontes de energias renováveis e com impacto na vida e no trabalho das pessoas.

Fonte: PNUD 2012d.

Por via do fornecimento de energia gerada através de tecnologias fotovoltaicas, os países em desenvolvimento podem contribuir para melhorar o desenvolvimento humano de diversas formas. Em muitas regiões de África e da Ásia, os sistemas solares nacionais proporcionam acesso à energia elétrica em zonas rurais (tabela 5.3). As tecnologias fotovoltaicas geram igualmente trabalho independente para assistentes de campo com competências técnicas e profissionais de base, que vendem e instalam os sistemas e asseguram a sua manutenção regular. Na Índia, os resultados de um inquérito ao setor concluíram que as tecnologias solares fotovoltaicas fora da rede geravam cerca de 90 postos de trabalho diretos por megawatt (relacionados com o próprio fabrico de painéis solares), e indiretos (através de relações de emprego com distribuidores e fabricantes de produtos, como lanternas solares, kits de iluminação doméstica e afins).²⁹

Diversos países na Ásia do Sul demonstraram que este tipo de trabalho constitui uma opção viável para as mulheres, permitindo-lhes conciliar o trabalho com as responsabilidades inerentes à prestação de cuidados à família. A energia renovável também estimula as pequenas empresas, como o aluguer de lanternas, o carregamento de telefones e baterias, e outros. Por outro lado, a substituição de iluminação à base de querosene reduz as emissões de dióxido de carbono. Existem também relatos que dão conta de que as crianças passam mais horas a estudar.³⁰ Estes impactos positivos podem ser disseminados de forma mais ampla através do desenvolvimento de competências e da formação (incluindo para os que se encontram na extremidade superior da cadeia de valor), do financiamento das aquisições e de uma melhor capacidade técnica para adaptação e inovação da população autóctone, como sucedeu no Bangladesh. São numerosos os países em desenvolvimento que optam pela implantação destas tecnologias — e consequentemente a especializar-se neste domínio (ver quadro 5.3). Tendo em conta o elevado número de pessoas que continuam a não ter acesso à eletricidade, as tecnologias fotovoltaicas constituem uma oportunidade para dar um salto em frente que permita promover simultaneamente o desenvolvimento humano e a sustentabilidade — um objetivo que o mecanismo global da ONU para a transferência de tecnologia pode fomentar.

TABELA 5.3

Número de sistemas domésticos de energia solar instalados, e número de pessoas sem acesso à eletricidade (países selecionados)

Região e país	Sistemas domésticos de energia solar instalados (milhares)	Pessoas sem acesso à eletricidade (%)
África		
Quênia	320	77,0
África do Sul	150	14,6
Zimbabué	113	59,5
Ásia		
Bangladeche	3800	40,4
Índia	892	21,3
Indonésia	264	4,0
Nepal	229	23,7
Sri Lanca	132	11,3

Fonte: IRENA 2013; Banco Mundial 2015f; UNDESA 2012.

Os objetivos do Desenvolvimento Sustentável revisitados — o seu impacto no trabalho

Muitos dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável e respetivas metas (ver quadro 3 na Síntese) têm implicações no trabalho sustentável.³¹ As mais diretas advêm do objetivo 8 (promover o crescimento económico sustentável, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos) e das metas que lhe estão associadas. Por exemplo, a meta 8.7 consiste em tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado e, até 2025, acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas.

A meta 8.9 — até 2030, elaborar e implementar políticas para fomentar um turismo sustentável gerador de empregos e que promova a cultura e os produtos locais — pugna por um tipo especial de trabalho (sustentável). A meta 8.8 — Proteger os direitos dos trabalhadores e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as

Uma grande parte das metas inseridas nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável visam reduzir o tipo de trabalho com efeitos nefastos para o desenvolvimento humano

mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários — visa reforçar os resultados do desenvolvimento humano para os trabalhadores, evitando um nivelamento por baixo.

A meta 3.a — fortalecer a implementação da Convenção-Quadro para o Controlo do Tabaco³² em todos os países, conforme apropriado — pretende reduzir o trabalho associado à produção e distribuição de tabaco, melhorando em simultâneo a saúde dos trabalhadores. A meta 9.4 — até 2030, modernizar as infraestruturas e reabilitar as indústrias para torná-las sustentáveis, com eficiência acrescida na utilização dos recursos e uma maior adoção de tecnologias e processos industriais limpos e ambientalmente adequados; devendo todos os países atuar de acordo com respetivas capacidades — pressupõe uma orientação específica com vista à melhoria das competências e, eventualmente, a novas áreas de trabalho.

Um dos aspetos transversais a estas questões prende-se com o trabalho voluntário e outro com os grandes volumes de dados (megadados). À medida que a disponibilidade generalizada de novas tecnologias digitais e plataformas de comunicação dão forma a um novo mundo do trabalho, geram igualmente um enorme acervo de dados que permitem medir e avaliar vários aspetos do trabalho, o que por sua vez melhora a análise, a definição de políticas e o impacto.

O apoio a estes esforços representa uma aliança mais alargada. Como se referiu no capítulo 1, as Nações Unidas apelaram a uma revolução dos dados³³ como parte essencial da agenda para o desenvolvimento pós-2015 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, na expectativa de que os megadados desempenhem um papel importante (caixa 5.4).

De facto, os megadados podem complementar e reforçar métodos mais convencionais de recolha de dados. Podem ser simultaneamente mais tempestivos e frequentes, e proporcionam a capacidade de medição numa variedade de níveis de agregação, desde o individual até ao global. No entanto, existem limites quanto ao alcance e, possivelmente, à robustez das relações inferidas entre o comportamento na internet e os indicadores socioeconómicos mais amplos.

Algumas destas preocupações poderão ser avaliadas em novos estudos a fim de determinar a validade externa mais ampla dos resultados. No entanto, a fim de fornecer referenciais para

a ação política, terão de ser construídos regularmente mapas de base e outras representações dos dados coligidos. É preciso instituir processos para uma utilização sistemática dos dados.

Extinção, transformação e criação de postos de trabalho através dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

Uma grande parte das metas inseridas nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável visam reduzir o tipo de trabalho com efeitos nefastos para o desenvolvimento humano. A consecução da meta 8.7 melhoraria a vida de 168 milhões de crianças trabalhadoras, de cerca de 36 milhões de pessoas vítimas de escravatura moderna³⁴ e de 21 milhões de pessoas em situação de trabalho forçado.³⁵ A meta 5.2 ajudaria 4,4 milhões de mulheres e raparigas vítimas de exploração sexual,³⁶ enquanto a meta 3.a afetaria cerca de 100 milhões de trabalhadores do setor do tabaco — sobretudo no Brasil, China, Índia, Indonésia, Estados Unidos e Zimbabué.³⁷ Nestes casos, será necessário implantar políticas e programas concretos para apoiar os indivíduos anteriormente envolvidos nestas áreas de trabalho.

Outros objetivos e metas implicam a transformação dos atuais modos de trabalho e a introdução de novas abordagens. O Objetivo 2 — acabar com a fome, alcançar a segurança alimentar e a melhoria da nutrição e promover a agricultura sustentável — encerra o potencial de transformar a prática agrícola e a forma como a grande maioria das pessoas que trabalham neste setor realizam as suas atividades.

Grande parte do trabalho associado a uma mudança no sentido da sustentabilidade ambiental (meta 9.4) implicará as infraestruturas e a construção. Em muitas economias desenvolvidas e emergentes, a modernização de equipamentos tendo em vista a eficiência energética pode ter um efeito substancial — na Alemanha este exercício mobilizou cerca de 100 mil milhões de euros no período de 2006–2013, que permitiram apoiar 300 000 empregos na indústria da construção.³⁸ Os projetos no domínio da energia (Objetivo 7) podem fomentar a criação de empregos de longa e curta duração, direta e indiretamente, quando permitem que outras indústrias cresçam e prosperem. Em 2014, as energias renováveis (com exclusão das grandes hidroelétricas) empregavam

Megadados: algumas aplicações no domínio do trabalho e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**Conteúdo na internet — ouvir os indivíduos**

O texto das pesquisas do Google tem sido utilizado nos Estados Unidos para prever o número de pessoas que se candidatam a subsídios de desemprego pela primeira vez numa determinada semana.¹ Este indicador sensível do número de pessoas despedidas numa determinada semana é importantes para os responsáveis políticos, os mercados e outros. Os métodos tradicionais utilizam informação coligida administrativamente e que, por isso, demora algum tempo a ficar disponível.

No entanto, quando os indivíduos antecipam o desemprego, é de esperar um aumento das pesquisas com termos como “emprego,” “serviço de emprego” e “requerer subsídio de desemprego”. A utilização dos números agregados destas pesquisas em tempo real² aumenta em aproximadamente 16 por cento a precisão das previsões da rapidez com que estão a ocorrer os despedimentos. A Alemanha e Israel observaram melhorias semelhantes na exatidão das previsões.³

Numa outra aplicação, na Irlanda, os investigadores “escutaram na internet” “conversas” em blogues, fóruns, websites e postagens de utilizadores nas redes sociais durante o período de junho de 2009 a junho de 2011 de modo a traçar um quadro qualitativo capaz de complementar as estatísticas de emprego oficiais⁴ durante a crise económica mundial. Foram obtidos na internet cerca de 28 000 documentos, e a cada um deles foi atribuído um estado de espírito — ansiedade, confiança, hostilidade, incerteza, energia ou felicidade — com base no respetivo conteúdo. Foram encontradas nos dados várias correlações predominantes e duradouras. Por exemplo, a ansiedade atingiu o ponto mais alto cerca de cinco meses antes de se registar um pico no desemprego. As conversas sobre mudança para um alojamento com piores condições aumentaram cerca de oito meses após o aumento do desemprego.⁵ Estes estudos indicam o potencial da utilização de indicadores extraídos de informações na internet para melhorar as previsões de grandes perturbações no mundo do trabalho — e aperfeiçoar as políticas de proteção social.

Mapeamento — utilização da descarga de dados

Os conjuntos de dados gerados pela utilização de telemóveis produzem mapas da população humana, preservando ao mesmo tempo o anonimato dos utilizadores. Estes mapas suplantam outros métodos de mapeamento demográfico, são frequentemente mais exatos, permitem mapear zonas remotas e podem ser produzidos e atualizados com frequência e a baixos custos.⁶ Conseguem também rastrear em tempo real alterações nos movimentos da população que indicam mudanças nos modos de vida ou nos padrões de adaptação (coping).⁷ No Senegal, foi possível mapear os movimentos de migração sazonal em 13 zonas de subsistência.⁸

Num outro exercício de mapeamento utilizaram-se as pegadas digitais individuais deixadas por utilizadores do Twitter em Espanha para estudar comportamentos e indicadores relacionados com o trabalho a nível sub-nacional. Os quase 20 milhões de tuítes geolocalizados entre novembro de 2012 e junho de 2013 revelaram que nas comunidades onde trabalhava uma maior percentagem de pessoas, uma percentagem mais significativa dos tuítes diários era enviada durante a manhã (entre as 8 e as 11 horas) nos dias úteis.⁹ No entanto, o rácio entre o número total de utilizadores do Twitter e a população total tendia a ser mais baixo.¹⁰

Monitorização — recolha deliberada e ativa

É expectável um tipo diferente de impacto no trabalho quando se utilizam dispositivos e sensores para monitorizar e apresentar relatórios sobre indicadores em tempo real. Desde 2008, os habitantes de Pequim têm vindo a monitorizar a qualidade do ar local através de sensores instalados em casa e têm partilhado e agregado as informações para pressionar o município a tomar medidas¹¹ De certa forma, os cidadãos estão a recolher novos dados em tempo real. Com efeito, como este modo de monitorização por parte dos cidadãos está a tornar-se mais generalizado, é de esperar que os dados recolhidos acelerem a mudança no sentido do trabalho sustentável.

Notas

1. Choi e Varian 2009. 2. O Google Trends disponibiliza relatórios diários e semanais sobre o volume de consultas em diferentes categorias, incluindo as relacionadas com empregos, bem-estar e emprego. 3. Askitas e Zimmerman 2009; Suhoy 2009. 4. Global Pulse e SAS 2011. 5. O mesmo estudo também analisou 430 000 documentos para os Estados Unidos. Foram encontrados padrões semelhantes entre desemprego e conteúdo gerado pelo utilizador em linha. 6. Deville e outros 2014. 7. Glass e outros 2013; Bharti e outros 2013. 8. Zufria e outros 2015. 9. Llorente e outros 2014. 10. Em contrapartida, algumas das relações encontradas utilizando outros tipos de conteúdo em linha — por exemplo, termos específicos relacionados com empregos — foram consideradas como não estando estreitamente associadas a taxas de desemprego. 11. Lu e outros 2015.

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

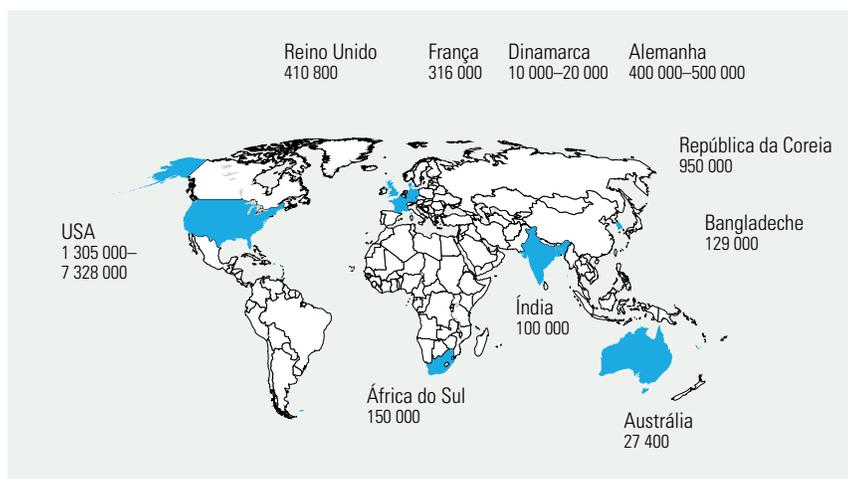
cerca de 7,7 milhões de pessoas direta e indiretamente.³⁹ Estima-se que nas grandes hidroelétricas existissem 1,5 milhões de empregos diretos.⁴⁰ No setor das fontes de energias renováveis, o setor da

energia solar fotovoltaica é o maior empregador a nível mundial, com 2,5 milhões de empregos. Estes dados correspondem em grande medida às estimativas do emprego potencialmente gerado

Em 2014, as energias renováveis (com exclusão das grandes hidroelétricas) empregavam cerca de 7,7 milhões de pessoas direta e indiretamente

MAPA 5.2

O potencial de emprego das energias renováveis é considerável



Nota: Refere-se às estimativas do potencial de emprego até 2015 no Bangladesh, Dinamarca e Reino Unido, até 2022 na Índia e até 2030 na República da Coreia e nos Estados Unidos.

Fonte: Strietska-Illina 2011.

peleto setor das energias renováveis em 10 países (mapa 5.2).

Outro exemplo digno de nota é um plano abrangente e global para as energias limpas que inclui uma opção a favor de um programa mundial de estabilização do clima com um investimento anual de 1,5 por cento do PIB por um período de 20 anos (dois terços em energias limpas renováveis, um terço em eficiência energética).⁴¹ Este enorme esforço de investimento gera proporcionalmente grandes poupanças nos custos de adaptação às alterações climáticas e poderia reduzir em 40 por cento as emissões

de dióxido de carbono. O plano parece ser igualmente positivo para o desenvolvimento econômico e a criação de emprego (tabela 5.4). Os seis países que constam na tabela 5.4 ganhariam 13,5 milhões de empregos líquidos, e a perda de 13,5 milhões de empregos no setor dos combustíveis fósseis seria mais do que compensada pela criação de 27 milhões de empregos no setor das energias limpas. Estes números dependem de um plano de transição adequado e da capacidade dos países para aumentar o investimento em novas energias.

Ao avançar para o trabalho sustentável, é necessário que os responsáveis políticos estejam cientes dos atuais padrões em matéria de desvantagens e privações e direcionem os esforços em conformidade. As mulheres encontram-se, tradicionalmente, sub-representadas nos domínios da ciência e tecnologia em numerosos países, podendo por isso ficar presas a um ciclo de qualificações que não correspondam à procura no mercado, com possíveis consequências mais negativas para elas. Seria útil uma política deliberadamente favorável aos técnicos de energia fotovoltaica ou à oferta de serviços de ecoturismo, eliminando ao mesmo tempo alguns obstáculos como o acesso ao financiamento. Aquelas pessoas que já trabalham no extremo inferior da cadeia das indústrias verdes — estima-se, por exemplo, que as mulheres constituam uma parte importante dos catadores de lixo informais existentes nos países em desenvolvimento e estimados em 15–20 milhões⁴² — podem precisar de apoio adicional

TABELA 5.4

Empregos criados pelas energias limpas

	Número total de empregos no domínio das energias limpas, criados através do investimento de 1,5 % do PIB	Número líquido de empregos criados no domínio das energias limpas, depois de subtraídas as perdas de emprego no domínio dos combustíveis fósseis	Criação de empregos no domínio das energias limpas em percentagem do total da força de trabalho (%)	
			Emprego total	Emprego líquido
Índia	12,0 milhões	5,7 milhões	2,6	1,4
China	11,4 milhões	6,4 milhões	1,5	0,6
Estados Unidos	1,5 milhões	650 000	1,0	0,5
Indonésia	954 000	203 000	0,8	0,6
Brasil	925 000	395 000	0,9	0,4
África do Sul	252 000	126 000	1,4	0,7

Fonte: Pollin 2015.

para realizar plenamente o potencial de desenvolvimento humano do seu trabalho.

Reforçar competências e capacidades através dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

Ao reforçar os resultados a nível da saúde e da educação, especialmente no caso das crianças, os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável podem abrir caminho para que as pessoas adquiram as competências necessárias à mudança para profissões que envolvem trabalho sustentável. A meta 4.1 — até 2030, garantir que todas as meninas e meninos completem o ensino primário e secundário livre, equitativo e de qualidade, que conduza a resultados de aprendizagem relevantes e eficazes — será crucial neste contexto mas a sua consecução exige mais e melhores professores.

Embora modelos alternativos de produção de resultados na educação possam alterar um pouco esta estimativa (tabela 5.5), os 8,4 milhões de novos professores com formação — 3,3 milhões no ensino primário e 5,1 milhões no secundário — necessários até 2030 43 representam um limite inferior no que respeita aos trabalhadores adicionais necessários, uma vez que o número de gestores, administradores,

educadores de infância e formadores de professores também aumentaria.

Do mesmo modo, o reforço dos resultados na saúde exigirá um maior número de profissionais de saúde com formação. O número efetivo de médicos, enfermeiros e parteiras situava-se em torno dos 34 milhões em 2012, mas apenas 3,6 por cento estavam na África Subariana, onde vivem 12 por cento da população mundial.⁴⁴

As estimativas do número de trabalhadores adicionais necessários podem variar. Uma estimativa conservadora baseada nas necessidades (utilizando um rácio de 3,45 profissionais de saúde para 1000 habitantes) aponta para um aumento de 10,1 milhões de profissionais de saúde até 2030 (37 por cento na África Subariana; tabela 5.6). No entanto, a procura efetiva — estimada segundo um modelo que incorpora o crescimento do rendimento per capita e o envelhecimento como os principais motores — indica que o aumento necessário poderia atingir os 45 milhões de profissionais de saúde a nível mundial. Pode dizer-se que este último modelo é mais realista ao estimar a procura futura com base em tendências registadas no passado; todavia, indica que, não obstante o rápido crescimento demográfico na África Subariana, a taxa de formação de

As mulheres encontram-se, tradicionalmente, sub-representadas nos domínios da ciência e tecnologia em numerosos países

TABELA 5.5

A procura de professores

	Procura de professores para garantir a cobertura							
	Ensino primário				Primeiro ciclo do ensino secundário			
	Efetiva 2011	Necessária 2030	Evolução		Efetiva 2011	Necessária 2030	Evolução	
			Absoluta	%			Absoluta	%
Estados Árabes	1.931	2.385	454	23,5	1.198	1.781	583	48,7
Europa Central e Oriental	1.127	1.238	111	9,8	1.570	1.901	331	21,1
Ásia Central	340	385	45	13,2	406	473	67	16,5
Ásia Oriental e Pacífico	10.378	10.468	90	0,9	5.833	6.063	230	3,9
América Latina e Caraíbas	3.102	3.140	38	1,2	2.160	2.282	122	5,6
América do Norte e Europa Ocidental	3.801	4.103	302	7,9	2.555	2.725	170	6,7
Ásia do Sul e Ocidental	5.000	5.196	196	3,9	2.460	3.500	1.040	42,3
África Subariana	3.190	5.290	2.100	65,8	1.096	3.637	2.541	231,8
A nível mundial	28.869	32.205	3.336	11,6	17.278	22.362	5.084	29,4

Fonte: Estimativas do Gabinete do Relatório de Desenvolvimento Humano com base em dados da UNESCO (2014).

A procura de profissionais de saúde

	Procura de médicos, enfermeiros e parteiras (milhares)							
	Com base na procura				Com base nas necessidades ^a			
	Efetiva 2012	Modelo 2030	Evolução		Efetiva 2012	ODS 2030	Evolução	
			Absoluta	%			Absoluta	%
Ásia Oriental e Pacífico	9.350	36.679	27.329	292,3	9.350	11.368	2.018	21,6
Europa & Ásia Central	9.773	14.259	4.486	45,9	9.773	9.773	—	0,0
América Latina e Caraíbas	3.723	5.964	2.241	60,2	3.723	4.151	427	11,5
Médio Oriente e Norte de África	1.629	3.443	1.814	111,4	1.629	2.069	440	27,0
América do Norte	4.246	7.959	3.713	87,5	4.246	4.246	—	0,0
Ásia do Sul	3.443	6.875	3.432	99,7	3.443	6.924	3.482	101,1
África Subsariana	1.229	3.585	2.356	191,8	1.229	4.986	3.758	305,8
A nível mundial	33.989	79.360	45.371	133,5	33.989	44.114	10.125	29,8

a. Com base num limite de 3,45 profissionais de saúde para 1000 habitantes.

Fonte: Estimativas do Gabinete do Relatório de Desenvolvimento Humano com base em dados da OMS (2014) e do Banco Mundial (2014b).

O trabalho sustentável é crucial não só para a sustentabilidade do planeta, mas também para garantir que o trabalho possibilite o desenvolvimento humano

profissionais de saúde na região não seria suficiente para satisfazer sequer a necessidade conservadora de 3,45 para 1000. É evidente que manter o cenário inalterado não produzirá o número de profissionais de saúde exigido onde são mais necessários.

A experiência recente mostra a viabilidade deste desígnio. Contudo, é necessário usar de cautela para garantir e manter a qualidade. Veja-se o caso do Gana: depois de adotar um Regime Nacional de Seguro de Saúde em 2003 para fazer avançar o país no sentido da universalidade dos cuidados de saúde, o Governo duplicou, até 2009, o número de enfermeiras diplomadas, utilizando o sistema de quotas na afetação de recursos humanos e criando escolas de enfermagem a nível regional. Também o Malawi estabeleceu objetivos para o preenchimento de lugares nos cuidados de saúde. Em resposta a uma taxa de vagas no setor de 65 por cento, os estabelecimentos de ensino de enfermagem aumentaram em 22 % o número anual

de admissões de estudantes nos cursos de enfermagem e de formação de parteiras entre 2004 e 2010,⁴⁵ o que contribuiu para a obtenção de bons resultados na saúde e progressos na consecução dos Objetivos de Desenvolvimento do Milénio conexos.

Conclusões

O trabalho sustentável é crucial não só para a sustentabilidade do planeta, mas também para garantir que o trabalho continua a promover o desenvolvimento humano em benefício das gerações futuras. Combinando estas duas vertentes, o trabalho sustentável protege as escolhas para o futuro e ao mesmo tempo garante-as para o presente. O reforço do desenvolvimento humano através do trabalho — tanto para as atuais como para as futuras gerações — exigirá opções políticas bem ponderadas e bem formuladas, e esse é o tema do capítulo final.

Capítulo 6

Potenciar o
desenvolvimento
humano através
do trabalho

Infográfico – Políticas para potenciar o desenvolvimento humano através do trabalho



6.

Potenciar o desenvolvimento humano através do trabalho



Nos capítulos anteriores foram analisados diversos aspetos da relação entre o trabalho e o desenvolvimento humano – o modo como o trabalho reforça ou prejudica o desenvolvimento humano, a necessidade de tornar o trabalho não remunerado de prestação de cuidados e o trabalho remunerado mais equitativos e a importância de, no mundo do trabalho em mudança, assegurar a sustentabilidade do trabalho. Como resposta a estes desafios, o presente capítulo centra-se nas ações a tomar: propondo opções políticas e formulando recomendações estratégicas sobre as possibilidades de potenciar o desenvolvimento humano através do trabalho.

O capítulo agrupa as opções políticas em três grandes categorias: estratégias de criação de oportunidades de trabalho, estratégias para garantir o bem estar dos trabalhadores e estratégias relativas a intervenções específicas, cada uma delas acompanhada por um conjunto de ações políticas (representadas no infográfico no início do capítulo). Para além das referidas estratégias, o capítulo apresenta ainda uma agenda mundial vocacionada para a ação e assente em três pilares: desenvolvimento de um novo contrato social, concretização de um Acordo global e implementação da Agenda de trabalho digno.

Estratégias de criação de oportunidades de trabalho

O trabalho como motor do desenvolvimento humano pressupõe mais do que apenas a existência de empregos, prende-se também com o alargamento das escolhas dos indivíduos e com a garantia da existência de oportunidades, o que implica assegurar que estejam disponíveis e acessíveis oportunidades de trabalho remunerado adequadas e de qualidade para aqueles que querem e necessitam trabalho remunerado. Num mundo caracterizado pela elevada taxa de desemprego juvenil, volatilidade financeira e grandes populações de trabalhadores pobres, a criação de emprego de qualidade assume uma importância crucial. No caso das mulheres, a capacitação económica através do trabalho remunerado exige igualmente a disponibilidade de empregos. A presente secção centra-se em políticas destinadas a aumentar as opções de escolha das pessoas em matéria de trabalho remunerado.

As estratégias de criação de oportunidades de trabalho remunerado incluem um conjunto de ações com duas vertentes: a formulação de estratégias nacionais de emprego para fazer face a crises na disponibilidade de trabalho remunerado de qualidade; e a capacitação de pessoas e nações para aproveitar as oportunidades no mundo do trabalho em mudança. O que se pretende é abordar esta questão tanto do lado da procura como do lado da oferta.

Formulação de uma estratégia nacional de emprego de resposta a crises no trabalho

São numerosas as sociedades que enfrentam crises no setor do trabalho, associadas a uma taxa de desemprego elevada e a empregos de má qualidade. Face à enorme dimensão do problema, conforme se discutiu nos capítulos anteriores, é por demais evidente que uma abordagem fragmentada de promoção do trabalho nas suas várias dimensões tem poucas probabilidades de dar frutos. Impõem-se estratégias nacionais de emprego mais abrangentes, centradas fundamentalmente na criação de mais e melhores empregos para mulheres e homens. Esta abordagem, que coloca as necessidades das pessoas no centro da economia, poderá ser o elemento central da estratégia nacional de desenvolvimento de qualquer país (caixa 6.1). Enumeram-se a seguir algumas opções políticas que concorrem para esse objetivo.

São numerosas as sociedades que enfrentam crises no setor do trabalho, associadas a uma taxa de desemprego elevada e a empregos de má qualidade

Estratégias nacionais de emprego

Cerca de 27 países em desenvolvimento adotaram já estratégias nacionais de emprego, a maioria após a crise financeira de 2008, estando outros 18 a desenvolvê-las e 5 a rever as respetivas políticas de molde a responder melhor aos novos desafios do emprego. Alguns países procuraram integrar diretamente o crescimento e o emprego. Exemplos disso são a Estratégia de Crescimento e Emprego, nos Camarões, e a Estratégia de Aceleração do Crescimento e Promoção do Emprego, no Togo. O Sri Lanka tem integrado as estratégias em matéria de recursos humanos e emprego na sua Estratégia Nacional para os Recursos Humanos e o Emprego, iniciada em 2014.

O rácio emprego-população, ou taxa de emprego, aumentou de 63 por cento para 65 por cento nos Camarões

e de 70 por cento para 75 por cento no Togo, depois de estes países terem adotado uma estratégia de emprego. Nos Camarões, o crescimento da produtividade do trabalho passou de um valor negativo para um valor positivo, de 1,3 por cento, passados cinco anos. No Sri Lanka, a taxa de crescimento anual do emprego é de 12 por cento.

Desde a Primavera Árabe que a Jordânia e a Tunísia têm envidado esforços no sentido de introduzir estratégias nacionais de emprego abrangentes, alargando as suas prioridades, de modo a centrá-las já não apenas em políticas ativas de mercado de trabalho centradas nos jovens, mas também na resposta a numerosos outros desafios no domínio do emprego.

Fonte: OIT 2015a.

Definição de uma meta relativa ao emprego

A definição de metas relativas ao emprego — reorientando as políticas monetárias e orçamentais nacionais no sentido da criação de emprego — merece uma atenção prioritária, conforme é amplamente reconhecido pela comunidade internacional.¹

Daí que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável incluam um objetivo centrado no emprego produtivo e no trabalho digno para todos. As intervenções nesse sentido incluem, entre outras, as seguintes:

- *Integrar a fixação de metas de emprego na matriz política nacional.* Mais de uma dúzia de países dispõem de metas de emprego (por exemplo, a criação de 80 000 postos de trabalho no período de 2010-2014, nas Honduras, e a redução do desemprego de 7,6 por cento para 5-6 por cento, na Indonésia).² Tais compromissos nacionais no domínio do emprego abrem caminho à criação de postos de trabalho, ao incentivarem os setores público e privado a empreender iniciativas focalizadas no emprego. A título de exemplo, a concessão de crédito em condições favoráveis a pequenas e médias empresas, ou a instrução aos bancos comerciais no sentido de disporem de quotas para garantir um número suficiente de empréstimos aos setores (como a agricultura) onde a maioria das pessoas pobres trabalha são iniciativas

suscetíveis de ajudar a criar postos de trabalho. Do mesmo modo, as políticas monetárias favoráveis ao emprego, medidas tributárias como a concessão de benefícios fiscais a pequenas e médias empresas e os subsídios a empresas criadas em zonas menos desenvolvidas podem acelerar a criação de emprego.

- *Fixar duas metas para os bancos centrais.* A criação de postos de trabalho pode exigir que a tradicional prioridade dos bancos centrais, isto é, o controlo da inflação, seja alargada de modo a incluir a criação de emprego. Ao que parece, a fixação de metas de inflação, tendo embora um impacto modesto na redução da inflação e nas expectativas relativas à inflação, não está associada a melhorias substanciais no crescimento económico.³ Aliás, verificou-se que nos países em desenvolvimento as metas de inflação não produziram um impacto positivo no crescimento.⁴ Mais, face ao desafio crucial do desemprego e à importância fundamental da criação de postos de trabalho com vista a reduzir a pobreza e promover o desenvolvimento humano, os bancos centrais optarão possivelmente pela fixação de duas metas de inflação e de emprego.⁵
- *Ponderar a criação de instrumentos específicos de política monetária tendentes a aumentar os investimentos geradores de emprego.* Entre tais instrumentos contam-se as medidas de reforço do apoio financeiro às atividades e investimentos das empresas na economia real. Exemplos

destas são os mecanismos de atribuição de crédito assentes em requisitos de reservas mínimas baseadas em ativos que tornam mais cara para os bancos a manutenção de reservas, as garantias de empréstimo que reduzem o risco da contração de empréstimos pelos empresários, o apoio à partilha e subscrição de pequenos empréstimos, o recurso à actual conjuntura de taxas de juro baixas (“*discount window*”) para libertar fundos de bancos centrais para investimentos geradores de emprego e as técnicas de gestão de capital. Um estudo de várias economias (Chile, Colômbia, Índia, Malásia e Singapura) concluiu que essas técnicas, quando apoiadas por fatores suplementares, como ativos sólidos, capacidade do Estado e independência da política do banco central, podem ajudar a criar emprego.⁶ Estes instrumentos também podem ter em conta a dimensão do género. Por exemplo, as exigências de reservas mínimas baseadas em ativos podem ser formuladas de modo a criar mais emprego para as mulheres, e os bancos centrais podem dar preferência no acesso à actual conjuntura de taxas de juro baixas (“*discount window*”) a instituições financeiras que invistam em entidades suscetíveis de criar mais e melhores postos de trabalho para mulheres ou que concedam empréstimos a essas entidades.

Formulação de uma estratégia de desenvolvimento dinamizada pelo emprego

O emprego já não pode ser encarado como um derivado do crescimento económico. Foi considerado como tal durante demasiado tempo, com base na noção, dita de “percolação”, de que o crescimento económico levaria automaticamente à criação de emprego.⁷ Contudo, o mundo tem assistido ao longo dos anos a um crescimento sem emprego, isto é, a uma realidade em que o crescimento económico não anda de par com a criação de novos postos de trabalho. É fundamental assegurar que a complementaridade entre o trabalho e o capital seja não só mantida mas também reforçada no processo de desenvolvimento.

Algumas intervenções no quadro do desenvolvimento impulsionado pelo emprego implicam:

- *Eliminar os principais entraves ao desenvolvimento centrado no emprego.* Por exemplo, as pequenas e médias empresas deparam-se frequentemente com abordagens preconceituosas no acesso ao mercado e no acesso ao crédito, e os empresários poderão não dispor de acesso à informação e a competências no domínio do marketing. As mulheres, em particular, enfrentam discriminação no acesso ao capital, à tecnologia e ao crédito. A eliminação destes obstáculos, a fim de melhorar a produtividade e os rendimentos dessas

A criação de postos de trabalho pode exigir que a tradicional prioridade dos bancos centrais, isto é, o controlo da inflação, seja alargada de modo a incluir a criação de emprego

CAIXA 6.2

Programa de criação do próprio emprego na Antiga República Jugoslava da Macedónia

O programa de criação do próprio emprego foi um elemento importante do primeiro plano nacional de emprego da Antiga República Jugoslava da Macedónia, lançado em 2007. Em 2015, 6 700 pessoas haviam conseguido um emprego seguro e sustentável a coberto do programa, através da criação da sua própria empresa ou da formalização de negócios já existentes. As oportunidades de emprego por conta própria no país abrangem um vasto leque de atividades, incluindo consultórios de odontologia, viveiros, cabeleireiros, ecoturismo, design de moda e outras.

Nos últimos oito anos, o Estado investiu mais de 33 milhões de dólares no programa. Aproximadamente 70 por cento dos empreendedores que, nos últimos cinco anos, receberam formação e equipamento através do

programa permanecem em atividade – uma percentagem muito superior aos cerca de 50 por cento da taxa de êxito global de novas empresas. Em 2014, o programa respondeu por quase 13 por cento de todos os novos postos de trabalho no setor privado e 14 por cento de todas as novas empresas criadas.

Das novas empresas, 35 por cento foram criadas por mulheres e 30 por cento por jovens empresários. O programa constitui uma realização de relevo e um marco importante na promoção do empreendedorismo e na capacitação dos jovens e mulheres para atuar e melhorar os seus meios de subsistência. O programa incluiu igualmente medidas específicas de ajuda a mães solteiras e a vítimas de violência doméstica.

Fonte: PNUD 2013d.

Normas de trabalho para combater a economia informal: um novo marco

Milhões de trabalhadores participam na economia informal, caracterizada por uma baixa produtividade, a negação dos direitos dos trabalhadores, a falta de oportunidades adequadas para aceder a um emprego de qualidade, uma proteção social insuficiente e a ausência de diálogo social. Estas características são também obstáculos ao desenvolvimento de empresas sustentáveis. Existe entre os governos, os trabalhadores e os empregadores um consenso crescente de que o setor informal carece de incentivos e da garantia de proteção dos trabalhadores.

A Organização Internacional do Trabalho aprovou recentemente novas normas internacionais do trabalho

— as primeiras dirigidas especificamente ao combate à economia informal — que ajudarão, assim se espera, centenas de milhões de trabalhadores e unidades económicas. Estas normas poderão ser vitais para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e para garantir oportunidades de segurança de rendimentos, meios de subsistência e empreendedorismo, bem como para promover a criação, preservação e sustentabilidade das empresas e de empregos dignos na economia informal. Representando um enorme passo em frente para milhões de trabalhadores, existe agora um quadro internacional de orientação e apoio aos países na resolução dos problemas da economia informal.

Fonte: OIT 2015c.

Os trabalhadores do setor informal estão entre os mais afetados pela vulnerabilidade e a insegurança

empresas, exige um apoio a vários níveis por parte de todos os tipos de regimes regulamentares e instituições públicas e privadas. Nos seus esforços com vista a melhorar o acesso ao crédito e ao financiamento, bem como a formação e o desenvolvimento de competências, alguns países lançaram, entre outras medidas, programas de criação do próprio emprego enquanto elemento crucial dos seus planos nacionais de emprego (caixa 6.2).

- *Reforçar as ligações entre as pequenas e médias empresas (habitualmente de mão de obra intensiva) e as grandes empresas (normalmente internacionais) de capital intensivo.* Essas relações podem ajudar a alterar os padrões de crescimento, transferindo recursos para setores com maior valor acrescentado e maior potencial de criação de emprego, o que ser feito, por exemplo, através de agregados industriais apoiados por investimentos públicos. Estas redes podem aumentar o acesso ao capital e à tecnologia, bem como promover a transferência de competências.
- *Atualizar as competências dos trabalhadores ao longo do seu ciclo de vida profissional.* Sendo bem sucedidas, estas medidas poderão traduzir-se num círculo virtuoso de emprego crescimento emprego, contribuindo para gerar crescimento e criar postos de trabalho mais produtivos e de melhor qualidade, ao mesmo tempo que conferirão aos indivíduos capacidades de trabalho mais avançadas.
- *Privilegiar os setores onde os pobres vivem e trabalham.* É particularmente importante colocar a ênfase nos pobres que habitam em zonas rurais e trabalham na agricultura. As medidas políticas destinadas a proteger a agricultura e a criar emprego no setor devem ser orientadas no sentido de melhorar a produtividade sem causar a deslocação de postos de trabalho através do cultivo intensivo, mudanças nos sistemas de cultura, pacotes integrados de fatores de produção, uma melhor comercialização e outras medidas afins.
- *Conceber e implementar um quadro jurídico e regulamentar adequado de combate ao trabalho informal.* Os trabalhadores do setor informal estão entre os mais afetados pela vulnerabilidade e a insegurança. A introdução de quadros regulamentares relativos ao seu trabalho é fundamental não só do ponto de vista dos incentivos ao incremento da produtividade e do valor acrescentado, como também pela proteção e consequente redução da insegurança que proporcionam. Esses quadros poderiam fomentar a inovação no setor informal, através da adaptação de tecnologias de baixo custo, ser sensíveis à dimensão de género no trabalho informal, apoiar os trabalhadores do setor informal no sentido de fazer ouvir a sua voz e atribuir-lhes reconhecimento como cidadãos e empresários (caixa 6.3).
- *Ajustar a distribuição de capital e mão de obra na despesa pública, de modo a criar emprego.* A despesa pública pode apoiar a criação

M-Pesa – uma abordagem inovadora à inclusão financeira

O M-Pesa é um sistema de transferências de baixo montante lançado no Quênia em 2007. Com um vasto alcance, proporciona serviços financeiros básicos a um amplo segmento da população. Em 2012, o número de utilizadores ativos chegou a 15 milhões, isto é, mais de 60 por cento dos adultos do país e cerca de 30 por cento da população total. Em 2014, existiam 81 000 agências M-PESA no país, em comparação com 15 000 em 2013.

O sistema M-Pesa é utilizado não apenas para transferências de dinheiro correntes e a compra de airtime, mas também para pagar salários, serviços e outras contas e comprar produtos e serviços, tanto a comerciantes em linha como físicos. O sistema de transferências é utilizado indistintamente pelo governo, empresas e organizações não-governamentais. Os seus principais motores são um regime regulamentar muito favorável, modelos de negócios inovadores e os avanços tecnológicos em telefones móveis. Esta abordagem está a ser reproduzida noutros países, como é o caso do sistema bKash no Bangladesh.

Fonte: Nuzhat 2015.

de postos de trabalho por via dos tipos de tecnologia utilizada e dos setores em que as despesas são efetuadas, tendo também em vista o reforço do desenvolvimento humano, através, nomeadamente, de despesas na saúde, na educação e noutros serviços sociais. A adoção desta abordagem pelo setor público pode também servir de exemplo, assinalando ao resto da economia a disponibilidade de tecnologias mais intensivas em mão de obra, por oposição às mais intensivas em capital, e orientando a quanto à utilização das mesmas.

Avançar rumo à inclusão financeira

A existência de um sistema financeiro inclusivo é essencial para assegurar a transformação estrutural e a criação de emprego. Mais de 2,5 mil milhões de pessoas em todo o mundo, ou cerca de metade dos adultos do planeta, não estão cobertas pelo sistema bancário.⁸ As mulheres são afetadas de forma desproporcionada pela falta de acesso a financiamento. Cerca de três quartos das pessoas que vivem com menos de 2 dólares por dia não têm conta bancária.⁹

No entanto, quanto mais pobre é uma família, maior a sua necessidade de proteção contra a vulnerabilidade, especialmente quando os seus membros estão sem trabalho.

Nos países em desenvolvimento, a falta de acesso ao financiamento constitui um obstáculo de peso ao funcionamento e crescimento das empresas. Das empresas que responderam a um inquérito realizado, numa amostra de países em desenvolvimento, 77 por cento apontaram o acesso ao financiamento como um dos cinco principais problemas com que se deparam.¹⁰ Na África Subariana, Ásia do Sul e América Latina e Caraíbas, mais de 30 por cento das empresas inquiridas afirmaram que a dificuldade de acesso ao financiamento constitui uma limitação significativa para o seu negócio.¹¹ De referir, entre outras, as seguintes opções políticas suscetíveis de aumentar o acesso ao financiamento e, em última análise, reforçar as oportunidades de emprego:

- *Alargar os serviços bancários aos mais desfavorecidos e aos grupos marginalizados, incluindo as mulheres.* No Equador, após terem sido adotadas medidas em prol do alargamento dos serviços bancários, a quota-parte da população com conta bancária aumentou de 29 por cento, em 2005, para 83 por cento, em 2011.¹²
- *Direcionar o crédito para zonas remotas, não abrangidas pelo sistema bancário, e para setores específicos.* Na Argentina, Brasil, República da Coreia e Malásia os bancos de investimento têm desempenhado um papel crucial na canalização do crédito para determinados setores.¹³
- *Diminuir as taxas de juro e oferecer garantias de crédito e crédito bonificado às pequenas e médias empresas e a setores vocacionados para a exportação.* Estas medidas, suscetíveis de contribuir para promover a produtividade e o crescimento do emprego, podem dar frutos rapidamente. No Ruanda, um sistema de garantia de crédito permitiu ao país tornar-se um grande exportador de um café de especialidade.¹⁴
- *Tirar partido da tecnologia moderna para promover a inclusão financeira.* O sistema M-Pesa, no Quênia, é um exemplo ilustrativo de como a tecnologia de telefonia móvel pode ser aplicada de modo a chegar aos que não dispõem de serviços bancários (caixa 6.4).

A existência de um sistema financeiro inclusivo é essencial para assegurar a transformação estrutural e a criação de emprego

Criar um quadro macroeconómico favorável

A manutenção da estabilidade macrofinanceira é uma condição prévia para uma estratégia de emprego bem sucedida. No entanto, as políticas macroeconómicas não se devem limitar a garantir a estabilização da economia, que é uma condição necessária mas não suficiente para gerar trabalho, antes devendo também assegurar que o ambiente seja propício à criação de emprego. As políticas neste domínio têm de abordar questões como a gestão das taxas de câmbio, medidas relativas à balança de capitais e o espaço orçamental do governo. Refira-se, entre outras, as seguintes opções políticas:

- *Manter a taxa de câmbio real estável e competitiva.* A volatilidade financeira pode tornar os ambientes de trabalho e os empregos menos seguros e reduzir o investimento na economia real. Uma taxa de câmbio estável é um fator económico fundamental para estimular o crescimento e o emprego. Parece ser consensual que a valorização da moeda produz um impacto negativo no emprego, pela deterioração da competitividade internacional.¹⁵
- *Assegurar a gestão prudente das contas de capital.* Trata-se de uma questão importante caso se pretenda que a política cambial promova a criação de emprego, como no Chile.¹⁶ Devem ser adotadas regras transparentes e amplamente consensuais em matéria de controlos de capital, a fim de reduzir a volatilidade dos fluxos de entrada e saída das economias nacionais e, assim, a volatilidade dos investimentos em atividades de trabalho produtivas.
- *Reestruturar os orçamentos com vista à afetação de recursos aos setores geradores de emprego, de modo a aumentar as capacidades humanas e desenvolver as infraestruturas.* Para o efeito é necessário rever os padrões de despesa existentes e canalizar recursos para a criação de emprego (postos de trabalho para professores e enfermeiros nos setores sociais, programas de obras públicas, operação e manutenção das infraestruturas físicas, e outras medidas semelhantes).
- *Criar margem orçamental através de uma administração fiscal abrangente e uma utilização eficaz dos recursos.* A despesa pública pode criar postos de trabalho, contudo, a margem orçamental para os gastos públicos exige um

plano e um sistema de tributação e de despesa bem estruturados, transparentes e eficazes. A introdução de medidas orçamentais sólidas nos períodos de expansão económica e nos períodos normais de crescimento e o recurso a um fundo de estabilização específico nos períodos de recessão constituem igualmente boas opções políticas de apoio ao investimento público. O controlo das fugas de recursos permite igualmente aumentar a eficácia da utilização destes, equivalendo à mobilização de novos recursos.

- *Promover um ambiente propício às empresas.* Atendendo a que o setor privado é frequentemente o principal motor de criação de emprego, é possível estabelecer um ambiente favorável às empresas através da eliminação de restrições vinculativas no acesso ao financiamento, infraestruturas e regulamentação. Entre outras medidas possíveis inclui-se a concessão de incentivos económicos através de benefícios fiscais. As atividades empresariais que criam emprego de qualidade podem ser incentivadas, por exemplo, subsidiando a aquisição de meios de produção de empresas que se instalem em zonas menos desenvolvidas, que ofereçam oportunidades de emprego a grupos desfavorecidos, ou, ainda, que utilizem tecnologias de mão de obra intensiva. De igual modo, as transferências diretas para os empregadores sob a forma de subvenções salariais ou reduções nos seus impostos são suscetíveis de os incentivar a contratar mais trabalhadores, ou a manter os postos de trabalho existentes.
- *Garantir infraestruturas de elevada qualidade, incluindo as rodoviárias, de eletricidade e de telecomunicações.* A disponibilização de telemóveis a empresas pobres revolucionou o seu trabalho e criou mais empregos. A expansão das infraestruturas de telecomunicações e da Internet, bem como das vias de transporte e do acesso a energia limpa, pode melhorar substancialmente as possibilidades de trabalho das pessoas em zonas rurais e incrementar as atividades e o investimento empresariais.
- *Adotar um quadro regulamentar que estimule a concorrência, promova a eficácia e garanta a transparência e a responsabilidade das empresas.* Reduzir a burocracia, combater a corrupção, proibir a utilização política de

A volatilidade financeira pode tornar os ambientes de trabalho e os empregos menos seguros

licenças e autorizações e acelerar a tomada de decisões no setor público são medidas que contribuem, todas elas, para o desenvolvimento das empresas e para atrair o investimento interno e externo, impulsionando frequentemente a criação de postos de trabalho.

Aproveitar as oportunidades inerentes a um mundo do trabalho em mudança

Impõe-se urgentemente centrar a atenção política na necessidade de ajudar as pessoas a singrar no atual ambiente de trabalho. Para o efeito, do ponto de vista do desenvolvimento humano, impõe-se encontrar formas de tirar partido de novas conexões e novas tecnologias, a fim de alargar as possibilidades de escolha das pessoas no seu trabalho e na sua vida. O mundo do trabalho em mudança pode contribuir para o desenvolvimento humano através da criação de novos e melhores empregos e da melhoria da situação das pessoas — sobretudo se estas possuírem as habilitações, conhecimentos e competências necessárias para tirar partido das oportunidades emergentes. Para que adquiram tais valências, será necessário muito mais do que recorrer às abordagens habituais ou adotar medidas políticas pouco significativas e incoerentes.

Evitar um nivelamento por baixo

Face aos benefícios potenciais (e reais) da produção global, o nivelamento por baixo — salários

cada vez mais baixos e deterioração das condições de trabalho — não é o único resultado possível. Esse cenário fica principalmente a dever-se a uma ênfase mal colocada numa interpretação estática e restrita da competitividade medida em função dos custos financeiros por unidade de produção — uma abordagem que, no presente, poderá ajudar os resultados financeiros das empresas, mas que é insustentável a longo prazo. A garantia de salários dignos, a manutenção da segurança dos trabalhadores e a proteção dos seus direitos são questões universais que, se abordadas eficazmente, poderão impedir esse nivelamento por baixo. Ente outras opções políticas, refiram-se as seguintes:

- *Centrar a atenção nas condições em que os bens são produzidos (para além dos aspetos económicos dos custos e da competitividade).* As condições de trabalho são fundamentais (caixa 6.5). Em circunstâncias de escassez de mão de obra, as empresas que oferecem melhores condições de trabalho atraem a mão de obra mais qualificada. Os consumidores têm igualmente uma maior consciência e sensibilidade quanto às variações das condições de trabalho, e os intermediários comerciais enfrentam pressões crescentes no sentido de atribuir mais importância às considerações de ordem ética, como o demonstram os protestos mundiais causadas por vários acidentes no setor do pronto a vestir no Bangladesh. Face a tais pressões, os principais retalhistas cujas importações proveem de fábricas do Bangladesh lançaram planos de ações

As condições de exploração abusiva dos trabalhadores não são aceitáveis nas cadeias de valor mundiais

CAIXA 6.5

Manter a competitividade através da melhoria das condições de trabalho

Alguns países em cadeias de valor mundiais, que anteriormente dependiam do emprego com baixos salários, confrontam-se hoje com escassez de mão de obra, o que confere aos trabalhadores um poder de negociação acrescido. A China aprovou diversas leis promissoras no que se refere aos direitos individuais dos trabalhadores, ao reforço da segurança do emprego, à diminuição do trabalho informal e a um maior acesso ao seguro social. Entre estas contam-se a Lei relativa à contratação laboral (2008), a Lei relativa à mediação e arbitragem de conflitos laborais (2008), a Lei sobre a promoção no

emprego (2008) e a Lei relativa ao seguro social (2011).¹ Houve quem defendesse que, atendendo ao rigor da regulamentação laboral, a promulgação destas leis colocaria a China em terceiro lugar entre os membros da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico.² Em 2013, o Vietname aprovou também um novo código de trabalho tendente a melhorar as condições laborais através da regulamentação do tempo de trabalho, da extensão do período de licença de maternidade, do aumento das possibilidades de negociação coletiva e da reforma do regime salarial.³

Notas

1. Friedman e Kuruvilla 2015. 2. Gallagher e outros 2014. 3. OIT 2014a.

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

CAIXA 6.6

Camboja — uma história de sucesso no mundo globalizado do trabalho

Ao entrar no setor de pronto a vestir destinado ao mercado de exportação, na década de 1990, o Camboja fez questão de conquistar a reputação de país respeitador das boas normas laborais, o que oferecia vantagens. Em 1999, o Governo assinou com os Estados Unidos um acordo de adesão às normas de proteção dos direitos dos trabalhadores, em troca do qual os Estados Unidos acordaram em aumentar a sua quota anual de importações.

O Camboja não apenas colheu benefícios diretamente, como também manteve a sua posição de sucesso após fim do sistema de quotas. Em suma, os baixos salários e as cedências nas condições de trabalho não são essenciais para manter a competitividade nos mercados de exportação.

Fonte: Islam 2015.

O sistema de ensino superior deve, em qualquer sociedade, chegar a mais estudantes, incluindo os oriundos de meios mais pobres

corretivas com vista a melhorar as condições de trabalho, estando a fornecer (algum) apoio financeiro aos trabalhadores.¹⁷ Embora tenham limitações, estas iniciativas mostram que as condições de exploração abusiva dos trabalhadores não são aceitáveis nas cadeias de valor mundiais.

- *Garantir o comércio equitativo pode ajudar a evitar o nivelamento por baixo, pois trata-se de uma questão essencial na mente de muitos consumidores.* Numa situação em que os consumidores exigem cada vez mais informação sobre os produtos que compram, é provável que a procura obstinada da eficácia de custos se revele uma estratégia empresarial sem visão e desadequada. A experiência do Camboja é ilustrativa da capacidade de um país de manter o seu mercado de exportação sem comprometer a justiça dos seus salários e a qualidade das suas condições de trabalho (caixa 6.6).

Dotar os trabalhadores de novas competências e novas qualificações

No futuro, serão rigorosas as exigências em matéria de competências e qualificações avançadas. Os empregos nos domínios da ciência e da engenharia exigirão qualificações mais elevadas e mais específicas. A tecnologia cada vez exige mais do que meras competências básicas e requer aptidões ao nível da criatividade, da inovação e da solução de problemas. As atividades

transformadoras são mais intensivas no que respeita à mão-de-obra qualificada, uma vez que as atividades rotineiras passaram a ser automatizadas, e a agricultura exige níveis crescentes de escolaridade e formação para uma produtividade ainda maior. A escolaridade, a flexibilidade, a adaptabilidade e as competências relacionadas com o trabalho são requisitos vitais para a garantia da subsistência dos trabalhadores. Esta é a mensagem veiculada numa contribuição especial de Sua Excelência, Benigno S. Aquino III, Presidente das Filipinas (caixa assinada).

A transição de economias industriais para economias baseadas no conhecimento e na informação altera a forma como vivemos, pensamos, trabalhamos e aprendemos e aponta para quatro grandes categorias de competências, que poderão ser necessárias:¹⁸ formas de pensar, que incluem criatividade, inovação, pensamento crítico, resolução de problemas, tomada de decisões e aprendizagem; formas de trabalhar, que se referem à comunicação, colaboração e trabalho em equipa; ferramentas de trabalho, a maioria das quais tem por base as novas tecnologias da informação e da comunicação e a literacia da era da informação, incluindo competências para aprender e trabalhar através de redes sociais digitais; e formas de viver no mundo, refletidas num sentido de cidadania global e local, numa visão em relação à vida e à progressão na carreira e num compromisso com a responsabilidade pessoal e social.

Impõem-se, pois, medidas políticas específicas, que deverão incidir nos seguintes objetivos:

- *Conceção e implementação de um sistema de aprendizagem preparado para o futuro.* Um ensino de elevada qualidade com um currículo que ensine os alunos a aprender é um aspeto essencial da escolarização, pelo que pode estar na ordem do dia uma mudança de paradigma de aprendizagem — que vá para além da meta do acesso universal ao ensino para chegar ao “acesso e aprendizagem”, com ênfase na melhoria dos resultados da aprendizagem, e não apenas no acesso.¹⁹ A aprendizagem em toda uma série de domínios fundamentais deve ser tornada prioritária ao nível do ensino pré escolar, primário e básico, deixando espaço para o desenvolvimento de competências específicas em anos posteriores. Importa igualmente colocar a tónica no ensino da matemática e das ciências



Desenvolvimento de competências e proteção dos trabalhadores em prol do crescimento inclusivo

Estamos convictos de que só o crescimento inclusivo pode libertar o vasto potencial do Povo filipino. Este princípio tem estado no cerne da nossa estratégia, razão pela qual temos feito investimentos maciços em benefício das nossas populações. Com efeito, o financiamento de serviços sociais representa hoje a parte de leão do nosso orçamento, elevando-se a 36,6 por cento. Desta forma, capacitamos os Filipinos para que participem no crescimento e para que o seu desenvolvimento e trabalho integrem um ciclo virtuoso conducente ao êxito, não apenas a nível individual, mas também nacional.

Este ciclo virtuoso de que falamos passa em larga medida por assegurarmos que as nossas populações possuam os conhecimentos e as competências necessárias para alcançar os seus objetivos. Numa perspetiva de longo prazo, empreendemos a reforma do ensino básico: os estudantes filipinos frequentam agora a escola durante os 12 anos do ensino básico, o que lhes proporciona tempo suficiente para o domínio de um currículo que está a par dos padrões internacionais. O nosso programa emblemático de redução da pobreza, o Programa de transferências condicionadas de rendimentos (Conditional Cash Transfer, ou CCT) concorre igualmente para esse objetivo: para as famílias receberem ajuda monetária, a principal condição é que garantam que as crianças frequentem a escola. Foram ainda efetuados outros investimentos, mormente através da nossa Autoridade para o ensino técnico e o desenvolvimento de competências (Technical Education and Skills Development Authority, ou TESDA), a qual, no decurso do nosso mandato, já dotou 7,8 milhões de diplomados de diversos cursos de competências relevantes para diferentes setores industriais.

Ao longo de todo este processo, permanecemos cientes da necessidade de acompanhar e responder às tendências relevantes para as nossas comunidades no domínio do emprego. A nossa Comissão para o Ensino Superior (Commission on Higher Education, ou CHED), por exemplo, tem vindo a trabalhar continuamente para pôr fim aos programas de qualidade inferior ou não conformes com as normas, ao mesmo tempo que tem desenvolvido programas em domínios de elevada procura e emergentes. Prova disso é também a forma como temos lidado com os desafios — por exemplo, no apoio a jovens não escolarizados para que tenham acesso a oportunidades económicas. O Programa CCT anteriormente mencionado já fez muito a este respeito. A investigação levada a cabo pelo Instituto Filipino de Estudos sobre o Desenvolvimento (Philippine Institute for Development Studies, ou PIDS) mostra uma diminuição no número de jovens não escolarizados, de 2,9 milhões, em 2008, para 1,2 milhões, em 2013. Trata-se de uma impressionante redução de 1,7 milhões.

O programa do Departamento de Educação (Department of Education, ou DepEd) intitulado Abot-Alam, cuja tradução é “Conhecimento ao Alcance de

Todos”, visa reduzir ainda mais esse número. Lançado em setembro de 2014, trata-se da primeira iniciativa com vista à realização de um levantamento, a nível nacional, dos jovens não escolarizados, de modo a encaminhá-los para intervenções adequadas em matéria de ensino, desenvolvimento de competências ou empreendedorismo. O nosso Departamento do Trabalho e do Emprego (Department of Labor and Employment, ou DOLE) ajuda igualmente jovens em risco, preparando-os para um emprego através, por um lado, da aquisição do conjunto de competências exigido pelos diferentes empregadores, isto é, competências para a vida e competências técnicas, e, por outro lado, da frequência de um estágio em empresas, através do nosso Programa JobStart.

A forma direcionada como enfrentámos os desafios e criámos oportunidades para os nossos jovens também pode ser observada noutros domínios, como, por exemplo, o setor informal. Os trabalhadores domésticos representam uma parte significativa da mão-de-obra do setor informal, tanto nas Filipinas como em qualquer outro lugar do mundo. A natureza do seu emprego torna difícil regulá-lo, mas, ainda assim, o meu país tem dado provas de extraordinária liderança nesta matéria.

Em 2012, as Filipinas tornaram-se o segundo país a ratificar a Convenção n.º 189 da Organização Internacional do Trabalho, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, a qual constitui o primeiro instrumento internacional a reconhecer aos trabalhadores domésticos direitos humanos e laborais e o direito à proteção da lei. O nosso país também assinou com o Reino da Arábia Saudita, a Jordânia e o Líbano acordos bilaterais relativos à proteção dos trabalhadores domésticos filipinos nesses países.

No nosso próprio país, a Lei RA 10361, que institui medidas para a proteção e bem-estar dos trabalhadores domésticos, mais comumente conhecida como Lei Kasambahay, foi finalmente promulgada sob a minha administração. Nos termos desta lei, os nossos 1,9 milhões de trabalhadores domésticos são reconhecidos como membros do setor formal, com todos os inerentes direitos, regalias, formação e avaliações de competências.

Eis apenas uma amostra das medidas que implementámos, mas, seja no domínio do ensino, do emprego juvenil ou do trabalho doméstico, a mensagem é clara: inclusão. As nossas populações estão no centro da nossa atenção: são o princípio e o fim de tudo o que fazemos. Como tal, enviaremos todos os esforços para as capacitar, conferir os mesmos direitos e proteções e maximizar as suas oportunidades, independentemente do seu estatuto social, situação económica e, sim, até da natureza do seu trabalho. Desta forma, qualquer um dos nossos cidadãos pode encarar o seu trabalho como uma atividade válida, digna e produtiva e como um meio para o seu próprio desenvolvimento e sucesso.

Benigno S. Aquino III
Presidente das Filipinas

Nunca houve pior altura para concorrer com máquinas, mas também nunca houve um melhor momento para se ser um empresário talentoso.

naturais, em ensinar os estudantes a escrever e comunicar de forma convincente e em proporcionar oportunidades para que desenvolvam competências de cooperação e liderança em equipa. Impõe-se que os sistemas de educação fomentem o talento a todos os níveis.

- *Aumento do acesso ao ensino superior.* O sistema de ensino superior deve, em qualquer sociedade, chegar a mais estudantes, incluindo os oriundos de meios mais pobres. Por conseguinte, a instrução na sala de aula não pode ser dissociada das exigências do mercado de trabalho. Alguns estudantes colherão benefícios de uma formação orientada para a aquisição de competências específicas neste ou naquele setor. Nos países desenvolvidos, o número de estudantes que concluíram o ensino superior aumentou 10 por cento desde 2000.²⁰ Contudo, face à necessidade de conhecimentos avançados, impõem-se taxas ainda mais elevadas de conclusão do ensino superior, a fim de responder à procura no futuro.

Constitui igualmente motivo de preocupação o desfasamento que existe entre os tipos de cursos superiores que são objeto de procura — ciências, tecnologia, engenharia e matemática, em particular — e o número de estudantes que se formam nestas áreas. Em 2008, nos Estados Unidos, apenas 11 por cento dos licenciados se formaram em ciências, tecnologia, engenharia e matemática, em comparação com 42 por cento na China, 35 por cento na República da Coreia e 28 por cento na Alemanha.²¹ As mulheres estão substancialmente sub-representadas nestas áreas, o que poderá fazer persistir o fosso salarial entre homens e mulheres.

- *Atualização e reorientação de competências.* Assim se poderá ajudar, através de formação, os trabalhadores cuja subsistência esteja ameaçada pelo mundo do trabalho em mudança. Esses trabalhadores podem fazer a transição para novos postos de trabalho com salários iguais ou superiores após a formação, com subvenções salariais e apoio temporário ao rendimento (entre outros serviços). De referir, em particular, o exemplo do Programa de Apoio ao Ajustamento das Trocas Comerciais, ao abrigo do Acordo de Comércio Livre da América do Norte. As diferenças nos programas disponíveis, as variações na implementação aos níveis nacional e local e a heterogeneidade dos

participantes em matéria de qualificações e experiência produziram resultados mistos em termos de ganhos de competências após a formação, de reinserção no mercado de trabalho e de aumentos salariais. Todavia, a disponibilidade de um programa desta natureza pode sem dúvida ajudar os trabalhadores na transição entre empregos.²²

A aprendizagem e a formação ao longo da vida são essenciais para a atualização das competências e a preparação para novos tipos de trabalho, sendo que grande parte da aprendizagem ocorre fora do contexto do ensino formal. Os trabalhadores, incluindo os que executam tarefas pouco qualificadas, devem estar preparados para novas aprendizagens e novas formações ao longo de toda a sua vida profissional.

- *Recurso aos programas de educação de adultos para a aprendizagem ao longo da vida.* Os países do Norte da Europa são particularmente bem sucedidos na aprendizagem ao longo da vida, sendo que na Dinamarca, Finlândia, Países Baixos, Noruega e Suécia mais de 60 por cento da população adulta participa na educação de adultos.²³ Os estágios de aprendizagem e os programas de formação vocacionados para setores específicos, a par dos programas de formação em contexto real de trabalho, ajudam a preparar os jovens para a vida ativa e permitem futuras mudanças de carreira. Esses programas podem ser organizados tanto pelos empregadores como pelos governos.

São necessárias, também, políticas de incentivo à realização de ações de formação pelos empregadores, tais como créditos fiscais ou acesso preferencial a contratos públicos. As mulheres e raparigas devem ser objeto de particular atenção, pois são frequentemente excluídas das oportunidades de formação por motivos sociais ou culturais. No setor informal, é preciso que as mulheres usufruam de igualdade de acesso à informação, de modo a poderem antever a procura dos mercados e saber tomar decisões estratégicas sobre os bens a produzir. Também elas necessitam de acesso aos mercados globais, quer através da tecnologia, quer por outros meios.

A aprendizagem no terreno é importante, mas a formação pode ser intensificada tirando partido das tecnologias da comunicação, das

plataformas de aprendizagem em linha e de formas de colaboração globais. A título de exemplo, a plataforma WeConnect Internacional fornece a uma rede mundial de empresas pertencentes a mulheres aprendizagem em linha, em chinês, inglês e espanhol, sobre competências empresariais, comerciais e de liderança.²⁴ A organização não-governamental Education for Employment concebeu um programa com a McGraw Hill e líderes empresariais em Marrocos destinado a ajudar a preencher défices de competências na força de trabalho marroquina, com um ênfase nas qualificações profissionais necessárias nos setores bancário, retalhista e fabril.²⁵

Inovar para que todos os grupos de rendimentos beneficiem

Tem vindo a ouvir-se o argumento de que os vencedores reais na economia do futuro não serão nem os trabalhadores nem os empregadores. Ao invés, um terceiro grupo de pessoas — aquelas capazes de criar novos produtos, serviços e modelos de negócio — será imensamente próspero. Esta visão põe em evidência o desafio potencial que representará proporcionar um nível de vida aceitável a todos os que não pertencem a esta classe inovadora.²⁶ Traz igualmente à luz a importância crítica de um setor empresarial próspero e inovador. Se os avanços na tecnologia digital puderem ser aproveitados para criar novas e melhores empresas, os trabalhadores terão mais oportunidades de partilhar a prosperidade crescente. Contudo, se o empreendedorismo diminuir, as novas tecnologias não garantirão melhorias gerais em termos de bem estar social, e esta é uma das razões por que o ambiente político deve ser propício à criação de novas empresas de alta tecnologia (*start-ups*) e empresas sociais. As considerações políticas que se impõem nesta matéria (deixando de lado a questão dos conjuntos de competências necessários às próximas gerações) são, entre outras, as seguintes:

- *Reinventar as organizações.* Nunca houve pior altura para concorrer com máquinas, mas também nunca houve um melhor momento para se ser um empresário talentoso. Porém, existirão oportunidades suficientes para todos esses empresários? Será que estamos a esgotar as possibilidades de inovação? Quando as empresas têm por base bits em lugar de átomos

(uma característica comum na era digital), cada um dos novos produtos vem somar-se ao conjunto de pedras basilares à disposição do empresário seguinte, em lugar de esgotar a reserva de ideias, à semelhança da forma como os minerais ou as terras de cultivo se esgotam no mundo físico.²⁷ Uma vez que, não raras vezes, a inovação depende fortemente da combinação e recombinação de inovações anteriores, quanto mais amplo e profundo o conjunto de ideias e indivíduos acessíveis, mais oportunidades existem para a inovação, e principalmente para alavancar a tecnologia e as competências humanas sempre em evolução.

- *Adotar inovações complementares.* As tecnologias genéricas, como a energia a vapor, a eletricidade e o motor de combustão interna, não só melhoraram com o tempo, como também conduziram a inovações complementares nos processos, empresas e indústrias que as utilizaram. Conseguiu-se assim uma série de benefícios, tão consideráveis quanto profundos. Muitos dos instrumentos da revolução tecnológica dos nossos dias (como os computadores) são as tecnologias genéricas da nossa era, já combinadas com redes e designadas por tecnologias da informação e comunicação. No entanto, é preciso que estejam associadas a inovações complementares capazes de ter amplas repercussões numa parte acrescida da população.

Tirar partido da migração

As oportunidades económicas levam as pessoas a deslocar-se para outras paragens para aí trabalhar e ter uma vida melhor. Fatores determinantes, como as secas e os conflitos, levam também à migração. Os trabalhadores migrantes trazem novos conhecimentos, competências, criatividade, inovação e experiência, tornando a migração mutuamente benéfica para os migrantes, que obtêm acesso ao trabalho, e para os países de acolhimento, que ganham acesso a competências e experiência. A questão crucial é saber de que forma o potencial humano que a migração encerra pode ser utilizado em benefício de todos os interessados. Algumas opções políticas poderão consistir em:

- *Desenvolver planos bem formulados para os trabalhadores migrantes.* Esses planos podem incluir o alargamento de programas a trabalhadores sazonais em setores como

A questão crucial é saber de que forma o potencial humano que a migração encerra pode ser utilizado em benefício de todos os interessados

a agricultura e o turismo, garantido uma margem segura para a inclusão de um maior número de trabalhadores pouco qualificados, bem como programas bem direcionados para fazer corresponder os trabalhadores qualificados, incluindo especialistas, aos postos de trabalho disponíveis. Todos estes programas poderiam ser desenvolvidos no âmbito de acordos celebrados nos países de destino através de processos políticos baseados em discussões públicas, que equilibrem os diferentes interesses, prioridades e exigências locais, bem como em discussões que envolvam os países de origem, os empregadores e os sindicatos. Essencial em todos esses processos é aumentar a segurança, a proteção e os direitos dos trabalhadores migrantes.

- *Realizar ações nos países de origem.* Os países de origem podem empreender iniciativas com vista ao desenvolvimento de competências e ações de formação para aspirantes a trabalhadores migrantes, e adotar programas de orientação para educar os migrantes sobre as leis, normas e cultura dos países de destino, bem como sobre os seus direitos e obrigações.
- *Melhorar a gestão global das migrações.* O Fórum Mundial sobre Migrações e Desenvolvimento, que conta com mais de 150 países participantes, constitui uma plataforma adequada para abordar o desafio da migração através de respostas comuns. A importância de uma plataforma desta natureza torna-se ainda mais notória quando o mundo se confronta com uma crise como a que a Europa atualmente enfrenta. Recorrendo a este fórum como base, a gestão mundial das migrações pode ser melhorada através de reformas pertinentes que aumentem a segurança e as oportunidades dos migrantes, quer durante o processo de migração, quer enquanto trabalham nos países de acolhimento.

Estratégias para assegurar o bem estar dos trabalhadores

O trabalho deve fomentar o desenvolvimento humano, mas, como se viu nos capítulos anteriores, esta ligação nem sempre é automática. As opções de que as pessoas dispõem em relação ao

trabalho estão sujeitas a inúmeras influências, e a qualidade do trabalho é variável. Na secção anterior, foram analisadas formas de aumentar as oportunidades de trabalho. Essas políticas podem ser complementadas por medidas que melhorem o bem estar dos trabalhadores e alarguem as possibilidades de escolha das pessoas em relação aos tipos de trabalho que realizam – remunerado ou não.

O bem estar dos trabalhadores passa pelo respeito dos seus direitos e regalias. No que toca aos direitos, a segurança, a representação e a participação dos trabalhadores são cruciais. No que se refere às regalias, o apoio ao rendimento e a proteção social são de importância primordial. O bem estar dos trabalhadores está associado à qualidade do seu trabalho, bem como à qualidade da sua vida.

Garantir os direitos e regalias dos trabalhadores

Os direitos dos trabalhadores são igualmente direitos humanos. Garantir esses direitos tem, pois, um valor tanto intrínseco como instrumental. Por um lado, a garantia dos direitos dos trabalhadores proporciona às pessoas proteção e segurança, por outro, também contribui para assegurar que mantenham uma parte equitativa do rendimento, segurança, oportunidades criativas, interação social e outros benefícios relacionados com o trabalho.

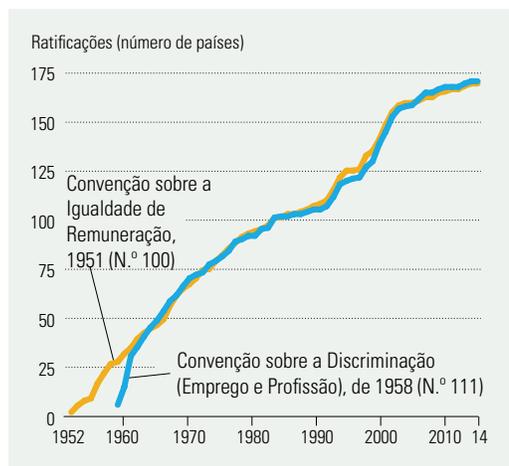
A garantia dos direitos e benefícios dos trabalhadores é crucial para reforçar as relações positivas entre o trabalho e o desenvolvimento humano e reduzir as negativas. As relações positivas asseguram que os direitos e regalias dos trabalhadores vão além da adequação salarial e incluem um ambiente onde os trabalhadores sejam mais produtivos e tenham maior segurança e capacitação. A redução das relações negativas passa pela garantia dos direitos e benefícios dos trabalhadores, bem como pela eliminação da exploração, dos abusos, dos ambientes de trabalho inseguros e da destruição da dignidade.

A partir de cima – criar legislação e regulamentação

A legislação e a regulamentação são fundamentais para a proteção dos milhões de trabalhadores em todo o mundo que desenvolvem

FIGURA 6.1

Mais de 170 países ratificaram a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951, e a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958



Fonte: OIT 2014d.

atividades prejudiciais ao desenvolvimento humano ou trabalhos de alto risco, conforme descrito no capítulo 1. As opções políticas neste domínio podem assumir diversas formas, nomeadamente:

- *Adotar políticas salariais e de combate ao desemprego bem concebidas.* O seguro de desemprego e o salário mínimo protegem os trabalhadores e conferem-lhes segurança económica. Ambos

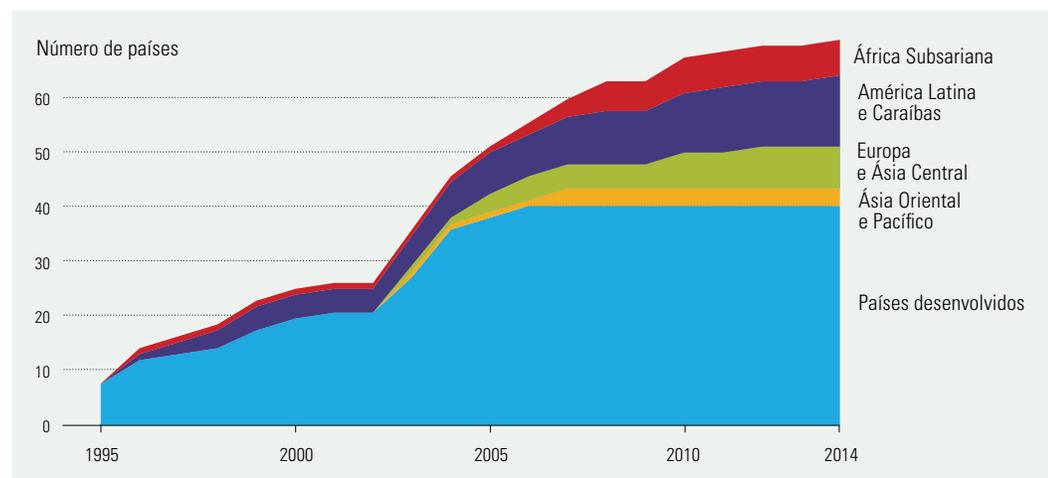
devem ser reforçados em numerosos casos. Em 2013, pouco mais de 30 por cento da força de trabalho mundial estava legalmente coberta pelo subsídio de desemprego (prestações periódicas), traduzindo um aumento em relação aos 18 por cento registados na década de 1990.²⁸ O salário mínimo correspondia a 58 por cento do salário médio na Ásia do Sul e a apenas 18 por cento do salário médio na África Subariana.²⁹ Nesta matéria, há duas opções políticas que vale a pena considerar: aumentar o salário mínimo e complementá-lo com créditos fiscais, de modo a assegurar um rendimento de subsistência aos trabalhadores pobres.³⁰ Estas políticas não devem desencorajar o investimento, pois, ao contrário do que normalmente se pensa, os dados não confirmam que a regulamentação do trabalho seja um óbice significativo à criação de emprego.³¹

- *Proteger os direitos dos trabalhadores e garantir a sua segurança.* Já existem acordos orientadores para ajudar a melhorar a segurança no trabalho, intrínseca e extrínseca, entre eles as oito convenções fundamentais sobre liberdade de associação, trabalho forçado, discriminação, trabalho infantil e trabalhadores domésticos, que, no seu conjunto, formam a Carta dos Direitos dos Trabalhadores (ver figura 9 na síntese). Impõe-se, porém, que sejam seguidos e aplicados pelos países, com os seguintes objetivos:

Os direitos dos trabalhadores são igualmente direitos humanos

FIGURA 6.2

Em 2014, 65 países possuíam leis que proíbem a discriminação no emprego com base na orientação sexual em pelo menos parte do seu território – mais do triplo que há 15 anos atrás



Fonte: Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano com base em dados da ILGA (2014).

- *Ratificação e implementação das oito convenções e informação sobre os progressos na respetiva aplicação.* Mais de 170 países já ratificaram a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951, e a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958, mas alguns ainda não o fizeram (figura 6.1). Em 2014, 65 países possuíam leis que proíbem a discriminação no emprego com base na orientação sexual em pelo menos parte do seu território, mais do triplo do que há 15 anos atrás (figura 6.2).³² Se for necessário apoio nesta matéria, a comunidade mundial deve aumentar os esforços de assistência técnica e financeira.
- *Introduzir quadros jurídicos e reforçar a legislação para melhorar e proteger os direitos dos trabalhadores e eliminar todos os tipos de abuso (caixa 6.7).* Os direitos, a segurança intrínseca e extrínseca e as condições de trabalho dos trabalhadores poderão ser contemplados num desses quadros. A nível mundial, as mesmas leis gerais do trabalho, que abrangem outros trabalhadores, cobrem apenas 10 por cento dos trabalhadores domésticos remunerados (figura 6.3).

investimentos adequados em matéria de acessibilidade e flexibilidade, as pessoas com deficiência podem dar um contributo considerável no domínio do trabalho. O local de trabalho poderia tornar-se um campo de igualização para as pessoas com deficiência, se a postura dos empregadores deixasse de assentar na caridade e ajuda e passasse a ser uma abordagem de investimento.³³ Enumeram-se a seguir algumas opções políticas neste domínio:

- *Criar um ambiente propício à produtividade das pessoas com deficiência.* É difícil para as pessoas com deficiência encontrar e manter um emprego, devido a perceções negativas, normas culturais, problemas de transporte, problemas de acessibilidade a recursos e instalações e outros. A introdução de mudanças nos fluxos de informação e nas infraestruturas pode possibilitar às pessoas com deficiência ter acesso ao trabalho e permitir que os empregadores tirem partido de um manancial de engenho humano.
- *Incentivar mudanças comportamentais em favor das pessoas com deficiência.* É fundamental mudar as normas e perceções sociais, de modo que as pessoas com deficiência sejam reconhecidas como pessoas com capacidades diferentes, e proporcionar-lhes oportunidades equitativas de trabalho. Essas medidas terão de ser complementadas com quadros jurídicos que desencorajem a discriminação contra as pessoas com deficiência.

As pessoas com deficiência não são incapazes; são apenas diferentemente capazes de fazer as coisas

Garantir que as pessoas com deficiência possam trabalhar

As pessoas com deficiência não são incapazes; são apenas diferentemente capazes de fazer as coisas. Na verdade, se forem efetuados

CAIXA 6.7

Proteger os direitos dos trabalhadores do sexo

Defender os direitos dos trabalhadores do sexo, garantir a sua saúde e segurança e protegê-los contra a violência são prioridades políticas essenciais. Além disso, incluir o trabalho do sexo no âmbito da legislação laboral permite exercer o mesmo controlo e acompanhamento a que os outros tipos de trabalho estão sujeitos no que respeita ao trabalho forçado.

Em 2003, a Nova Zelândia adotou a Lei de reforma da prostituição, que descriminalizou o trabalho sexual no país e introduziu medidas de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores do sexo e seus clientes. A lei veio

garantir o acesso dos trabalhadores do sexo ao sistema jurídico, reforçando a sua capacitação para as negociações com os clientes e as suas escolhas, sendo que as relações com a polícia e os profissionais de saúde também registaram uma melhoria. Os dados do país sugerem que o apoio aos trabalhadores do sexo lhes permite organizar e reforçar a sua capacidade para defender e representar os interesses da sua comunidade, bem como melhorar as condições de trabalho e a segurança dos trabalhadores.¹

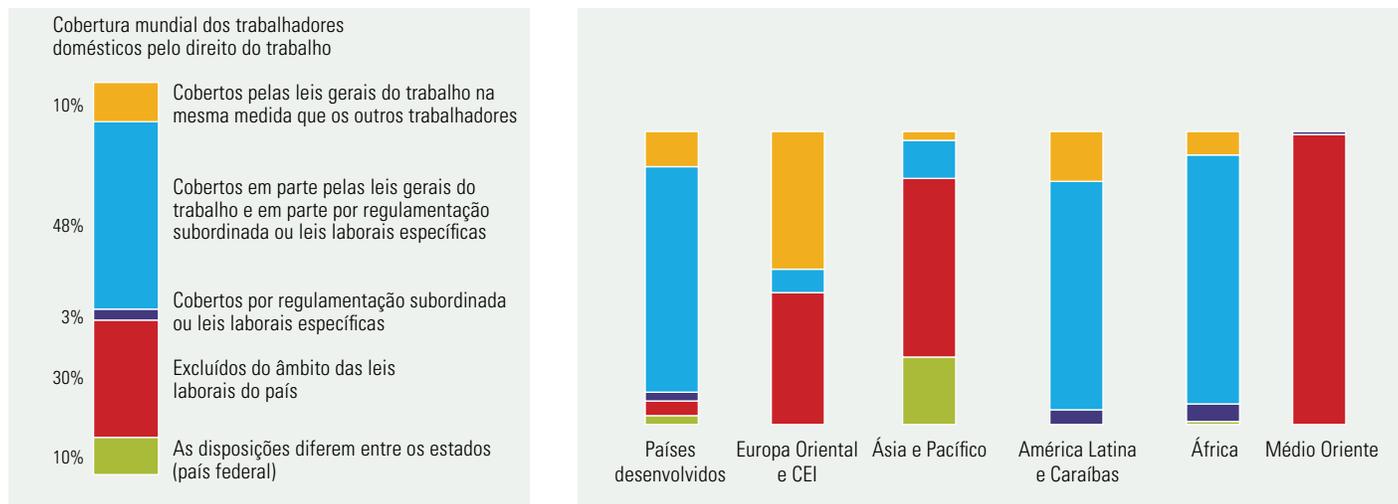
Nota

1. Barnett 2007.

Fonte: Grupo VIH e Saúde do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento.

FIGURE 6.3

A nível mundial, as mesmas leis gerais do trabalho, que abrangem outros trabalhadores, cobrem apenas 10 por cento dos trabalhadores domésticos, 2010



Fonte: OIT 2013b.

- **Reforçar as capacidades e oportunidades.** Este objetivo pode ser alcançado através do desenvolvimento de competências e da formação profissional para pessoas com deficiência, aumentando o acesso a recursos produtivos, como o financiamento para a criação do próprio emprego, e fornecendo a informação através de dispositivos móveis adequados.
- **Garantir a acessibilidade.** Importa tomar medidas adequadas para melhorar o transporte para e do trabalho, e facilitar o acesso a instalações e escritórios, locais de trabalho e equipamentos adaptados para pessoas com deficiência.
- **Adotar tecnologia apropriada.** A tecnologia pode melhorar as capacidades das pessoas com deficiência. No entanto, em numerosos países de baixo rendimento, apenas 5-15 por cento das pessoas que necessitam de dispositivos e tecnologias de assistência têm acesso aos mesmos.³⁴
- **Adotar medidas positivas.** Para garantir a disponibilidade de empregos para pessoas com deficiência, são necessárias intervenções específicas. A este respeito, as medidas de discriminação positiva (como, por exemplo, o recurso a quotas) não apenas reservam postos de trabalho para pessoas portadoras de deficiência, como também os programas em questão constituem uma oportunidade para o resto da sociedade observar as suas

capacidades e realizações, o que pode ter um impacto positivo no sentido de mudar normas sociais, preconceitos e atitudes em relação às pessoas com deficiência.

- **Utilizar grandes volumes de dados, mas com prudência.** A recolha e mobilização de dados para acompanhar a evolução do emprego no que respeita às pessoas com deficiência podem contribuir com informações de apoio à formulação de políticas. Os grandes volumes de dados têm a possibilidade de pôr a descoberto discriminações no mercado de trabalho e, ao fazê-lo, acionar medidas corretivas. No entanto, existem alguns riscos. Por exemplo, a utilização de algoritmos que recomendam candidatos aos empregadores (com base no interesse histórico ou em indicadores de desempenho, além de toda a outra informação disponível) pode reproduzir parcialidades existentes ou preconceitos de género, raça ou classe social (que podem ser inferidos a partir de informações das redes sociais), introduzindo assim uma desvantagem por se pertencer a grupos historicamente desfavorecidos.

Tornar os direitos e a segurança dos trabalhadores uma questão transversal

É imperioso atuar a nível transfronteiriço num mundo globalizado, onde o trabalho e os

É imperioso atuar a nível transfronteiriço num mundo globalizado, onde o trabalho e os trabalhadores circulam para além das fronteiras

trabalhadores circulam para além das fronteiras. Entre as medidas possíveis incluem-se as seguintes:

- *Construir um quadro regulamentar sólido, com base em convenções internacionais sobre o trabalho, a fim de facilitar a circulação transfronteiriça dos trabalhadores e de os ajudar a colher os benefícios do seu trabalho.* Por exemplo, para os trabalhadores migrantes, esse quadro pode simplificar a sua migração por via legal e garantir uma transferência eficiente de remessas de modo a permitir uma utilização efetiva desses recursos. Pode igualmente estabelecer orientações e regras concretas para as condições de trabalho relativamente a questões como o horário de trabalho, a remuneração e a segurança desses trabalhadores migrantes, incluindo aqueles que realizam trabalho doméstico remunerado. Estes quadros são frequentemente negociados a nível bilateral, contudo uma abordagem sub-regional ou multinacional permitiria estabelecer orientações e normas vinculativas acordadas. Se corretamente formulados, esses quadros podem constituir bens públicos regionais ou sub-regionais eficazes.

Esses quadros podem ser estendidos a fim de abranger potenciais migrantes económicos, que correm todos os tipos de riscos (por exemplo, tentar atravessar mares e oceanos em embarcações sobrelotadas e sem quaisquer condições de navegabilidade) para se deslocarem da África Subsariana até

à Europa e do Ásia do Sul até ao Sudeste Asiático. Uma vez que a mobilidade aumenta e que as pessoas continuam a correr riscos, será necessário introduzir nesses quadros disposições pertinentes (como atribuir prioridade à segurança ou introduzir quotas nacionais para migrantes).

- *Desenvolver câmaras de compensação de remessas e bancos de remessas sub-regionais que tenham ligações aos países de origem dessa mão-de-obra.* Estas instituições podem garantir transferências de recursos de forma eficiente e a baixos custos, bem como a segurança de montantes que são o fruto do trabalho árduo dos trabalhadores migrantes.
- *Oferecer mais apoio nos países de origem com vista a educar os trabalhadores domésticos migrantes quanto aos seus direitos e oferecer assistência em casos de abuso e exploração.* Nos países de destino, os governos devem implementar contratos formais e leis de proteção do trabalho para os trabalhadores domésticos migrantes. Devem ainda flexibilizar as restrições em matéria de vistos para os membros da família e facilitar a integração das crianças migrantes nos sistemas de ensino nacionais, de modo a evitar a separação desnecessária das famílias.

CAIXA 6.8

A Associação de Mulheres Trabalhadoras Independentes — o maior sindicato do mundo de trabalhadores informais

A Associação de Mulheres Trabalhadoras Independentes conta com aproximadamente 2 milhões de membros, todos eles mulheres trabalhadoras pobres, de diversos ofícios e profissões e de todos os grupos religiosos e castas, de 10 estados da Índia. Trata-se igualmente de uma mais influente organizações de trabalhadores informais de todo o mundo, tendo influenciado políticas, normas e práticas a todos os níveis.

Valoriza a autossuficiência — individual e coletiva — e promove a organização em torno de quatro fontes de segurança: trabalho, rendimento, alimentação e segurança social. É fundamentalmente um sindicato, mas participa num amplo leque de intervenções, incluindo o desenvolvimento de capacidades de liderança,

negociação coletiva, defesa de políticas, serviços financeiros (aforro, empréstimos e seguros), serviços sociais, habitação e serviços básicos de infraestruturas, bem como formação e reforço de capacidades.

A Associação procura reforçar a voz dos seus membros, através da representação a diferentes níveis, mediante o reforço das suas capacidades e da criação de oportunidades para a sua participação em conselhos locais; em organismos de planeamento municipais, estaduais e nacionais; em organismos tripartidos; em conselhos consultivos de discussão do salário mínimo e outros; em associações empresariais setoriais; bem como em federações laborais a nível local, estadual e nacional.

Fonte: Chen, Bonner e Carré 2015.

A partir da base — promover a ação coletiva e o sindicalismo

A ação coletiva tem fortalecido os laços entre o trabalho e o desenvolvimento humano, incluindo aumentos de remuneração e segurança social, bem como a proteção contra os riscos para a saúde no trabalho. A ação coletiva tem sido vital para a formação de valores partilhados e da solidariedade entre trabalhadores, o que aumenta a agência humana e a voz ativa dos indivíduos.

A globalização, a revolução tecnológica e as mudanças nos mercados de trabalho criam novas formas de trabalho, e evidentemente neste novo e complexo contexto é forçoso ponderar políticas alternativas de promoção da ação coletiva, tais como:

- *Reformas com vista à ação coletiva.* As reformas no domínio da governação, que reiterem as normas laborais, permitam que os trabalhadores procedam a negociações coletivas e possibilitem a todas as partes interessadas — trabalhadores, administradores e acionistas — ter uma palavra a dizer nas decisões sobre a remuneração dos executivos, podem reforçar a voz dos trabalhadores e melhorar a remuneração do trabalho.
- *Formas emergentes de ação coletiva. Diferentes tipos de trabalho requerem diferentes tipos de organização dos trabalhadores.* As organizações informais de trabalhadores, como a Associação de Trabalhadoras Independentes (SEWA) da Índia, as organizações de trabalhadores transnacionais, como a Confederação Sindical Internacional e os organismos de proteção dos trabalhadores imigrantes e os trabalhadores domésticos, como a Federação Internacional dos Trabalhadores Domésticos, são algumas das instituições existentes (caixa 6.8) neste contexto. Porém, continuam a ser numerosos os trabalhadores sem voz ativa e influência, existindo muito espaço para uma inovação nas organizações coletivas que reflita os desafios e os ambientes em que se move o trabalhador moderno.
- *Ação coletiva inovadora para trabalhadores flexíveis.* São necessárias ações e instituições destinadas a proteger os direitos e interesses daqueles trabalhadores que trabalham na “economia dos biscates” — os trabalhadores em regime de fornecimento coletivo de trabalho (*crowdworking*) e outros.

Veja-se a Freelancers Union (Sindicato de Trabalhadores Independentes), que conta com 250 000 trabalhadores por conta própria. Nos Estados Unidos existem 53 milhões de trabalhadores independentes, 40 por cento da força de trabalho do país. Cerca de um décimo desta população de trabalhadores independentes executa trabalho temporário, trabalhando para um empregador ao abrigo de um contrato.³⁵ Apesar de geograficamente dispersos, os trabalhadores em regime de fornecimento coletivo de trabalho (*crowdworking*) estão a criar versões digitais do regime de solidariedade recíproca e no local de trabalho.

- *Movimentos sociais através do protesto e da manifestação.* O aumento do número de movimentos sociais em todo o mundo, muitos dos quais motivados pelos apelos à criação de emprego e à obtenção de melhores condições de trabalho e de aumentos salariais, é revelador da capacidade de intervenção do trabalhador. A menos que o emprego e as necessidades dos trabalhadores se tornem prioridades políticas, podem vir a tornar-se realidade em muitos países períodos prolongados e insustentáveis de agitação social.
- *Novas tecnologias da informação e comunicação.* A tecnologia pode ser usada para mobilizar os trabalhadores, permitindo àqueles com acesso às redes sociais comunicar e organizar-se com outras pessoas, onde quer que estejam. Torna-se assim possível mobilizar apoio para os trabalhadores e aumentar a sensibilização do público para as condições de trabalho, nomeadamente divulgando casos individuais e acompanhando as atividades das empresas. A Campanha Roupas Limpas (Clean Clothes Campaign) é um exemplo da coligação entre organizações não-governamentais locais e trabalhadores que utilizam a Internet.³⁶
- *Uma ação estatal mais determinada.* As consultas tripartidas entre governos, empregadores e trabalhadores há muito que caracterizam a regulamentação do trabalho, no entanto, nos últimos anos, o diálogo entre trabalhadores e empregadores ganhou mais relevância, com uma menor intervenção do Estado. Tendo em conta o declínio da defesa do trabalhador e o aumento da agitação social, torna-se necessário um maior papel do Estado nos acordos tripartidos.

A ação coletiva tem fortalecido os laços entre o trabalho e o desenvolvimento humano

Torna-se necessária a promoção da ação coletiva através das instituições existentes (como os sindicatos), assim como a exploração de mecanismos institucionais alternativos, não só para garantir os direitos, a voz ativa e a participação dos trabalhadores, mas também para a consecução de objetivos sociais mais amplos, como a coesão social, a estabilidade e o desenvolvimento. Se esses mecanismos não existirem ou se as instituições perderem a sua força, o bem-estar dos trabalhadores pode regredir, ou a agitação política pode recrudescer, com efeitos adversos para as sociedades. Por conseguinte, a bem da saúde da sociedade no seu todo, é preciso que as partes interessadas trabalhem no sentido de fortalecer as instituições que defendem o bem-estar dos trabalhadores.

Com base em dados de um painel de 100 países desenvolvidos e em desenvolvimento foi realizado um estudo relativo a 1985-2002 que mostra que os direitos coletivos dos trabalhadores (medidos pelo índice dos direitos coletivos dos trabalhadores) estão ligados a uma menor desigualdade de rendimentos.³⁷

Alargar a proteção social

A proteção social é um conceito mais abrangente do que os conceitos de segurança social, assistência social ou de rede de segurança social — combina todos estes três sistemas e é fundamental para o aumento do bem-estar dos trabalhadores e o reforço das escolhas dos indivíduos no quadro da sua vida ativa. Hoje, apenas 27 por cento da população mundial está coberta por um sistema de proteção social abrangente. Por outras palavras, 73 por cento, cerca de 5,2 mil milhões de pessoas, não têm acesso a uma proteção social abrangente.³⁸ Nos últimos anos, a maioria dos países de rendimento médio e alguns países de rendimento baixo têm alargado os respetivos sistemas, embora alguns destes progressos não se encontrem totalmente vertidos em legislação ou não tenham financiamento assegurado. Nos últimos anos, nos países desenvolvidos, apesar de reivindicações crescentes de proteção social, a crise financeira de 2008 trouxe consigo uma redução generalizada da proteção social. Por exemplo, os idosos têm hoje pensões mais baixas em pelo menos 14 países europeus.³⁹

Rumo a uma proteção social mais significativa

Algumas das opções políticas com vista a alargar a proteção social e melhorar as ligações entre trabalho e desenvolvimento humano passam pela:

- *Prosseção de programas bem concebidos, orientados e executados.* É possível proporcionar um conjunto de garantias de segurança social de base e realistas a todos os cidadãos, através de transferências sociais em dinheiro e em espécie. O custo da instituição desse conjunto de garantias, assente em pensões universais, cuidados básicos de saúde, regimes de abono de família e de emprego variariam entre cerca de 4 por cento do PIB na Índia a 11 por cento do PIB no Burquina Faso.⁴⁰ Os recursos podem ser mobilizados por exemplo, por meio de impostos progressivos, despesas reestruturadas, eliminação de subsídios e regimes contributivos mais amplos, captando uma parte mais considerável da população ativa para o setor formal.
- *Conjugação da proteção social com as estratégias de trabalho adequadas.* Os programas neste domínio permitiriam dar trabalho aos mais desfavorecidos, servindo como uma rede de segurança social. Embora a proteção social possa apresentar desincentivos ao trabalho remunerado, parece ser consensual que as medidas de proteção social em si mesmas não causam necessariamente o aumento do desemprego — e podem, especialmente quando combinadas com políticas na esfera do mercado de trabalho, facilitar a criação de emprego. Gerar trabalho, reduzir a pobreza e proteger os indivíduos de choques é o resultado ideal, como o mostram as Oportunidades de Emprego Rural para Ativos com Finalidade Pública no Bangladeche (caixa 6.9). Vincular a proteção social (nomeadamente os subsídios de desemprego) à formação e à assistência na procura de emprego contribui igualmente para ajudar a reintegrar os trabalhadores desempregados no mercado de trabalho.

São, por conseguinte, necessários dois tipos de ações: medidas compensatórias em matéria de proteção social e medidas corretivas no mercado de trabalho. É fundamental, a fim de moldar os futuros sistemas de proteção social, que se melhorem também outras condições

Hoje, apenas 27 por cento da população mundial está coberta por um sistema de proteção social abrangente

Oportunidades de Emprego Rural para Ativos com Finalidade Pública (REOPA) no Bangladesh

A pobreza afeta milhões de pessoas no Bangladesh, sobretudo em zonas rurais e em agregados familiares encabeçados por mulheres. O projeto Oportunidades de Emprego Rural para Ativos com Finalidade Pública — um projeto de apoio a agregados familiares encabeçados por mulheres — foi lançado em seis distritos afetados pela insegurança alimentar, com o apoio das Union Parishads, o nível mais baixo do governo local.

O projeto proporcionava dois anos de emprego a mulheres desfavorecidas e emprego para os trabalhadores ocasionais durante períodos de escassez, oferecendo-lhes uma rede de segurança. As mulheres receberam igualmente formação sobre questões sociais e jurídicas, igualdade de género, direitos humanos, cuidados primários de saúde, nutrição e geração de rendimentos. Entre 2008 e 2012, foi assegurado emprego durante dois anos

a 25 000 mulheres, e garantidos 500 000 dias de trabalho a trabalhadores ocasionais. Mais de 11 000 mulheres receberam formação.

De 2009 a 2012, foram reparados 12 000 quilómetros de estradas vitais a Oriente por mulheres inseridas em grupos de intervenção de manutenção e reparação na sequência de inundações. Ao abrigo deste projeto, de um salário diário individual de 100 taka (cerca de 1,25 dólares americanos), cada uma das mulheres retirou uma poupança obrigatória de 30 taka. Durante 2010 e 2011, cada uma das mulheres auferiu 51 100 taka em dinheiro líquido e poupou 21 900 taka, depositados em contas bancárias de poupança locais. Cada uma das mulheres recebeu ainda 5200 taka como gratificação de fim de projeto, deixando o projeto com uma poupança total de 27 100 taka.

Fonte: EuropeAid 2012.

do mercado de trabalho em benefício dos trabalhadores, assim como a sua participação e os seus salários (incluindo as assimetrias relativas a grupos desfavorecidos, como os trabalhadores jovens e do sexo feminino).

- *Garantia de um rendimento de subsistência.* Um rendimento de subsistência proporcionaria um rendimento mínimo de base para todos (rendimento de cidadania), independente do mercado de trabalho. A ideia de um rendimento de subsistência torna-se ainda mais relevante no atual mundo do trabalho em mudança, uma vez que automatização pode votar ao desemprego numerosos trabalhadores, devido a alterações na natureza dos postos de trabalho e ao risco de desaparecimento de alguns empregos (nos próximos 20 anos, podem estar em risco praticamente 50 por cento dos postos de trabalho existentes).⁴¹ Uma possível opção, que aumentaria a capacidade dos indivíduos de concentrar o seu tempo em formas de trabalho não remunerado que possam reforçar o desenvolvimento humano, seria proporcionar a todos os cidadãos um crédito fiscal incondicional, que poderia ser constituído à medida que a recompensas pelo trabalho remunerado decrescem. Podem levantar-se duas objeções à noção de rendimento de subsistência — as sociedades são demasiado pobres para o pagar

e tratar-se-ia de um desincentivo ao trabalho. A primeira objeção carece de fundamento no caso das economias desenvolvidas, e a segunda é irrelevante, porque o objetivo não é reforçar o incentivo ao trabalho remunerado, mas sim permitir que as pessoas subsistam sem trabalho remunerado.

- *Adequação dos programas de proteção social com êxito aos contextos locais.* Os programas de transferências de rendimento ou de transferências condicionadas de rendimentos têm proporcionado uma fonte de proteção social, em particular na América Latina (como os programa Bolsa Família, no Brasil, e Oportunidades, atualmente Prospera, no México) e poderão ser replicados noutras partes do mundo (África subsariana). Estes programas proporcionam apoio ao rendimento para famílias pobres e reforçam as capacidades humanas, aumentando os fundos destinados à educação e aos cuidados de saúde para crianças. As transferências condicionadas de rendimento sob diferentes formas têm também sido úteis na abordagem dos riscos do mercado de trabalho relacionadas com as crises, como a crise dos preços do café da Nicarágua.
- *Concretização de programas de garantia de emprego direto.* Em vez de transferências de rendimento ou de transferências

As medidas de proteção social, quando combinadas com políticas na esfera do mercado de trabalho, facilitam a criação de emprego

O Plano Nacional de Garantia de Emprego Rural da Índia — um marco

A Lei Nacional de Garantia de Emprego Rural Mahatma Gandhi foi adotada em 2005 para implementar um programa ambicioso de criação de emprego orientado pela procura, a fim de ajudar as populações rurais pobres através de projetos que melhorassem a produtividade agrícola e impedissem a degradação dos solos. Garante às famílias rurais 100 dias de trabalho manual não qualificado.

O programa começou por reformular os programas de emprego anteriores, tendo as avaliações efetuadas revelado que a criação de emprego sofreu uma aceleração, passando no primeiro ano de aplicação da Lei, 2006/2007, de menos de mil milhões de dias úteis, em 20 milhões de famílias, para 2,5 mil milhões, em 50 milhões de famílias, em 2010/2011. Numa simulação efetuada, estimou-se que

o PIB aumentaria 0,02-0,03 por cento, que o rendimento do trabalho subiria cerca de 700 milhões de rupias e que o bem-estar das famílias mais pobres (tal como medido pela equação de Slutski – consumo ajustado face ao consumo inicial) aumentaria até 8 por cento. As pessoas pertencentes a tribos ou castas registadas também seriam beneficiadas.

No entanto, nas avaliações, os efeitos do programa parecem ser assimétricos entre residentes urbanos e rurais, homens e mulheres, grupos abastados ou privilegiados e grupo com maior e menor instrução. A sua dimensão não tem precedentes a nível nacional ou internacional, suscitando grandes desafios em matéria de conceção e gestão.

Fonte: Zepeda e outros 2013.

O reforço da proteção social para as pessoas idosas deve ser uma prioridade

condicionadas de rendimento, os países têm igualmente procurado garantias de emprego. O programa Jefes de Hogar, na Argentina, e o Programa Regional de Emprego, no Nepal, Karnali, são bons exemplos disso,⁴² embora o mais conhecido seja o Plano Nacional de Garantia de Emprego Rural da Índia (caixa 6.10).

Intervenções vocacionadas para as pessoas idosas

O reforço da proteção social para as pessoas idosas — especialmente a fim de proporcionar a escolha entre a reforma e a diminuição do trabalho remunerado — deve ser uma prioridade. As escolhas políticas possíveis incluem:

- *O alargamento dos regimes de pensões sociais de base não-contributiva.* Entre 1990 e 2011 o número de países que adotaram regimes de pensões sociais de base não-contributiva mais do que duplicou — de 10 para 21 no que se refere aos sistemas de base e de 20 para 46 nos casos de regimes específicos.⁴³ A constituição de regimes não-contributivos para minimizar a pobreza entre as pessoas idosas constitui apenas um primeiro passo: é preciso que os programas sejam financiados de forma adequada e dotados de regulamentos e instituições que permitam uma gestão eficiente dos recursos.

- *A exploração de sistemas de pensões contributivas totalmente financiados.* Esta modalidade — em que as pensões têm por base as poupanças do passado — voltou a surgir recentemente. Em 2011, eram 34 os países em desenvolvimento que dispunham deste tipo de programas, um aumento face aos 5 de 1990, na sequência de um primeiro programa lançado no Chile em 1981.⁴⁴ Após duas décadas, surgiram alguns desafios no Chile, e o país introduziu uma reforma abrangente assente num novo “pilar de solidariedade” (caixa 6.11). Alguns países (Argentina e Bolívia) introduziram igualmente mudanças radicais nos respetivos sistemas.⁴⁵
- *O financiamento de pensões sociais para idosos.* Este financiamento pode ser conseguido mediante um aumento das contribuições para os regimes de pensões e a introdução de melhorias substanciais nos sistemas com um custo razoável, o que, em ambos os casos, é realista. Por exemplo, na América Latina, um regime não-contributivo equivalente a 10 por cento do PIB per capita (eliminando a pobreza entre as pessoas idosas), acrescido de subsídios destinados a complementar o pilar contributivo, teria um custo estimado de 1,4-2,5 por cento do PIB⁴⁶

As reformas da reforma no Chile: mais solidariedade, mais contribuições

Em 1981, o Chile foi pioneiro na introdução de regimes de pensões de base retributiva totalmente financiados. Porém, ao cabo de duas décadas tornaram-se evidentes alguns problemas do lado dos beneficiários — um número insuficiente de contribuintes, um nível de contribuições diminuto e com baixa densidade e consideráveis desequilíbrios de género. Em resposta, o Governo adotou uma reforma global em 2008.

Alguns dos aspetos principais da nova arquitetura foram a introdução de uma pensão universal de base para os que não realizam contribuições substanciais (no tempo) e que não acumularam recursos suficientes até aos 65 anos (estendido às pessoas com deficiência); uma contribuição de solidariedade de segurança social que complementa as poupanças-reforma daqueles que contribuem para o regime (para idosos e pessoas com deficiência); contribuições obrigatórias de trabalhadores independentes (a concluir até 2018) através do sistema tributário; mecanismos mais sólidos de

poupança complementar voluntária; e bonificações relativamente às contribuições para pensões efetuadas por trabalhadores jovens (a fim de incentivar a sua participação desde cedo no regime) e para empregadores de trabalhadores jovens (para incentivar a contratação de trabalhadores jovens), tendo como alvo os trabalhadores com idades compreendidas entre 18 e 35 anos com baixos salários.

Em 2009, foi acrescentada uma prestação em benefício das mulheres a fim de compensar as disparidades no mercado de trabalho: todas as mulheres receberão uma obrigação por filho, depositada na respetiva conta para efeitos de pensão, equivalente a 18 meses de contribuições com base no salário mínimo. O custo público do sistema tal como alterado foi estimado em 2,5 por cento do PIB por ano. Em 2015, uma Comissão Presidencial Internacional apresentou uma avaliação do regime, bem como propostas para solucionar as suas deficiências.

Fonte: Bosh, Melguizo e Pages 2013; Uthoff 2015.

Combater as desigualdades

No mundo do trabalho em mudança, o progresso humano sustentado exige que se enfrentem desafios estruturais, como as desigualdades. Como referido no capítulo 3, os trabalhadores recebem uma parcela mais reduzida do rendimento total a nível mundial, sendo que a parte do retorno de capital aumentou consideravelmente. Existem igualmente desigualdades substanciais de oportunidades, como se salienta no capítulo 1. O trabalho parece enfermar de uma miríade de desigualdades que podem ser exacerbadas na ausência de intervenções políticas. O aumento das desigualdades constitui uma ameaça ao desenvolvimento humano, pois redundam em disparidades em matéria de capacidades e de escolhas.

As desigualdades no que respeita aos resultados e às oportunidades poderiam ser reduzidas, caso se concentrassem esforços na:

- *Formulação e implementação de estratégias de crescimento do emprego em prol das populações pobres.* Uma das questões cruciais é que a desigualdade produz desigualdade, sendo por isso importante que as estratégias de emprego favoreçam os pobres. Essas estratégias

implicariam a criação de trabalho nos setores em que a maioria das populações pobres trabalha, melhorando o acesso das famílias carenciadas aos serviços sociais de base, como a saúde, educação, água potável e saneamento, e proporcionado acesso a recursos produtivos como insumos, crédito e finanças. Entre outras opções contam-se os subsídios, as despesas específicas e os mecanismos de fixação de preços.

- *Prestação de apoio complementar.* Esse apoio seria concedido através de mecanismos de marketing, investimentos em infraestruturas físicas (especialmente nas zonas rurais, através de estradas de acesso), o alargamento dos serviços de extensão e das tecnologias de trabalho intensivo. O setor privado pode, com os incentivos adequados, ser encorajado a desempenhar um papel importante na construção e exploração de infraestruturas físicas. Por exemplo, no Brasil recorreu-se, no quadro de um pacote no valor de 65 mil milhões de dólares (cerca de 3,5 por cento do PIB) para a construção de infraestruturas, a concessões ao setor privado com vista à construção de 7000 quilómetros de rodovias, ferrovias e portos, entre outras obras.⁴⁷ Esses investimentos gerarão de imediato trabalho

No mundo do trabalho em mudança, o progresso humano sustentado exige que se enfrentem desafios estruturais, como as desigualdades

para os trabalhadores pouco qualificados, com impacto na pobreza e na desigualdade.

- *Regulamentação do setor financeiro para reduzir os efeitos regressivos dos ciclos.* Por exemplo, o aumento do investimento físico tem como efeito um desenvolvimento sustentável para as empresas e os trabalhadores, enquanto o aumento do investimento financeiro pode revelar-se menos estável e gerar menos postos de trabalho. Um ambiente macroeconómico mais estável pode favorecer uma repartição de riqueza mais “produtivista” em vez de “economicista”, promovendo o investimento na economia real e gerando emprego.⁴⁸
- *Erradicação das assimetrias entre a mobilidade do trabalho e do capital.* A mobilidade do trabalho não corresponde à do capital, devido a diferenças intrínsecas, mas também por questões políticas: os países industrializados promovem a mobilidade do capital, mas desencorajam a do trabalho. Seja como for, a regulamentação dos movimentos de capital pode reduzir a instabilidade macroeconómica e as armadilhas ao nível dos rendimentos médios

nos países em desenvolvimento, evitando que o capital se desloque para o exterior sempre que os salários se tornam demasiado elevados. As políticas de migração discutidas noutras secções do capítulo podem, no mínimo, reduzir os riscos de migração.

A desigualdade também encerra uma dimensão política. Combater a desigualdade pressupõe a necessidade de reequilibrar os diversos benefícios do desenvolvimento. Neste contexto, é inevitável a resistência por parte daqueles que beneficiam do padrão de distribuição atual. Porém, permitir que a desigualdade cresça poderá ameaçar o status quo do próprio do sistema. Assim, terão de ser aplicadas algumas formas de democratização, bem como algumas políticas de partilha e distribuição em matéria de transferências.

- *Democratização da educação, especialmente do ensino terciário, a nível nacional e mundial.* Alguns países atribuem enorme importância ao ensino superior, o qual, no entanto, nem sempre se encontra distribuído de forma equilibrada entre as populações.⁴⁹ É possível

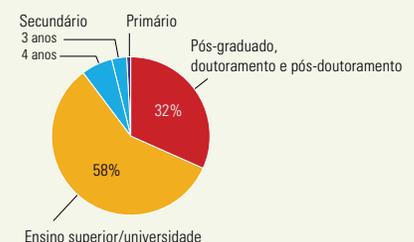
CAIXA 6.12

Valorização do ensino terciário por parte dos Montenegrios

A densidade de universidades no Montenegro tornou-se comparável ou mesmo superior à de outros países da região. Segundo os resultados de um inquérito realizado em 2011 pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento entre os cidadãos montenegrios, estes valorizam a conclusão do ensino superior. À pergunta: “Em sua opinião, que tipo de ensino seria o mais adequado para o seu filho/neto?”, cerca de 60 por cento dos entrevistados consideraram ser o ensino superior e 32 por cento os programas de pós-graduação e doutoramento.

O Governo põe em evidência o ensino superior no desenvolvimento do capital humano. O orçamento global para o setor aumentou, estando a ser seguidas estratégias de ensino com base na premissa da igualdade de direitos e nos direitos dos estudantes. O objetivo fundamental destas medidas é assegurar que o sistema de educação contribua para a criação de conhecimento com vista ao desenvolvimento pessoal e social —, isto é, para o desenvolvimento das competências necessárias ao progresso económico e à participação ativa na comunidade política democrática, bem como para o êxito num mundo em mudança rápida, contínua e global.

Que tipo de ensino é mais adequado?



Fonte: PNUD 2013c.

Bolsa Família — O programa de transferências condicionadas de rendimento no Brasil

O programa Bolsa Família, um dos maiores programas de transferência de rendimento do mundo, administra benefícios destinados a 13,8 milhões de agregados familiares. Abrangeu, em 2012, 26 por cento da população em todos os municípios e contou com um orçamento de 10,75 mil milhões de dólares — 0,53 por cento do PIB — em 2013. É totalmente financiado pelas receitas gerais do Estado através do orçamento destinado à segurança social.¹

Os principais objetivos do programa são a redução da pobreza, a promoção da segurança alimentar, o fim do ciclo intergeracional de pobreza, através da acumulação de capital humano e do aumento do acesso aos serviços públicos, especialmente saúde, educação e assistência social. As mulheres são as destinatárias do programa e são responsáveis pelo cumprimento das condições: visitas regulares aos centros de saúde, consultas calendarizadas para grávidas ou lactantes pré e pós-natais, participação em atividades educativas sobre saúde e nutrição, vacinação completa das crianças com idades inferiores aos 7 anos e consultas de saúde de rotina e acompanhamento do crescimento.

Desde que o programa foi lançado, 5 milhões de brasileiros saíram da pobreza extrema, sendo que, até 2009, o programa havia reduzido a taxa de pobreza num valor estimado de 8 pontos percentuais.² É atribuído ao programa o mérito do aumento das taxas de matrícula em 5,5 pontos percentuais no ciclo dos 1-4 anos de escolaridade e de 6,5 pontos percentuais no ciclo dos 5-8 anos de escolaridade, embora o seu efeito sobre as taxas de abandono escolar não tenha sido tão positivo. Entre 2001 e 2009, a média de anos de escolaridade aumentou, no Brasil, de 6,8 para 8,3, enquanto o índice de Gini relativo aos anos de escolaridade desceu de 0,347 para 0,288.³

Apesar das preocupações iniciais de que as transferências de rendimento para as famílias desfavorecidas pudessem implicar o risco de uma diminuição da mão-de-obra e taxa de emprego, a experiência tem sido mais animadora. O programa Bolsa Família permitiu um aumento da taxa de emprego da população economicamente ativa, uma redução das taxas de inatividade e informalidade, um aumento da percentagem de trabalhadores que contribuem para a segurança social e um aumento do salário médio por hora no que se refere à profissão principal.⁴

Notas

1. Fultz e Francis 2013. 2. Soares 2012. 3. Glewwe e Kassouf 2008. 4. Machado e outros 2011.

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

observar esta situação dentro dos países (a maioria dos trabalhadores com ensino superior provém de famílias de rendimentos mais elevados) e entre os países (os países com o maior incremento do ensino superior são industrializados). Num mundo que exige qualificações para o trabalho, as desigualdades no ensino superior podem reforçar as desigualdades no acesso ao trabalho, bem como ao nível dos benefícios sociais e económicos correspondentes. Os Montenegrinos compreendem bem a necessidade de igualdade de acesso ao ensino terciário e das políticas de apoio nesta matéria (caixa 6.12).

- *Fomento da participação nos lucros e da participação no capital por parte dos trabalhadores.* A partilha dos lucros com os trabalhadores e a possibilidade de estes adquirirem ações nas empresas poderá ajudar a diminuir as desigualdades de rendimento. Além de reduzir a desigualdade, esses programas, combinados com o aumento da formação e segurança no trabalho, podem aumentar a produtividade

e beneficiar os trabalhadores.⁵⁰ Ainda assim, a participação nos lucros é a exceção e não a regra. Na União Europeia, menos de 30 por cento das empresas permitem a participação nos lucros, sendo o número de trabalhadores que possui ações da empresa onde trabalha inferior a 10 por cento.⁵¹

- *Adoção e aplicação de políticas distributivas adequadas.* Entre essas medidas poderiam incluir-se impostos progressivos sobre os rendimentos e a riqueza, regulamentos para reduzir a extração de rendas, uma regulamentação mais estrita (em especial das finanças) e despesas públicas direcionadas para as populações pobres. Em numerosos países (o Senegal, por exemplo), os planos de alimentação escolar têm ajudado a fazer face a problemas de fome e nutrição entre as crianças de famílias mais carenciadas e a reduzir algumas disparidades nos resultados no domínio da saúde.⁵² Os programas de transferência de rendimento para as famílias mais pobres (na África do Sul, por exemplo) têm ajudado estas famílias.⁵³ Os programas

A partilha dos lucros com os trabalhadores e a possibilidade de estes adquirirem ações nas empresas poderá ajudar a diminuir as desigualdades de rendimento

As disparidades de género no trabalho — remunerado e não remunerado — são sinais de padrões de desigualdade de longa data

CAIXA 6.14

As medidas propostas com vista à redução das desigualdades

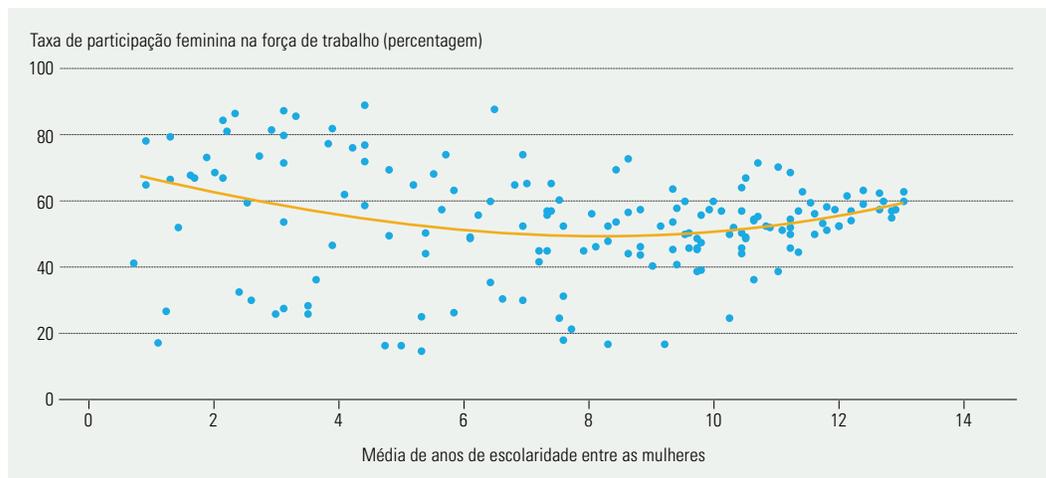
- O Governo deverá prestar maior atenção aos monopólios e à política da concorrência.
- Os sindicatos deverão ser reforçados, a fim de representar os interesses dos trabalhadores.
- O Governo deve disponibilizar no setor público emprego remunerado ao nível do salário mínimo a possíveis interessados, em áreas como o fornecimento de refeições ao domicílio, a prestação e cuidados a idosos e a crianças e outros afins.
- Além de um salário mínimo, deverá existir um enquadramento que permita restringir as remunerações de nível mais elevado. Algumas empresas impuseram voluntariamente uma limitação da remuneração dos executivos a 65 ou 75 vezes a remuneração média na empresa.
- Os impostos sobre rendimentos individuais deverão ter maior progressividade, com uma taxa máxima de 65 por cento.
- Todas as crianças devem receber um pagamento a título de “abono de família”, para ajudar a mantê-las fora da pobreza.

Fonte: Atkinson 2015.

de transferência condicionada de rendimento tiveram um impacto positivo considerável na pobreza e na desigualdade (caixa 6.13). Nos países desenvolvidos, uma regulamentação mais

FIGURE 6.4

A relação entre a média de anos de escolaridade e a participação das mulheres na força de trabalho apresenta uma curvatura em forma de U achatado



Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano, cálculos baseados em dados da OIT (2015f) e do Instituto de Estatística da UNESCO (2015).

rigorosa do setor financeiro ajudaria a diminuir as desigualdades de rendimento.

Foi proposta uma agenda de 15 passos com vista à redução da desigualdade, estando alguns desses passos referidos na caixa 6.14.

Estratégias de ação para fins específicos

São necessárias estratégias de ação para fins específicos com vista a complementar as estratégias de criação de emprego e de bem-estar do trabalhador. Alguns domínios temáticos específicos (como o trabalho sustentável), grupos específicos (como os jovens) e situações específicas (como as condições de conflito ou pós-conflito) requerem uma atenção política especial que permita melhorar as relações entre o trabalho e o desenvolvimento humano. Algumas destas questões (como o emprego juvenil) podem beneficiar com ações políticas gerais (como as estratégias nacionais de emprego), porém, dada a natureza específica de alguns desafios, serão imperiosas ações para fins específicos.

Redução das disparidades de género no trabalho

As disparidades de género no trabalho — remunerado e não remunerado — são sinais de

Sistemas de licença parental positivos

Há 40 anos que a Suécia pratica políticas de licença parental neutras do ponto de vista do gênero. Cada um dos progenitores pode gozar, pelo menos, dois meses de licença remunerada. Inicialmente, foram poucos os homens a fazer uso da mesma, pelo que, a partir de 2002, têm vindo a poder contar com um incentivo nesse sentido. Se ambos os progenitores fizerem uso dos dois meses, a família obtém um mês suplementar de licença remunerada — um prémio de igualdade. Atualmente, 90 por cento dos pais suecos tiram licença de paternidade. Desde modo, asseguram uma percentagem maior do trabalho de assistência à infância e participam mais na educação dos filhos depois de

terminada a sua licença de paternidade. Talvez não seja então coincidência o facto de a Suécia registar uma das disparidades salariais mais reduzidas do mundo e uma das melhores classificações no que respeita à felicidade entre as mulheres.¹

De igual modo, um estudo sobre os planos de seguro parental no Québec, no Canadá, revelou, um aumento no número de progenitores da região que recorrem à licença de paternidade, de 10 por cento, em 2001, para mais de 80 por cento, em 2010, e que os pais que aproveitaram a licença dedicaram 23 por cento mais do seu tempo a tarefas domésticas — mesmo um a três anos após o termo da licença.²

Notas

1. The Economist 2014b. 2. Patnaik 2015.

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

padrões de desigualdade de longa data. Podem reforçar-se mutuamente, confinando as mulheres e as jovens ao longo de gerações a universos de escolhas e oportunidades limitados. Qualquer reequilíbrio no domínio do trabalho exige esforços coerentes e simultâneos em várias dimensões diferentes. As políticas que alarguem as oportunidades de trabalho remunerado entre as mulheres, melhorem os resultados no trabalho, equilibrem a prestação de cuidados no seio das famílias e alterem as normas de gênero no que respeita ao trabalho podem ajudar a reduzir as desigualdades de gênero no trabalho. As possíveis políticas poderiam direcionar-se para o:

- *Alargamento e reforço das políticas em matéria de género relativas ao emprego assalariado feminino.* Estes programas deveriam incluir a melhoria do acesso ao ensino superior, especialmente em matemática e ciências, para que as mulheres desenvolvam competências juntamente com uma formação que corresponda às exigências do mercado. Estas medidas poderiam ser acompanhadas pelo acesso ao desenvolvimento profissional contínuo. A figura 6.4 mostra uma relação, segundo uma curva em forma de U achatado, entre a média de anos de escolaridade das mulheres e a sua participação na força de trabalho. Essa taxa de participação é elevada para as que possuem poucos anos de escolaridade, provavelmente porque as mulheres pobres e com baixa

escolaridade têm necessidade de trabalhar para ganhar a vida. Essa participação diminui à medida que os anos de escolaridade aumentam, contudo, acaba por recuperar com o posterior aumento da escolaridade.

- *Intervenções específicas.* As mulheres podem ser sujeitas a assédio sexual no local de trabalho e a discriminação na contratação, no acesso ao financiamento e no acesso à tecnologia. São necessárias medidas legislativas para reduzir essas desigualdades de oportunidades. As políticas proativas no domínio do recrutamento, que incentivam a contratação de mulheres candidatas a emprego, bem como os programas que visam a eliminação das barreiras ao crédito, ao financiamento e à formação podem aumentar as oportunidades de trabalho remunerado. A redução dos obstáculos ao empreendedorismo pode aumentar as opções de emprego por conta própria. É imperiosa regulamentação contra o assédio no local de trabalho, também com vista à igualdade no local de trabalho.
- *Licença parental a usufruir pelo pai e pela mãe.* Muito pode ser feito para equilibrar a repartição do trabalho não remunerado, bem como para reduzir as disparidades salariais no trabalho remunerado quando os progenitores do sexo masculino estão incluídos nas generosas políticas de licença parental — de

As mulheres podem ser sujeitas a assédio sexual no local de trabalho e a discriminação na contratação, no acesso ao financiamento e no acesso à tecnologia

Transferências para prestação de cuidados

Os governos podem ajudar as famílias, através de transferências condicionadas. Desde meados da década de 1990 que os Países Baixos dispõem de um sistema de transferências para cuidados de saúde. Os benefícios assentam numa avaliação das necessidades e do rendimento, porém a média é de cerca de 14 500 euros por pessoa por ano. São poucas as restrições quanto à forma como são utilizados. Os custos administrativos são baixos, e as avaliações indicaram que as transferências são utilizadas de forma eficaz. As famílias consideram os benefícios suficientes, e o sistema revelou-se popular.

Israel tem um sistema semelhante. Em 2008, o Governo introduziu um programa piloto e, em 2010, alargou-o por forma a cobrir 15 por cento do país. A condição de elegibilidade para o benefício pecuniário

obriga a que um indivíduo receba cuidados com elevada ou média intensidade por um prestador de cuidados que não seja membro da família. No entanto, a utilização deste sistema é baixa e varia de acordo com a idade, rendimento e nível de benefício. Os destinatários estão satisfeitos com o sistema de transferências, contudo parecem beneficiar menos do que aqueles que recebem prestações em espécie.

Em França, os beneficiários podem pagar por serviços de cuidados de longa duração ou contratar diretamente um prestador de cuidados que participe no programa *Chèque emploi service universel* (programa de cheques-emprego para serviços universais (CESU)). Podem pedir o reembolso por parte de uma organização nacional credenciada. Este sistema tem a vantagem de ser transparente e de otimizar as despesas públicas.

Fonte: Colombo e outros 2015.

A prioridade política deve também consolidar os progressos que permitirão pôr fim ao fenómeno do teto de vidro

sobremaneira quando estes recebem incentivos para fazer uso dessas licenças (caixa 6.15).

- *Alargamento das opções em matéria de prestação de cuidados, incluindo creches, programas pós-escolares, lares de idosos e instalações de cuidados continuados.* Os empregadores podem também oferecer assistência à infância no local de trabalho. Outra alternativa será subsidiar a prestação de cuidados através de instrumentos como vales e cupões (caixa 6.16). A disponibilização pelo Estado de educação pré-escolar pode reduzir as responsabilidades pela prestação e cuidados das famílias, assim como melhorar a educação e, mais tarde no ciclo de vida, os resultados no trabalho.⁵⁴ Os governos podem exigir aos empregadores que proporcionem licenças para cuidados de longa duração, como acontece na Alemanha, onde, desde 2015, os trabalhadores têm a possibilidade de tirar 10 dias de licença para cuidar de familiares com doenças graves, pagos ao abrigo do sistema de segurança social. Caso algum membro da família precise de cuidados a longo prazo, o trabalhador pode gozar um período de licença mais longo ou reduzir o respetivo horário de trabalho durante seis meses. Ao longo desse tempo, tem a possibilidade de obter crédito bonificado com isenção de juros, subsidiado pelo Estado. Nalguns casos de dificuldades, a dívida pode ser perdoada. Caso o

trabalhador precise de uma licença ainda mais prolongada, pode reduzir o tempo de trabalho para 15 horas por semana por um período de dois anos, mantendo o direito a regressar ao posto de trabalho e ao horário anterior.⁵⁵

- *Adotar medidas proativas destinadas a aumentar a representação das mulheres em posições de liderança.* Medidas proativas no âmbito das políticas de recursos humanos, requisitos de género na seleção e recrutamento e mecanismos de incentivos à retenção poderão aumentar a representação das mulheres nos setores público e privado. A prioridade política deve também consolidar os progressos que permitirão pôr fim do fenómeno do teto de vidro. Os critérios que presidem à atribuição de cargos de topo a homens e mulheres devem ser idênticos, devendo essa atribuição ser livre de preconceitos ligados ao género e seguir o princípio da remuneração igual para trabalho igual. A representação das mulheres pode ser reforçada através de medidas de discriminação positiva. Por exemplo, a introdução de quotas para mulheres nos conselhos de administração tem sido uma iniciativa cada vez mais comum na União Europeia.⁵⁶ Esses esforços são ainda mais eficazes quando acompanhados por políticas que aumentam as taxas de retenção. A tutoria, a assistência profissional e o patrocínio podem capacitar as mulheres no local de trabalho — por exemplo, utilizando quadros superiores

femininos de sucesso como modelos e patrocinadores.⁵⁷ Todas estas abordagens podem ajudar a mudar as normas e a promover a ascensão das mulheres a cargos de topo, de responsabilidade e de liderança. O incentivo à participação dos homens em profissões que tradicionalmente são dominadas por mulheres constitui uma abordagem complementar que visa alterar as normas estabelecidas.

- *Encorajar regimes de trabalho flexíveis, incluindo o teletrabalho.* Devem existir incentivos suficientes para que as mulheres regressem ao trabalho após o parto. Estes podem incluir a reserva de empregos para as mulheres em licença de maternidade até um ano. Também poderão ser propostos às mulheres aumentos salariais tendo em vista o seu regresso ao trabalho. Os regimes de trabalho flexíveis, como o teletrabalho ou os horários flexíveis podem também permitir que as mulheres e os homens consigam um equilíbrio entre o trabalho remunerado e não remunerado.
- *Melhorar os serviços e as infraestruturas públicas para reduzir os encargos do trabalho de prestação de cuidados.* No trabalho de

prestação de cuidados, depende-se muito tempo em atividades como a recolha de água e de combustível, a confeção dos alimentos e a execução de outras tarefas. A melhoria do acesso a água potável e saneamento, serviços de fornecimento de energia, infraestruturas públicas, incluindo os transportes, podem reduzir significativamente o volume do trabalho de prestação de cuidados no seio das famílias a favor da disponibilidade de tempo para o trabalho remunerado.

- *Valorizar o trabalho não remunerado.* Esta avaliação não é apenas cosmética; contribui para uma sensibilização política para a questão, possibilitando a exploração de opções que recompensem esse trabalho. Podem ser utilizados vários métodos estatísticos (como descrito na caixa 4.1 do capítulo 4). Porém, são igualmente necessários métodos mais aperfeiçoados de recolha de dados.
- *Recolha de melhores dados sobre o trabalho remunerado e não remunerado.* Os sistemas nacionais de estatísticas, ao utilizar mais investigadores do sexo feminino e mais amostras e questionários adequados, podem

CAIXA 6.17

Políticas em matéria de Género na Noruega

Entre 1970 e 2010, foram implementadas políticas enérgicas em matéria de género na Noruega que ajudaram a aumentar o trabalho remunerado entre as mulheres e a reduzir o seu trabalho não remunerado. O Governo já havia introduzido a licença de maternidade paga em 1956, mas reformou essa política em 1993, a fim de permitir 49 semanas de licença parental integralmente paga para mães e pais. Uma série de alterações legislativas aumentou gradualmente o número de semanas de licença parental disponíveis apenas para o pai, ao abrigo da “quota paterna”. Foi introduzida em 1993 uma quota de quatro semanas, estendida (por fases) a 10 até 2009. Possibilitou-se, assim, um aumento considerável na percentagem de pais que tiram pelo menos oito semanas de licença, que passou de 8 por cento, em 1996, para 41 por cento, em 2010.¹

Outro marco importante foi a Lei da Igualdade de Género de 1979. Esta proibia qualquer forma de discriminação com base no género no local de trabalho, relacionada com a gravidez, parto ou direitos de

licença. Estipulava igualmente que todos os organismos públicos deveriam visar a igualdade de género na nomeação dos membros de conselhos, administrações e comissões. Entre 2004 e 2006, foram introduzidas regras que regem o equilíbrio de género nos conselhos das sociedades anónimas públicas e privadas. Em 2007, a Noruega implementou um direito legal a cuidados na primeira infância, pago parcialmente pelos pais, mas com uma contribuição máxima de 300 euros por mês. De acordo com o Relatório Global de Desigualdade entre Géneros de 2014 do Fórum Económico Mundial, é na Noruega e em Singapura que os salários das mulheres mais se aproximam dos dos homens, contudo os salários das mulheres são ainda 80 por cento apenas dos dos homens.² Estas políticas têm ajudado a mitigar os custos das soluções de compromisso entre o trabalho e a família. Permitem também ampliar a liberdade de escolha das mulheres no que respeita à dimensão das famílias e ajudou a elevar a taxa de natalidade.

Notas

1. Esther, Javorcik e Ulltveit-Moe 2015. 2. WEF 2014.

Fontes: Ministério da Saúde e dos Assuntos Sociais da Finlândia, 2009.

Valorizar o trabalho não remunerado não é apenas cosmética; contribui para uma sensibilização política para a questão

Avançar rumo ao trabalho sustentável exigirá várias transformações

recolher melhores dados sobre o trabalho não remunerado. A existência de dados permite adotar políticas que contribuem para o equilíbrio entre o trabalho remunerado e não remunerado. A Noruega tem seguido essa estratégia com muito sucesso (caixa 6.17).

Avançar rumo ao trabalho sustentável

É possível extinguir, transformar e criar postos de trabalho de forma a garantir progressos em matéria de desenvolvimento humano e de sustentabilidade ambiental. No entanto, para que isso aconteça é necessária coerência nas políticas e ações desenvolvidas a nível global, nacional e subnacional, assegurando a implementação das combinações mais adequadas de competências, tecnologias, investimentos, regulamentações e intervenções sociais.

Vivemos uma crise de sustentabilidade a níveis local e global, porém existe também uma oportunidade para que o trabalho ajude a humanidade a avançar rumo a um desenvolvimento humano mais duradouro e sustentável. No entanto, o calendário que dispomos para se dar passos fundamentais é apertado, sendo que quaisquer atrasos tornam os impactos negativos mais prováveis.

Desenvolver capacidades e competências

Avançar rumo ao trabalho sustentável, tal como descrito no capítulo 5, exigirá várias transformações, inclusivamente no que respeita ao que é produzido, à forma como é produzido e ao local onde é produzido. Uma das transformações particularmente importantes ocorrerá no conjunto das competências necessárias para permitir estas transformações (por exemplo, a disponibilização de técnicos de energia solar no Nepal).

- *Identificar as necessidades atuais e futuras no domínio das competências.* As necessidades no domínio das competências englobam tanto as necessidades atuais como as previstas, que permitam às sociedades, por exemplo, adotar tecnologias mais eficientes e limpas, no futuro imediato, bem como as competências necessárias para apoiar uma inovação constante que possibilite manter uma dinâmica rumo ao trabalho sustentável. Os dados mundiais sobre os atuais níveis de competências não se encontram disponíveis de imediato, contudo, há lugar para considerar que a sua distribuição é vinicamente desigual e pode não corresponder às necessárias para o trabalho sustentável.
- *Desenvolver as competências necessárias à transição para o trabalho sustentável.* Entre

CAIXA 6.18

Iniciativa do setor privado na Turquia para superar o desajustamento das competências a nível local

A Bursa Chamber of Commerce and Industry Education Foundation (Fundação para a educação da Câmara de Comércio e Indústria de Bursa) é uma iniciativa detida e liderada pelo setor privado de Bursa, uma das cidades turcas mais desenvolvidas do ponto de vista industrial e mais orientadas para o comércio. A Fundação tem contribuído, desde 2009, para superar o desajustamento das competências a nível local. Opera como um centro de formação profissional e técnica sem fins lucrativos, com objetivos que se reforçam mutuamente e que visam disponibilizar recursos humanos qualificados para a indústria e aumentar a empregabilidade dos grupos marginalizados, nomeadamente os jovens desempregados. A Câmara de Comércio e Indústria de Bursa é proprietária da Fundação e financia todas as atividades do centro de formação.

Os objetivos gerais da iniciativa, a par do curso e do processo de seleção dos formandos, têm em conta as

necessidades de competências dos setores locais, bem como a visão dos líderes e industriais do setor privado em Bursa. Quase toda a formação e serviços prestados são gratuitos. A liderança, propriedade e empenho do setor privado permitiram à fundação dotar pessoas desfavorecidas de competências profissionais e técnicas relevantes para o mercado e contribuir para a sua integração no mercado de trabalho. A Fundação mantém uma estreita e constante colaboração com os industriais locais, o que permite seguir as mais modernas metodologias de formação e facilitar a colocação dos formandos. Dispõe de uma organização e das infraestruturas necessárias para formar mais de 3000 jovens por ano, em variadíssimos domínios, desde os têxteis e mecatrónica a metais para automóveis e hardware. A taxa de emprego dos formandos que terminam a formação é de 80 por cento.

Fonte: PNUD 2014a.

estas incluir-se-ão competências técnicas e científicas que permitam o desenvolvimento, a adaptação, a instalação e a manutenção de soluções sustentáveis; assim como a alfabetização, a numeracia, a empregabilidade e o empreendedorismo, a fim de permitir ao trabalhador aprender e adotar novas formas de trabalho, bem como a comunicação, a formação e a educação para todos os trabalhadores, facilitando o processo de aprendizagem.

As políticas do setor social devem, por conseguinte, integrar esse entendimento da dinâmica de aquisição de competências ao longo do ciclo de vida e da importância da educação nos primeiros anos de vida das crianças, por forma a superar as desigualdades e a produzir competências competitivas no mercado para a força de trabalho. As iniciativas do setor privado podem igualmente dar o seu contributo (caixa 6.18).

- *Garantir a coerência e tempestividade.* No desenvolvimento de competências destinadas a facilitar a mudança para o trabalho sustentável, é forçoso que exista coerência e tempestividade na transição para as competências acima mencionadas. A menos que essas medidas sejam eficazes, a transição para o trabalho sustentável terá de enfrentar consideráveis obstáculos de ordem prática, social e política.

Adotar tecnologias diferentes e realizar novos investimentos

A adoção de tecnologias diferentes e a realização de novos investimentos têm de ser contextualizadas em função das situações dos países. Por exemplo, os países pobres, com infraestruturas inadequadas, poucas capacidades e recursos insuficientes para os investimentos, precisarão do apoio da comunidade internacional (por exemplo, para aumentar a transferência de tecnologia). Contudo, existe da parte dos nativos um conhecimento de várias tecnologias adaptativas de baixo custo, sendo que muitas tecnologias alternativas são do domínio público. Os ensinamentos de várias experiências, no âmbito da colaboração Sul-Sul, podem ajudar os países carenciados, através da difusão de

novas ideias, da intensificação da implementação e do incentivo à replicação das soluções.

- *Abandonar a abordagem habitualmente seguida.* Várias tecnologias alternativas já são do domínio público, como por exemplo, variedades de culturas resistentes ao clima desenvolvidas por instituições públicas de investigação. Algumas tecnologias fazem parte dos conhecimentos dos nativos (materiais de construção de baixo custo) ou foram desenvolvidas por profissionais e organizações não-governamentais (fogões eficientes). Nestes casos, os principais desafios são a identificação das tecnologias, a sua adaptação aos contextos locais, (se necessário) e a expansão da sua utilização.
- *Prosseguir a transferência de tecnologias.* Tal como acontece com a geração de energias renováveis (hidráulica, solar e eólica), a sua adoção pode depender da transferência de tecnologias conjugada com um maior investimento. A taxa de crescimento médio anual de energias renováveis (incluindo as energias hidráulica, solar e eólica) no período 2010-2012 foi de 4 por cento — um ritmo demasiado lento para atingir as metas de Energia Sustentável para Todos até 2030. A taxa de crescimento anual deverá acelerar para cerca de 7,5 por cento, e seria necessário triplicar os atuais investimentos anuais de cerca de 400 mil milhões de dólares para alcançar as metas de 2030.⁵⁸
- *Possibilidade de dar um salto em frente rumo a um trabalho mais sustentável.* Se forem feitos investimentos em tecnologias mais avançadas e adequadas, muitos países poderão dar um salto em frente rumo a um trabalho mais sustentável — alcançar e garantir maiores ganhos em matéria de desenvolvimento humano. Embora também possam estar disponíveis várias fontes de investimento — recursos nacionais, investimento externo direto, bancos multilaterais de desenvolvimento — poderá também colocar-se a necessidade de sistemas adequados para a transferência de tecnologia através de licenciamento ou de outros acordos.
Existem precedentes internacionais relativamente a essas transferências: o artigo 66.º, n.º 2 do Acordo sobre Aspectos dos Direitos de Propriedade Intelectual Relacionados com o Comércio (1994) prevê explicitamente um mecanismo destinado a facilitar a transferência

O “salário social” do trabalho

Ajudar a preservar o meio ambiente ou, por outras palavras, promover a sustentabilidade traz benefícios para a sociedade e futuras gerações que excedem em muito o benefício imediato para o indivíduo. Esta é também uma característica de várias outras formas de trabalho, incluindo alguns trabalhos de prestação de cuidados. O valor social desses bens e serviços pode divergir do seu valor privado (mercado) e serão prestados de forma insuficiente em condições de mercado livre.

Esta questão é especialmente relevante quando o número ou a qualidade dos trabalhadores que participam numa atividade socialmente útil é insuficiente para fornecer o nível socialmente ideal do bem ou do serviço. Esta situação pode ocorrer, por exemplo, no caso de um trabalhador altamente qualificado que tem um salário mínimo aceite elevado numa profissão alternativa: no entanto, o baixo valor que o mercado confere ao produto socialmente mais útil limita o montante da remuneração que poderá receber, e os consequentes baixos salários reduzem o número ou a qualidade das pessoas que se dedicam à atividade.

Estas circunstâncias podem, paradoxalmente, contribuir para atrair pessoas altamente qualificadas que

desenvolvem um trabalho voluntário (ou que o fazem parcialmente, aceitando salários que estão abaixo dos valores que o mercado privado lhes poderia oferecer) e que estão dispostas a trabalhar sem remuneração, simplesmente por acreditarem profundamente nos resultados. O seu compromisso e capacidades são importantes para corrigir esta insuficiência de prestação desses serviços, bem como para motivar e sensibilizar a opinião pública de modo a que, em última análise, o sistema político possa introduzir ações corretivas.

Uma possível abordagem seria oferecer um salário social, um salário que compensasse o esforço do trabalhador na medida do valor que esse esforço tem para a sociedade. Em algumas áreas, já existem incentivos que correspondem a este sistema, como por exemplo, um pagamento adicional em função da perigosidade do trabalho ou uma promoção temporária para trabalhadores do setor público em situações de conflito ou em contacto com uma situação de epidemia. À semelhança do exposto, justificam-se subsídios ou outros incentivos orientados especificamente para promover, por exemplo, uma investigação sobre sustentabilidade mais disponível ao público.

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano

Algumas das soluções para promover a sustentabilidade surgirão do reconhecimento das externalidades positivas no trabalho das pessoas

de tecnologia para países menos desenvolvidos.⁵⁹ Na prática, o Protocolo de Montreal sobre as Substâncias que Empobrecem a Camada de Ozono (1989), o Mecanismo de Desenvolvimento Limpo do Protocolo de Quioto (1997) e o Mecanismo para a tecnologia da Convenção Quadro das Nações Unidas sobre Alterações Climáticas (2012) têm todos, em maior ou menor grau, facilitado a transferência de tecnologias. (O documento final da Conferência Rio+20 recomendou um “mecanismo de facilitação de tecnologia”, que está igualmente incluído nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.)

Incentivar a ação individual, gerir compensações e proteger contra as desigualdades

Algumas das soluções para promover a sustentabilidade surgirão do reconhecimento das externalidades positivas no trabalho das pessoas e no incentivo a essas ações (caixa 6.19). Outras

exigirão políticas regulamentares e macroeconómicas adequadas para encaminhar os atores na direção certa.

- *Prosseguir políticas públicas para gerir as compensações.* Alguns trabalhadores perderão os seus empregos porque as atividades que desenvolviam na sua indústria ou setor encerraram. Uma análise de 21 estudos de caso de países identificou as indústrias com probabilidade de expansão num contexto de esforço em prol da sustentabilidade — energias renováveis, edifícios verdes e reequipamento, transportes, reciclagem e gestão de resíduos e de água — e as indústrias com probabilidade de sofrer contrações ou alterações substanciais, incluindo a agricultura e silvicultura, pescas, indústrias extrativas e geração de combustíveis fósseis, indústrias transformadoras com elevadas emissões, produção automóvel, construção naval e cimenteiras.⁶⁰

A África Subsariana oferece-nos outro exemplo de soluções de compensação, sendo um país em que a pobreza rural é generalizada e

Possíveis medidas a nível dos países rumo ao trabalho sustentável

- Identificar tecnologias e opções de investimento adequadas, incluindo oportunidades que permitam dar um salto em frente.
- Estabelecer quadros regulamentares e macro-económicos que permitam facilitar a adoção de políticas sustentáveis.
- Garantir que a população disponha de uma base adequada de competências — combinando competências técnicas e de elevada qualidade com aptidões essenciais para a aprendizagem, empregabilidade e comunicação.
- Reconverter e atualizar as competências de um grande número de trabalhadores em setores informais, como a agricultura. Embora se possa chegar a alguns através do mercado, outros precisarão da ajuda do setor público, de organizações não-governamentais e de outros agentes. Estes programas podem constituir um meio para apoiar as mulheres e outros grupos tradicionalmente desfavorecidos.
- Gerir os impactos adversos decorrentes da transição, através da oferta de pacotes diversificados de apoio e da criação de condições equitativas, de modo a pôr cobro à transmissão intergeracional da desigualdade.
- Continuar a reforçar a base de competências da população. Esta tarefa exigirá uma abordagem de ciclo de vida, que reconheça o caráter cumulativo das intervenções que contribuem para a aprendizagem. Serão necessários investimentos avultados na qualidade e número dos trabalhadores dos setores da saúde e educação, sendo de salientar o papel que o setor público desempenha constantemente na transformação das competências.

Fonte: Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano.

grande parte da força de trabalho vive em áreas rurais. Aumentar a sua produtividade agrícola tem o potencial de gerar maior crescimento económico e reduzir a pobreza, acelerando a segurança alimentar e o desenvolvimento humano. Por exemplo, desde 2000, a pobreza rural no Gana diminuiu vertiginosamente, o que lhe permitiu passar a ser o primeiro país da região a cumprir o Objetivo 1 do Desenvolvimento do Milénio. O progresso foi dinamizado em parte pela expansão da área de cultivo de cacau em pequenas explorações agrícolas de trabalho intensivo.⁶¹ Porém, a expansão e a cultura extensiva aumentaram o stresse ambiental. As compensações encontradas entre os diferentes e por vezes concorrentes objetivos de sustentabilidade e emprego têm de ser conciliadas por forma a apoiar o trabalho sustentável.

- *Implementar normas.* Relativamente à promoção de um trabalho sustentável, a caixa 5.2 no capítulo 5 aborda a forma como as normas de execução, a regulamentação e medidas políticas adequadas podem fazer a diferença no contexto da indústria de desmantelamento de navios. Chama também a atenção, e bem, para as dificuldades de implementação dessas normas, que são absolutamente imperiosas para um trabalho sustentável de qualidade.

- *Combater as desigualdades intergeracionais.* As pessoas mais capazes de desenvolver competências com maior remuneração tendo em vista um trabalho sustentável são as que dispõem do tempo e dos recursos para aceder a um ensino e nutrição de qualidade, a saber, os filhos dos que se situam na faixa superior da distribuição do rendimento e da riqueza. Caso o diferencial nos proventos destes indivíduos (em relação aos trabalhadores menos qualificados) fosse o adequado, os seus filhos, por sua vez, teriam mais probabilidade de aproveitar a oportunidade de desenvolver competências que permitem um trabalho com elevada remuneração. As políticas devem nivelar as condições que, ao longo do tempo, vão sendo cada vez mais díspares, de modo a que a desigualdade no desenvolvimento humano não se perpetue de geração em geração.
- *Gerir e facilitar a mudança.* Atendendo a que a transição para o trabalho sustentável implicará a perda, a transformação (na maioria dos casos) e a criação de empregos, as políticas públicas serão cruciais para gerir e facilitar a mudança. Vários atores terão de trabalhar em colaboração e a nível global. Impõe-se um mecanismo que traduza os resultados mundiais desejados em ações nacionais (caixa 6.20).

Realizar intervenções específicas por grupo

Alguns grupos e situações necessitarão de intervenções políticas específicas na medida em que as intervenções políticas gerais poderão não dar a resposta adequada a determinados desafios. O desemprego juvenil, os trabalhadores mais velhos, o trabalho em situações de conflito ou pós-conflito e o trabalho criativo e voluntário são alguns dos casos que poderão exigir uma atenção especial.

Emprego juvenil

As opções políticas anteriores, em particular no que respeita ao mundo do trabalho em mudança, prendiam-se com a educação e competências destinadas a preparar as pessoas para o futuro. Estas políticas são particularmente importantes para enfrentar o desemprego juvenil. Contudo, tendo em conta a gravidade frequente deste desafio e os seus impactos multidimensionais (económicos, políticos e sociais), são igualmente necessárias intervenções específicas. Deverão ser criadas oportunidades de trabalho atrativas para os jovens, a fim de que possam dar azo à sua criatividade, inovação e empreendedorismo no novo mundo do trabalho.

- *Proporcionar apoio político aos setores e entidades que criam novas áreas de trabalho.* Trata-se de iniciativas que estão em curso, e todos os dias se descobrem novas oportunidades. No entanto, carecem de apoio político.
- *Investir no desenvolvimento de competências, da criatividade e da resolução de problemas.* Deverá ser prestado apoio especial a jovens de ambos os sexos no âmbito da aprendizagem, comércio e formação profissional, bem como na formação em contexto laboral.
- *Promover políticas governamentais de apoio a jovens empresários.* Entre as possíveis áreas incluem-se os serviços de consultoria para a criação de empresas, bem como iniciativas, instrumentos e canais mais adequados de financiamento. Por exemplo, nos países em desenvolvimento, o microfinanciamento pode garantir o financiamento de pequena escala para os jovens; em economias mais desenvolvidas, em particular no que toca à tecnologia da informação, o capital de risco pode apoiar as start-ups e iniciativas mais alargadas. Mais recentemente, o crowdsourcing

(terceirização aberta) emergiu como uma opção para gerar fundos destinados a pequenas iniciativas.⁶²

- *Disponibilizar de forma mais ampla o ensino terciário através da Internet.* Os cursos abertos em linha disponibilizados de forma maciça têm vindo a ganhar seguidores entre instituições académicas de renome mundial e estudantes de todo o mundo. Estes avanços em razão da Internet são importantes para promover o ensino superior, contudo os contactos interpessoais, bem como o trabalho de grupo e a resolução de problemas, são ainda necessários para uma aprendizagem profícua.
- *Utilizar programas de transferência de rendimento, a fim de proporcionar emprego aos jovens e populações pobres a nível local.* Na Índia e no Uganda, estes programas têm proporcionado recursos para financiar a procura de emprego e apoiar a formação e o desenvolvimento de competências de elevada qualidade.⁶³ Permitiram igualmente aumentar o acesso a outras fontes de crédito ao empreendedorismo.

Trabalhadores mais velhos

As pessoas mais velhas poderão querer continuar a trabalhar por dois motivos: ou pretendem permanecer ativas e ligadas à sua atividade profissional ou não têm condições financeiras para se aposentar. Os trabalhadores mais velhos que deixam um emprego remunerado podem dedicar mais tempo à prestação de cuidados e ao trabalho voluntário. Dessa forma, podem dar um contributo à sociedade, mantendo assim um sentimento de inclusão social. Em países afetados pelo VIH/SIDA, os avós têm sido os pais adotivos das crianças órfãs de pais que morrem da doença.⁶⁴ Os familiares mais velhos também podem cuidar de crianças cujos pais migraram por questões de trabalho. Quase metade da população mundial não receberá uma pensão, e a outra parte poderá não receber uma pensão suficiente.⁶⁵ A não ser que outros membros da família os apoiem, a verdade é que têm de continuar a trabalhar, muitas das vezes no setor informal.

Os países identificaram os trabalhadores mais velhos como ativos e atualmente desenvolvem esforços para os manter, por vezes alterando a legislação relativa à aposentação ou aumentando a idade da reforma, como é o caso de França,

Um salário social compensa o esforço do trabalhador na medida do valor que esse esforço tem para a sociedade

Deverão ser criadas oportunidades de trabalho atrativas para os jovens

Alemanha, Itália, Polónia, Espanha e Reino Unido.⁶⁶ Estas medidas não só permitem que as pessoas trabalhem mais tempo como reduzem o custo das pensões, porém poderão acabar com a possibilidade de escolha dos mais velhos quanto ao momento da reforma. Os trabalhadores mais velhos beneficiam de um maior acesso a empregos a tempo parcial e a contratos de trabalho mais flexíveis, o que lhes facilita a adaptação à vida de reformado. Uma opção para a flexibilidade é o trabalho por conta própria: a Google comprometeu-se a ajudar os que são empresários pela primeira vez com mais de 50 anos.⁶⁷

Trabalho em situações de conflito e pós-conflito

Em situações de conflito e pós-conflito, é fundamental apostar em empregos produtivos que capacitem as pessoas, promovam a ação, deem voz ativa, proporcionem estatuto social e fomentem o respeito, a coesão, a confiança e a vontade das pessoas de participarem na sociedade civil. Este tipo de trabalhos permite criar laços económicos e sociais e tem o potencial de criar incentivos ao trabalho além-fronteiras e de resolver conflitos. Entre algumas das opções políticas possíveis contam-se:

- *Criação de novas formas de trabalho que emergem com o aumento das necessidades próprias de uma situação de conflito.* Por exemplo, durante os combates, os cuidados a prestar aos combatentes (como cozinhar), os cuidados de saúde aos feridos e a reconstrução podem ser extremamente úteis.
- *Apoio ao trabalho no âmbito do sistema de saúde pode abranger muitas metas.* Em muitos países atingidos por conflitos o sistema de saúde entrou em colapso, convertendo os serviços de saúde num desafio com risco de vida para os ajudantes e os feridos. Neste cenário, a ajuda internacional torna-se indispensável, contudo os voluntários locais contribuem substancialmente para a prestação de serviços de saúde cruciais e a salvação de vidas.
- *Criação e implementação de serviços sociais de base.* Considerações económicas à parte, esta medida encerra benefícios sociais e políticos. As comunidades, as organizações não-governamentais e as parcerias público-privadas podem, a este respeito, ser fatores determinantes.

- *Programas de obras públicas.* Até o trabalho temporário de emergência, os programas “dinheiro por trabalho” e outros podem fornecer meios de subsistência, extremamente necessários, e contribuir para a construção de infraestruturas físicas e sociais fundamentais.
- *Formulação e implementação de programas específicos com base na comunidade.* Esses programas podem proporcionar vários benefícios, incluindo estabilidade. As atividades económicas podem ser impulsionadas através do restabelecimento das ligações entre as pessoas, da reconstrução de redes e da ajuda à restauração do tecido social.

Trabalho criativo e voluntário

O trabalho criativo exige um ambiente de trabalho adequado, incluindo apoio financeiro, bem como oportunidades para colaborar e criar sinergias de ideias. Em matéria de desenvolvimento humano, é comum este contexto corresponder a um pré-requisito para expandir as capacidades humanas, incluindo a capacidade de ser criativo e contribuir para o bem comum. Alguns dos requisitos essenciais para a promoção da criatividade e da inovação são:

- *Inovar de forma inclusiva.* Neste caso, os novos produtos e serviços são desenvolvidos para aqueles, ou por aqueles, que vivem com rendimentos baixos, ou por mulheres, alargando as oportunidades criativas a grupos que podem estar sub-representados.
- *Assegurar a criatividade democrática.* Os locais de trabalho e as plataformas em linha podem ser organizados de forma a encorajar a inovação a todos os níveis.
- *Financiar a experimentação e o risco.* Trata-se aqui de resolver problemas sociais e ambientais incontornáveis que podem requerer das fundações e instituições públicas a assunção de riscos de financiamento de abordagens de êxito menos seguro — por exemplo, através do apoio a mais programas de investigação de base. Isto pode ajudar os inovadores e trabalhadores criativos a patentear as suas inovações.
- *Inovar em prol do bem público.* A criatividade e a inovação podem promover numerosos objetivos. As políticas que orientam a inovação social para um bem social mais significativo, incluindo o trabalho de voluntariado, podem contribuir para o desenvolvimento humano.

O trabalho criativo exige um ambiente de trabalho adequado

- *Encorajar o trabalho voluntário.* Esta ação pode ser desenvolvida através de vários instrumentos políticos, nomeadamente, instrumentos de política orçamental, como redução de impostos, subsídios e subvenções públicas que podem ajudar organizações voluntárias e o seu trabalho. A nível político, o apoio público para a criação e proteção do trabalho voluntário pode trazer benefícios sociais, nomeadamente em situações de emergência, como conflitos e catástrofes naturais.

Agenda vocacionada para a ação — três pilares

Além das opções políticas descritas nas três secções anteriores, é possível adotar uma agenda mais ampla vocacionada para a ação, uma agenda de três pilares, que aborde o contexto global do trabalho em mudança com o objetivo de fazer do trabalho o motor do desenvolvimento humano: um Novo Contrato Social; um Acordo Global e a Agenda do Trabalho Digno.

Esta não é uma agenda fácil. Exigirá compromisso político, aval do processo político e apoio dos grandes dirigentes. Algumas das propostas incluídas na agenda vocacionada para a ação já fazem parte da Agenda de Desenvolvimento pós-2015 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (como por exemplo, a Agenda do Trabalho Digno); outras receberam apoio político, mas não foram adotadas (como um novo Acordo Global). Por conseguinte, existe uma dinâmica que precisa de ser potenciada. Algumas ações da agenda (como um novo Contrato Social) exigirão um diálogo social de base alargada, tanto a nível mundial como a nível nacional.

Dada a natureza mutável do mundo com implicações nunca antes vistas para o trabalho e o desenvolvimento humano, é imperioso que se dê início a um diálogo sério sobre estas questões. Nesse espírito, o relatório propõe a seguinte agenda vocacionada para a ação.

Desenvolver um Novo Contrato Social

Durante o século XX, os contratos sociais entre o Estado, os empregadores e os trabalhadores evoluíram nos setores industrial, de serviços e público, principalmente nos países desenvolvidos. Esta evolução deu-se de forma mais limitada, e

mais tarde, nos países em desenvolvimento, sobretudo nos setores formal e público. De forma sucinta, os contratos sociais pressupunham acordos através dos quais o Estado providenciava estabilidade macroeconómica e monetária, desenvolvimento da força de trabalho através da educação e formação (e um pouco através do serviço militar) e legislação em matéria de direitos laborais, em troca de contratos negociados entre empregadores e empregados, muitas vezes sindicalizados, e de estabilidade no mercado de trabalho. No quadro do contrato implícito, o Estado podia cobrar impostos sobre as empresas e as pessoas e encargos adicionais relacionados com o trabalho a fim de financiar, inicialmente, os serviços de educação e algumas pensões, bem como cuidados de saúde de emergência. À medida que as sociedades prosperaram, os serviços e sistemas de proteção social foram alargados.

Os contratos sociais passaram a abranger segmentos populacionais crescentes dos países desenvolvidos e trabalhadores do setor público e formal nos países em desenvolvimento, uma vez descolonizados. Após a Segunda Guerra Mundial, quando as sociedades procuraram reconstruir e implementar políticas com base no “nunca mais”, os programas de educação e sociais (em especial a proteção social com o subsídio de desemprego), e as pensões por invalidez e de velhice sofreram uma expansão. Na economia formal, as oportunidades de trabalho também transitaram rapidamente das zonas agrícolas para os centros urbanos. Além disso, nos últimos anos, a licença de maternidade remunerada e o apoio a indivíduos que estão em risco de marginalização também passaram a fazer parte do sistema de proteção social em muitos países. Alguns sistemas chegaram a incluir os trabalhadores independentes ou os que trabalham em pequenas empresas, frequentemente, no setor dos serviços.

No novo mundo do trabalho em rápida evolução, o número de trabalhadores que estabelece vínculos de longo prazo com um único empregador ou é membro de um sindicato tende a ser menor. Poderão ter uma atividade laboral, por via do fornecimento coletivo de trabalho (crowd-working) ou do regime de trabalho independente, junto de vários empregadores e contratantes. O modelo tradicional, que resultou em muitos dos sistemas de proteção social em vigor atualmente, começa a sofrer pressões, atendendo a que o mundo do trabalho se tornou globalizado, menos

É hora de iniciar o diálogo sobre os Novos Contratos Sociais que respondem aos desafios do mundo do trabalho de hoje

CAIXA 6.21

Flexigurança na Dinamarca

O mercado de trabalho dinamarquês apresenta hoje muito daquilo que é frequentemente apelidado de “flexigurança”: a coexistência entre flexibilidade, sob a forma de baixos custos de ajustamento para os empregadores e trabalhadores, e segurança, um subproduto da bem desenvolvida rede de segurança social da Dinamarca, garantindo elevadas taxas de cobertura e substituição.

O principal objetivo da flexigurança consiste em promover a segurança do trabalho mais do que a segurança do posto de trabalho, ou seja, a proteção incide sobre os trabalhadores e não nos seus postos de trabalho. Consequentemente, os empregadores beneficiam de todas as vantagens de uma força de trabalho flexível e os trabalhadores podem confiar numa robusta rede de segurança social assente em políticas ativas do mercado de trabalho.

Fonte: Banco Mundial 2015b.

organizado e sindicalizado, e mais atomizado. Hoje é um mundo que não se adequa às modalidades tradicionais de proteção, sendo que muitos trabalhadores independentes são responsáveis pelas suas próprias pensões e cuidados de saúde. Como pode, então, a sociedade mobilizar, com razoabilidade, fundos que cobrem uma população em crescimento que nem sempre está ativa, chegar aos que trabalham fora do setor formal, acomodar novos operadores no mercado de trabalho (especialmente os imigrantes) e cobrir os que não conseguem encontrar trabalho remunerado?

Já foram lançadas algumas iniciativas, como o Sindicato de Trabalhadores Independentes nos Estados Unidos.⁶⁸ Na Dinamarca, providencia-se a segurança juntamente com a requalificação e atualização de competências num mercado de trabalho cada vez mais flexível (caixa 6.21). Porém, ou se estabelece um diálogo a uma escala muito mais alargada ou os países correm o risco de perder as conquistas conseguidas no século XX no que respeita à proteção dos trabalhadores e a garantias de bem-estar social. É hora de iniciar o diálogo sobre os Novos Contratos Sociais que respondem aos desafios do mundo do trabalho de hoje.

Procurar um Acordo Mundial

Numa era de produção global, as políticas e os contratos sociais nacionais enfrentam

dificuldades adicionais. O que funciona a nível nacional pode não funcionar num contexto global competitivo. Além disso, a verdadeira globalização assenta na ideia de partilha — devemos partilhar responsabilidade por uma “vida de trabalho global”.

Esses avanços para um Acordo Mundial exigirão, para além da ratificação e implementação de cartas de direitos dos trabalhadores, a mobilização de todos os parceiros sociais - trabalhadores, empresas e governos de todo o mundo - respeitando, na prática, os direitos dos trabalhadores e mantendo disponibilidade para negociar acordos a todos os níveis. Esse acordo não exigirá novas instituições, apenas uma reorientação das tarefas e agendas em importantes fóruns internacionais de todo o mundo.

Um acordo mundial pode orientar os governos na implementação de políticas que respondam às necessidades dos seus cidadãos. Sem acordos mundiais, as políticas nacionais poderão responder à procura de trabalho a nível nacional sem ter em conta as externalidades, pelo que se torna igualmente necessário um pacto global-nacional. As convenções internacionais, como a Convenção da Organização Internacional do Trabalho relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, que entrou em vigor em setembro de 2013, foi um acordo inovador que estabelece normas a nível mundial em matéria de direitos dos trabalhadores domésticos remunerados em todo o mundo. Este tipo de acordo oferece princípios orientadores aos signatários, mas concede margem de manobra aos governos nacionais para implementar políticas que se adequem aos respetivos contextos nacionais com vista ao cumprimento dos compromissos assumidos e que, incentivadas por ações mundiais, criem uma mudança real nas comunidades locais.

Implementar a Agenda do Trabalho Digno

A Agenda do Trabalho Digno refere-se a um trabalho produtivo para mulheres e homens em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Inclui oportunidades de trabalho produtivo e proporciona um rendimento equitativo; fornece segurança no local de trabalho e proteção social aos trabalhadores

Um Acordo Global pode orientar os governos na implementação de políticas que respondam às necessidades dos seus cidadãos

Os quatro pilares da Agenda do Trabalho Digno

- *Criar emprego e desenvolver as empresas.* Este pilar implica reconhecer que a principal via para sair da pobreza é a existência de postos de trabalho e que é imperioso que a economia proporcione oportunidades de investimento, empreendedorismo, criação de emprego e meios de subsistência sustentáveis.
- *Normas e direitos no trabalho.* É preciso que existam oportunidades de representação que permitam às pessoas participar e expressar os seus pontos de vista a fim de conquistar direitos e respeito. O trabalho normativo da Organização Internacional do Trabalho é fundamental para assegurar o cumprimento e medir o progresso.
- *Proteção social.* São menos de 10 por cento os cidadãos dos países mais pobres que beneficiam de uma proteção adequada ao nível da segurança social. A proteção social de base, como os cuidados de saúde e a segurança na reforma, constitui a fundação para uma participação produtiva na sociedade e na economia.
- *Governança e diálogo social.* O diálogo social entre governos, trabalhadores e empregadores pode resolver problemas económicos e sociais importantes, encorajar a boa governança, criar relações de trabalho sólidas e impulsionar o progresso económico e social.

Fonte: OIT.

e suas famílias; oferece perspetivas de desenvolvimento pessoal e de integração social; dá aos indivíduos a liberdade de expressar as suas preocupações, de organizar e de participar nas decisões que afetam as suas vidas; e garante a igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento para todos.⁶⁹ Os quatro pilares da agenda estão enunciados na Caixa 6.22.

A Agenda do Trabalho Digno e o quadro de desenvolvimento humano reforçam-se mutuamente. O trabalho digno reforça o desenvolvimento humano graças a cada um dos seus pilares. A criação de emprego e o desenvolvimento de empresas proporcionam rendimento e meios de subsistência aos indivíduos, constituem instrumentos fundamentais para a equidade, são um meio de participação e de promoção da autoestima e da dignidade. Os direitos dos trabalhadores contribuem para o desenvolvimento humano, garantindo os direitos humanos, a liberdade humana e as normas laborais. A proteção social fomenta o desenvolvimento humano, assegurando redes de segurança, protegendo as pessoas contra riscos e vulnerabilidades. O diálogo social alimenta o desenvolvimento humano através de uma ampla participação, da capacitação e da coesão social.

O desenvolvimento humano contribui igualmente para os quatro pilares. O reforço das capacidades através do desenvolvimento humano aumenta as oportunidades de emprego e de

empreendedorismo. No âmbito do desenvolvimento humano, a vertente da participação ajuda a enriquecer o diálogo social. O desenvolvimento humano contribui igualmente para promoção dos direitos humanos, o que reforça os direitos dos trabalhadores e aumenta a segurança humana. Tendo em conta todas estas interligações, a implementação da Agenda do Trabalho Digno favorecerá o trabalho como motor do desenvolvimento humano.

Conclusões

A comunidade mundial acabou de concordar com uma Agenda de Desenvolvimento Pós-2015 e um conjunto de Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. O âmbito da agenda é global, porém a sua adaptação aos contextos nacionais e a sua implementação processar-se-á provavelmente de forma diferente entre os vários países. Um princípio unificador será “não deixar ninguém para trás.”

É neste contexto de novos compromissos globais e de mudança que este relatório mostra como a criatividade, a engenhosidade, a inovação e o trabalho humanos podem expandir escolhas, reforçar o bem-estar e garantir a liberdade a todos os seres humanos de forma equitativa e sustentável, para que, efetivamente, o progresso humano não deixe ninguém para trás.

A implementação da Agenda do Trabalho Digno favorecerá o trabalho como motor do desenvolvimento humano

TABELA A6.1

Estatuto das convenções de direitos laborais fundamentais

País	Liberdade de associação e de negociações coletivas		Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório		Eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão		Abolição do trabalho infantil		
	C087: Convenção sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, 1948	C098: Convenção sobre o direito de organização e de negociação coletiva, 1949	C029: Convenção sobre o trabalho forçado, 1930	C105: Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957	C100: Convenção sobre a igualdade de remuneração, 1951	C111: Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958	C138: Convenção sobre a idade mínima, 1973	C182: Convenção sobre as Formas Mais Abusivas de Trabalho Infantil, 1999	
	Entrada em vigor 4 de julho de 1950	Entrada em vigor 18 de julho de 1951	Entrada em vigor 1 de maio de 1932	Entrada em vigor 17 de janeiro de 1959	Entrada em vigor 23 de maio de 1953	Entrada em vigor 15 de junho de 1960	Entrada em vigor 19 de junho de 1976	Idade	Entrada em vigor 19 de novembro de 2000
Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação
Afganistão				1963	1969	1969	2010	14 anos	2010
África do Sul	1996	1996	1997	1997	2000	1997	2000	15 anos	2000
Albânia	1957	1957	1957	1997	1957	1997	1998	16 anos	2001
Alemanha	1957	1956	1956	1959	1956	1961	1976	15 anos	2002
Angola	2001	1976	1976	1976	1976	1976	2001	14 anos	2001
Antiga República Jugoslava da Macedónia	1991	1991	1991	2003	1991	1991	1991	15 anos	2002
Antígua e Barbuda	1983	1983	1983	1983	2003	1983	1983	16 anos	2002
Arábia Saudita			1978	1978	1978	1978	2014 ^b	15 anos	2001
Argélia	1962	1962	1962	1969	1962	1969	1984	16 anos	2001
Argentina	1960	1956	1950	1960	1956	1968	1996	16 anos	2001
Arménia	2006	2003	2004	2004	1994	1994	2006	16 anos	2006
Austrália	1973	1973	1932	1960	1974	1973			2006
Áustria	1950	1951	1960	1958	1953	1973	2000	15 anos	2001
Azerbaijão	1992	1992	1992	2000	1992	1992	1992	16 anos	2004
Bahamas	2001	1976	1976	1976	2001	2001	2001	14 anos	2001
Bangladeche	1972	1972	1972	1972	1998	1972			2001
Barain			1981	1998		2000	2012	15 anos	2001
Barbados	1967	1967	1967	1967	1974	1974	2000	16 anos	2000
Bélgica	1951	1953	1944	1961	1952	1977	1988	15 anos	2002
Belize	1983	1983	1983	1983	1999	1999	2000	14 anos	2000
Benim	1960	1968	1960	1961	1968	1961	2001	14 anos	2001
Bielorrússia	1956	1956	1956	1995	1956	1961	1979	16 anos	2000
Bolívia (Estado Plurinacional da)	1965	1973	2005	1990	1973	1977	1997	14 anos	2003
Bósnia-Herzegovina	1993	1993	1993	2000	1993	1993	1993	15 anos	2001
Botsuana	1997	1997	1997	1997	1997	1997	1997	14 anos	2000
Brasil		1952	1957	1965	1957	1965	2001	16 anos	2000
Brunei Darussalam							2011	16 anos	2008
Bulgária	1959	1959	1932	1999	1955	1960	1980	16 anos	2000
Burquina Faso	1960	1962	1960	1997	1969	1962	1999	15 anos	2001
Burundi	1993	1997	1963	1963	1993	1993	2000	16 anos	2002
Cabo Verde	1999	1979	1979	1979	1979	1979	2011	15 anos	2001
Camarões	1960	1962	1960	1962	1970	1988	2001	14 anos	2002
Camboja	1999	1999	1969	1999	1999	1999	1999	14 anos	2006
Canadá	1972		2011	1959	1972	1964			2000
Cazaquistão	2000	2001	2001	2001	2001	1999	2001	16 anos	2003
Chade	1960	1961	1960	1961	1966	1966	2005	14 anos	2000
Chile	1999	1999	1933	1999	1971	1971	1999	15 anos	2000
China (República Popular da)					1990	2006	1999	16 anos	2002
Chipre	1966	1966	1960	1960	1987	1968	1997	15 anos	2000
Colômbia	1976	1976	1969	1963	1963	1969	2001	15 anos	2005
Comores	1978	1978	1978	1978	1978	2004	2004	15 anos	2004
Congo	1960	1999	1960	1999	1999	1999	1999	14 anos	2002
Congo (República Democrática do)	2001	1969	1960	2001	1969	2001	2001	14 anos	2001
Coreia (República da)					1997	1998	1999	15 anos	2001
Costa do Marfim	1960	1961	1960	1961	1961	1961	2003	14 anos	2003
Costa Rica	1960	1960	1960	1959	1960	1962	1976	15 anos	2001
Croácia	1991	1991	1991	1997	1991	1991	1991	15 anos	2001
Cuba	1952	1952	1953	1958	1954	1965	1975	15 anos	0
Dinamarca	1951	1955	1932	1958	1960	1960	1997	15 anos	2000
Djibouti	1978	1978	1978	1978	1978	2005	2005	16 anos	2005
Dominica	1983	1983	1983	1983	1983	1983	1983	15 anos	2001
Egito	1957	1954	1955	1958	1960	1960	1999	15 anos	2002
El Salvador	2006	2006	1995	1958	2000	1995	1996	14 anos	2000
Emirados Árabes Unidos			1982	1997	1997	2001	1998	15 anos	2001
Equador	1967	1959	1954	1962	1957	1962	2000	14 anos	2000
Eritreia	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	14 anos	0
Eslováquia	1993	1993	1993	1997	1993	1993	1997	15 anos	1999
Eslovénia	1992	1992	1992	1997	1992	1992	1992	15 anos	2001

TABELA A6.1

Estatuto das convenções de direitos laborais fundamentais (continuação)

País	Liberdade de associação e de negociações coletivas		Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório		Eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão		Abolição do trabalho infantil		
	C087: Convenção sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, 1948	C098: Convenção sobre o direito de organização e de negociação coletiva, 1949	C029: Convenção sobre o trabalho forçado, 1930	C105: Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957	C100: Convenção sobre a igualdade de remuneração, 1951	C111: Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958	C138: Convenção sobre a idade mínima, 1973		C182: Convenção sobre as Formas Mais Abusivas de Trabalho Infantil, 1999
	Entrada em vigor 4 de julho de 1950	Entrada em vigor 18 de julho de 1951	Entrada em vigor 1 de maio de 1932	Entrada em vigor 17 de janeiro de 1959	Entrada em vigor 23 de maio de 1953	Entrada em vigor 15 de junho de 1960	Entrada em vigor 19 de junho de 1976		Entrada em vigor 19 de novembro de 2000
Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Idade	Ano de ratificação	
Espanha	1977	1977	1932	1967	1967	1967	1977	16 anos	2001
Estados Unidos				1991					1999
Estónia	1994	1994	1996	1996	1996	2005	2007	15 anos	2001
Etiópia	1963	1963	2003	1999	1999	1966	1999	14 anos	2003
Federação Russa	1956	1956	1956	1998	1956	1961	1979	16 anos	2003
Filipinas	1953	1953	2005	1960	1953	1960	1998	15 anos	2000
Finlândia	1950	1951	1936	1960	1963	1970	1976	15 anos	2000
França	1951	1951	1937	1969	1953	1981	1990	16 anos	2001
Gabão	1960	1961	1960	1961	1961	1961	2010	16 anos	2001
Gâmbia	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2000	14 anos	2001
Gana	1965	1959	1957	1958	1968	1961	2011	15 anos	2000
Geórgia	1999	1993	1993	1996	1993	1993	1996	15 anos	2002
Granada	1994	1979	1979	1979	1994	2003	2003	16 anos	2003
Grécia	1962	1962	1952	1962	1975	1984	1986	15 anos	2001
Guatemala	1952	1952	1989	1959	1961	1960	1990	14 anos	2001
Guiana	1967	1966	1966	1966	1975	1975	1998	15 anos	2001
Guiné	1959	1959	1959	1961	1967	1960	2003	16 anos	2003
Guiné Equatorial	2001	2001	2001	2001	1985	2001	1985	14 anos	2001
Guiné-Bissau		1977	1977	1977	1977	1977	2009	14 anos	2008
Haiti	1979	1957	1958	1958	1958	1976	2009	14 anos	2007
Honduras	1956	1956	1957	1958	1956	1960	1980	14 anos	2001
Hungria	1957	1957	1956	1994	1956	1961	1998	16 anos	2000
Iémen	1976	1969	1969	1969	1976	1969	2000	14 anos	2000
Ilhas Fiji	2002	1974	1974	1974	2002	2002	2003	15 anos	2002
Ilhas Salomão	2012	2012	1985	2012	2012	2012	2013	14 anos	2012
Índia			1954	2000	1958	1960			
Indonésia	1998	1957	1950	1999	1958	1999	1999	15 anos	2000
Irão (República Islâmica do)			1957	1959	1972	1964			2002
Iraque		1962	1962	1959	1963	1959	1985	15 anos	2001
Irlanda	1955	1955	1931	1958	1974	1999	1978	16 anos	1999
Islândia	1950	1952	1958	1960	1958	1963	1999	15 anos	2000
Israel	1957	1957	1955	1958	1965	1959	1979	15 anos	2005
Itália	1958	1958	1934	1968	1956	1963	1981	15 anos	2000
Jamaica	1962	1962	1962	1962	1975	1975	2003	15 anos	2003
Japão	1965	1953	1932		1967		2000	15 anos	2001
Jordânia		1968	1966	1958	1966	1963	1998	16 anos	2000
Koweit	1961	2007	1968	1961		1966	1999	15 anos	2000
Laos (República Democrática Popular do)			1964		2008	2008	2005	14 anos	2005
Lesoto	1966	1966	1966	2001	1998	1998	2001	15 anos	2001
Letónia	1992	1992	2006	1992	1992	1992	2006	15 anos	2006
Líbano		1977	1977	1977	1977	1977	2003	14 anos	2001
Libéria	1962	1962	1931	1962		1959			2003
Líbia	2000	1962	1961	1961	1962	1961	1975	15 anos	2000
Lituânia	1994	1994	1994	1994	1994	1994	1998	16 anos	2003
Luxemburgo	1958	1958	1964	1964	1967	2001	1977	15 anos	2001
Madagáscar	1960	1998	1960	2007	1962	1961	2000	15 anos	2001
Malásia		1961	1957	1958 ^a	1997		1997	15 anos	2000
Malawi	1999	1965	1999	1999	1965	1965	1999	14 anos	1999
Maldivas	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	16 anos	2013
Mali	1960	1964	1960	1962	1968	1964	2002	15 anos	2000
Malta	1965	1965	1965	1965	1988	1968	1988	16 anos	2001
Marrocos		1957	1957	1966	1979	1963	2000	15 anos	2001
Maurícia	2005	1969	1969	1969	2002	2002	1990	15 anos	2000
Mauritânia	1961	2001	1961	1997	2001	1963	2001	14 anos	2001
México	1950		1934	1959	1952	1961			2000
Mianmar	1955		1955						2013
Moçambique	1996	1996	2003	1977	1977	1977	2003	15 anos	2003

País	Liberdade de associação e de negociações coletivas		Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório		Eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão		Abolição do trabalho infantil		
	C087: Convenção sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, 1948	C098: Convenção sobre o direito de organização e de negociação coletiva, 1949	C029: Convenção sobre o trabalho forçado, 1930	C105: Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957	C100: Convenção sobre a igualdade de remuneração, 1951	C111: Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958	C138: Convenção sobre a idade mínima, 1973		C182: Convenção sobre as Formas Mais Abusivas de Trabalho Infantil, 1999
	Entrada em vigor 4 de julho de 1950	Entrada em vigor 18 de julho de 1951	Entrada em vigor 1 de maio de 1932	Entrada em vigor 17 de janeiro de 1959	Entrada em vigor 23 de maio de 1953	Entrada em vigor 15 de junho de 1960	Entrada em vigor 19 de junho de 1976	Idade	Entrada em vigor 19 de novembro de 2000
Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação		Ano de ratificação	
Moldávia (República da)	1996	1996	2000	1993	2000	1996	1999	16 anos	2002
Mongólia	1969	1969	2005	2005	1969	1969	2002	15 anos	2001
Montenegro	2006	2006	2006	2006	2006	2006	2006	15 anos	2006
Namíbia	1995	1995	2000	2000	2010	2001	2000	14 anos	2000
Nepal		1996	2002	2007	1976	1974	1997	14 anos	2002
Nicarágua	1967	1967	1934	1967	1967	1967	1981	14 anos	2000
Níger	1961	1962	1961	1962	1966	1962	1978	14 anos	2000
Nigéria	1960	1960	1960	1960	1974	2002	2002	15 anos	2002
Noruega	1949	1955	1932	1958	1959	1959	1980	15 anos	2000
Nova Zelândia		2003	1938	1968	1983	1983			2001
Omã			1998	2005			2005	15 anos	2001
Países Baixos	1950	1993	1933	1959	1971	1973	1976	15 anos	2002
Panamá	1958	1966	1966	1966	1958	1966	2000	14 anos	2000
Papua Nova Guiné	2000	1976	1976	1976	2000	2000	2000	16 anos	2000
Paquistão	1951	1952	1957	1960	2001	1961	2006	14 anos	2001
Paraguai	1962	1966	1967	1968	1964	1967	2004	14 anos	2001
Peru	1960	1964	1960	1960	1960	1970	2002	14 anos	2002
Polónia	1957	1957	1958	1958	1954	1961	1978	15 anos	2002
Polónia	1977	1964	1956	1959	1967	1959	1998	16 anos	2000
Qatar			1998	2007		1976	2006	16 anos	2000
Quênia		1964	1964	1964	2001	2001	1979	16 anos	2001
Quirguistão	1992	1992	1992	1999	1992	1992	1992	16 anos	2004
Quiribati	2000	2000	2000	2000	2009	2009	2009	14 anos	2009
Reino Unido	1949	1950	1931	1957	1971	1999	2000	16 anos	2000
República Centro-Africana	1960	1964	1960	1964	1964	1964	2000	14 anos	2000
República Checa	1993	1993	1993	1996	1993	1993	2007	15 anos	2001
República Dominicana	1956	1953	1956	1958	1953	1964	1999	14 anos	2000
Roménia	1957	1958	1957	1998	1957	1973	1975	16 anos	2000
Ruanda	1988	1988	2001	1962	1980	1981	1981	14 anos	2000
Samoa	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	15 anos	2008
Santa Lúcia	1980	1980	1980	1980	1983	1983			2000
São Cristóvão e Nevis	2000	2000	2000	2000	2000	2000	2005	16 anos	2000
São Marino	1986	1986	1995	1995	1985	1986	1995	16 anos	2000
São Tomé e Príncipe	1992	1992	2005	2005	1982	1982	2005	14 anos	2005
São Vicente e Granadinas	2001	1998	1998	1998	2001	2001	2006	14 anos	2001
Seicheles	1978	1999	1978	1978	1999	1999	2000	15 anos	1999
Senegal	1960	1961	1960	1961	1962	1967	1999 ^c	15 anos	2000
Serra Leoa	1961	1961	1961	1961	1968	1966	2011	15 anos	2011
Sérvia	2000	2000	2000	2003	2000	2000	2000	15 anos	2003
Singapura		1965	1965	1965 ^d	2002		2005	15 anos	2001
Síria (República Árabe da)	1960	1957	1960	1958	1957	1960	2001	15 anos	2003
Somália	2014	2014	1960	1961		1961			2014 ^e
Sri Lanca	1995	1972	1950	2003	1993	1998	2000	14 anos	2001
Suazilândia	1978	1978	1978	1979	1981	1981	2002	15 anos	2002
Sudão		1957	1957	1970	1970	1970	2003	14 anos	2003
Sudão do Sul		2012	2012	2012	2012	2012	2012	14 anos	2012
Suécia	1949	1950	1931	1958	1962	1962	1990	15 anos	2001
Suíça	1975	1999	1940	1958	1972	1961	1999 ^f	15 anos	2000
Suriname	1976	1996	1976	1976					2006
Tailândia			1969	1969	1999		2004	15 anos	2001
Taijiquistão	1993	1993	1993	1999	1993	1993	1993	16 anos	2005
Tanzânia (República Unida da)	2000	1962	1962	1962	2002	2002	1998	14 anos	2001
Timor-Leste	2009	2009	2009						2009
Togo	1960	1983	1960	1999	1983	1983	1984	14 anos	2000
Trinidade e Tobago	1963	1963	1963	1963	1997	1970	2004	16 anos	2003
Tunísia	1957	1957	1962	1959	1968	1959	1995	16 anos	2000
Turquemenistão	1997	1997	1997	1997	1997	1997	2012	16 anos	2010

TABELA A6.1

Estatuto das convenções de direitos laborais fundamentais (continuação)

País	Liberdade de associação e de negociações coletivas		Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório	Eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão			Abolição do trabalho infantil		
	C087: Convenção sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, 1948	C098: Convenção sobre o direito de organização e de negociação coletiva, 1949	C029: Convenção sobre o trabalho forçado, 1930	C105: Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957	C100: Convenção sobre a igualdade de remuneração, 1951	C111: Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958	C138: Convenção sobre a idade mínima, 1973	C182: Convenção sobre as Formas Mais Abusivas de Trabalho Infantil, 1999	
	Entrada em vigor 4 de julho de 1950	Entrada em vigor 18 de julho de 1951	Entrada em vigor 1 de maio de 1932	Entrada em vigor 17 de janeiro de 1959	Entrada em vigor 23 de maio de 1953	Entrada em vigor 15 de junho de 1960	Entrada em vigor 19 de junho de 1976	Idade	Entrada em vigor 19 de novembro de 2000
	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação	Ano de ratificação		Ano de ratificação
Turquia	1993	1952	1998	1961	1967	1967	1998	15 anos	2001
Ucrânia	1956	1956	1956	2000	1956	1961	1979	16 anos	2000
Uganda	2005	1963	1963	1963	2005	2005	2003	14 anos	2001
Uruguai	1954	1954	1995	1968	1989	1989	1977	15 anos	2001
Usbequistão		1992	1992	1997	1992	1992	2009	15 anos	2008
Vanuatu	2006	2006	2006	2006	2006	2006			2006
Venezuela (República Boliviana da)	1982	1968	1944	1964	1982	1971	1987	14 anos	2005
Vietname			2007		1997	1997	2003	15 anos	2000
Zâmbia	1996	1996	1964	1965	1972	1979	1976	15 anos	2001
Zimbabué	2003	1998	1998	1998	1989	1999	2000	14 anos	2000

NOTAS

- a** Não entrou em vigor, denunciada em 10 de janeiro de 1990.
- b** O governo declarou, nos termos do artigo 5.º, n.º 2, da Convenção que as disposições da Convenção não se aplicam ao trabalho tradicional rural ou de pastoreio não remunerado e realizado em ambiente familiar por crianças com menos de 15 anos, o qual visa integrá-las melhor na envolvente social e no ambiente.
- c** Não entrou em vigor, denunciada em 19 e abril de 1979.
- d** Nos termos do disposto no artigo 3.º, a idade mínima para o trabalho subterrâneo é de 19 anos completos, e de 20 anos completos para os aprendizes.

DEFINIÇÕES

C087: Convenção sobre a liberdade sindical e proteção do direito sindical, 1948 - Refere que os trabalhadores e os empregadores têm o direito de, sem autorização prévia, criar e aderir a organizações da sua própria escolha, que as organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de constituir e aderir a federações e confederações, e que qualquer uma dessas organizações, federações ou confederações tem o direito de filiar-se em organizações internacionais de trabalhadores e empregadores.

C098: Convenção sobre o direito de organização e de negociação coletiva, 1949 - Protege os trabalhadores contra a discriminação anti-sindical, incluindo a exigência ao trabalhador de não aderir a um sindicato ou de renunciar à sua filiação sindical para conseguir um emprego, ou o

despedimento com base numa filiação sindical ou participação em atividades sindicais, e protege as organizações de trabalhadores e de empregadores contra atos de interferência de umas em relação às outras, em particular a criação de organizações de trabalhadores sob o domínio da entidade patronal ou de organizações patronais, ou o apoio a organizações de trabalhadores, financeiro ou outros, com vista a colocar essas organizações sob o controlo dos empregadores ou de organizações patronais. A Convenção consagra também o direito à negociação coletiva.

C029: Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 - Exige a supressão do trabalho forçado ou obrigatório, sob todas as suas formas, definido como o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual a pessoa não se ofereceu voluntariamente. Encontram-se previstas algumas exceções, tais como o serviço militar obrigatório, as obrigações cívicas normais como consequência de uma condenação em tribunal (desde que o trabalho ou serviço em causa seja realizado sob vigilância e controlo de uma autoridade pública e que a pessoa que está a realizar o trabalho não tenha sido contratada ou colocada à disposição de indivíduos, empresas ou associações privados), casos de emergência e serviços comunitários menores realizados pelos membros de uma comunidade no interesse direto dessa comunidade.

C105: Convenção sobre a abolição do trabalho forçado, 1957 - Proibe o recurso a qualquer forma de trabalho forçado ou obrigatório como medida de coerção ou de educação política, sanção pela defesa ou expressão de opiniões políticas ou ideológicas opostas ao sistema político, social ou económico

instituído; como método de mobilização e utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento económico; como medida disciplinar do trabalho; como punição pela participação em greves ou como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

C100: Convenção sobre a igualdade de remuneração, 1951 - Garante o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um trabalho de igual valor, com a "remuneração" definida em termos alargados de forma a incluir a remuneração normal, básica ou mínima e qualquer pagamento adicional direto ou indireto (em dinheiro ou géneros) da parte do empregador.

C111: Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958 - Exige que os Estados que a ratifiquem declarem e executem uma política nacional destinada a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, a eliminar a discriminação nestas matérias, incluindo a discriminação no acesso à formação profissional, no acesso ao emprego e a profissões específicas, e aos termos e condições de emprego. A discriminação é definida como qualquer tipo de distinção, exclusão ou preferência com fundamento na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que anula ou prejudica a igualdade de oportunidades ou de tratamento no trabalho ou na profissão.

C138: Convenção sobre a idade mínima de admissão ao emprego, 1973 - Estipula que a idade mínima de admissão ao emprego ou trabalho não pode ser inferior a 15 anos (13 anos para trabalhos leves), e a 18 anos em caso de trabalhos

perigosos (16 anos em determinadas condições muito especiais), incluindo disposições para a imposição de uma idade mínima geral de 14 anos (12 anos para trabalhos leves) nos locais onde a economia e os estabelecimentos de ensino se encontrem insuficientemente desenvolvidos.

C182: Convenção sobre as Formas Mais Abusivas de Trabalho Infantil, 1999 - Exige que os Estados que a ratifiquem eliminem as formas mais abusivas de trabalho das crianças entendendo-se por criança uma pessoa com menos de 18 anos, nomeadamente todas as formas de escravatura e de práticas análogas, como, por exemplo, a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívida e a servidão e o trabalho forçados ou obrigatórios, incluindo o recrutamento forçado de crianças com vista à sua utilização em conflitos armados; para fins de prostituição ou produção de material pornográfico; para qualquer outra atividade ilícita, nomeadamente para a produção e tráfico de drogas; e ainda trabalhos que sejam suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças. A Convenção exige igualmente que os Estados que a ratifiquem prestem assistência direta apropriada e necessária no que respeita a retirar as crianças do trabalho infantil nas suas piores formas, a reabilitá-las e integrá-las socialmente e a garantir o seu acesso ao ensino básico gratuito e, sempre que possível e adequado, à formação profissional das crianças retiradas das piores formas de trabalho infantil.

FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

Colunas 1-9: OIT (2015d).

Notas

Capítulo 1

- 1 Vodopivec e Arunatilake 2008.
- 2 Nobel Media 2015.
- 3 Kabanda 2015.
- 4 Kretkowski 1998.
- 5 Tate 2013.
- 6 Miller 2015a.
- 7 OCDE 2015c.
- 8 Kivimäki e outros 2015.
- 9 UK Cabinet Office 2013.
- 10 Helliwell e Huang 2011a.
- 11 Clark e outros 2008.
- 12 Beverly 2003; Gay 1994.
- 13 OIT 2014g.
- 14 OIT 2014g.
- 15 UN Volunteers 2011.
- 16 United States Equal Employment Opportunity Commission 2014.
- 17 Schifferes 2002.
- 18 ENAR 2013.
- 19 OIT 2011b.
- 20 Atal, Ñopo e Winder 2009.
- 21 OMS e Banco Mundial 2011.
- 22 OIT 2013a.
- 23 Seckan 2013.
- 24 Chappell e Di Martino 2006.
- 25 OIT 2009.
- 26 Banco Mundial 2011. Esta secção baseia-se nos contributos de Stewart (2015) e Cramer (2015).
- 27 Kuehnast 2015.
- 28 ONU 2000a.
- 29 Kuehnast 2015.
- 30 Kuehnast 2015.
- 31 ONU Women 2012b.
- 32 OIT 2013c.
- 33 OIT 2013c.
- 34 OIT 2014e.
- 35 OIT 2014e.
- 36 OIT 2014e.
- 37 OIT 2014e.
- 38 Kaye 2006.
- 39 UNODC (Gabinete das Nações Unidas para a Droga e a Criminalidade) 2012.
- 40 Euronews 2015.
- 41 Human Rights Watch 2014a, 2014b.
- 42 Human Rights Watch 2014a, 2014b.
- 43 Esta secção baseia-se numa contribuição do Grupo VIH/SIDA do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, aqui reconhecida com gratidão. UNAIDS 2012.
- 44 OIT 2010a, 2010b.
- 45 Shannon e outros 2015.
- 46 Jana e outros 2014.
- 47 OIT 2015f.
- 48 Shi 2008.
- 49 OIT 2013e.
- 3 OIT 2015e.
- 4 Pollin 2015.
- 5 OIT 2013b.
- 6 Cálculo do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano com base em dados do GERA (2015).
- 7 Kabanda 2015.
- 8 UNESCO e PNUD 2013.
- 9 Crow 2015.
- 10 Salamon, Sokolowski e Haddock 2011.
- 11 FNUAP e HelpAge International 2012.
- 12 DESA 2013a; Banco Mundial 2015c.
- 13 Banco Mundial 2015c.
- 14 Banco Mundial 2015c, 2015e.
- 15 ONU 2015b.
- 16 ONU 2015b.
- 17 ONU 2015b; ONUSIDA 2015.
- 18 ONU 2015b.
- 19 ONU 2015b.
- 20 PNUD 2012b.
- 21 PNUD 2014d.
- 22 Hall 2015.
- 23 PNUD 2014e.
- 24 ONU 2015b.
- 25 OIT 2015e.
- 26 ONU 2015b.
- 27 A OIT define a taxa de participação na força de trabalho como a percentagem da população em idade ativa de um país que participa no mercado de trabalho, seja a trabalhar ou a procurar ativamente trabalho. Consoante a estrutura dos inquéritos, a participação entre certos grupos de trabalhadores pode estar subestimada, sobretudo o número de pessoas empregadas que a) trabalham apenas algumas horas no período de referência; b) executam um trabalho não remunerado; ou c) trabalham perto de casa ou em casa. O número de mulheres tenderá a estar subestimado em maior medida do que o dos homens. Ver OIT 2015e para uma definição e discussão mais amplas desta questão.
- 28 ONU 2015b.
- 29 UIP 2015; OIT 2015j.
- 30 Grant Thornton 2015.
- 31 BLS 2015b.
- 32 OIT 2015h.
- 33 OIT 2015i.
- 34 OIT 2015h.
- 35 ONU 2015b.
- 36 WIEGO e OIT 2013.
- 37 DESA 2015.
- 38 ONU 2015b.
- 39 OIT 2014b.
- 40 Eurostat 2015; OCDE 2015b.
- 41 McKinsey Global Institute 2012b.
- 42 McKinsey Global Institute 2012b.
- 43 Ortiz e Cummins 2012.
- 44 OCDE 2015b.
- 45 OIT 2012b.
- 46 OIT 2014e.
- 47 OIT 2013c.
- 48 PNUD 2013b.
- 49 Hellebrandt e Mauro 2015. Estima-se no estudo que a desigualdade global decresceu — de um coeficiente de Gini de 0,69, em 2003, para 0,65, em 2013. Relativamente à distribuição global de rendimentos dos agregados familiares, as forças dominantes não são as mudanças na distribuição de rendimentos no seio dos países, mas sim as mudanças na média relativa dos rendimentos dos países, ponderada em função da população. Assim, o extraordinário crescimento da China e, em menor grau, da Índia, que no seu conjunto representam quase 40 por cento da população mundial, explicam, em larga medida, a diminuição global das desigualdades entre agregados familiares.
- 50 Alvaredo e outros 2011, 2013.
- 51 PNUD 2013b.
- 52 Oxfam 2015.
- 53 Oxfam 2015.
- 54 PNUD 2013b.
- 55 PNUD 2013b.
- 56 UNDESA (Departamento das Nações Unidas para Assuntos Económicos e Sociais) 2013b.
- 57 Kharas e Gertz 2010.
- 58 Kharas e Gertz 2010.
- 59 UNDESA 2015
- 60 Cortez 2012.
- 61 FEM (Fórum Económico Mundial) 2015.
- 62 Anderlini 2015.
- 63 OMM (Organização Meteorológica Mundial) 2014; Barbieri e outros 2010.
- 64 Banco Mundial 2015d.
- 65 FEM 2015.
- 66 Hawkins, Blackett e Heymans 2013.
- 67 Hawkins, Blackett e Heymans 2013.
- 68 ONU 2015b.
- 69 ONU 2015b.
- 70 IEP 2014.
- 71 PNUD 2014b.
- 72 Krug e outros 2002.
- 73 UNESCO 2013b.
- 74 PNUD 2012c.
- 75 OMS 2013.
- 76 ONU Mulheres 2012a
- 77 Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia 2014.
- 78 ONU Mulheres 2012, 2014.
- 79 Grosh, Bussolo e Freije 2014.
- 80 OIT 2015i.
- 81 OMS 2015b.
- 82 OMS 2015b.
- 83 OMS 2015a.
- 84 Banco Mundial 2015a.
- 85 ONU 2015b.
- 86 ONU e outros 2015.
- 87 ONU 2015b.
- 88 ONU 2015b.
- 89 Banco Mundial 2002.
- 90 ONU 2015b.
- 91 PNUD 2012a.
- 92 OMS 2003.
- 93 Guha-Sapir, Hoyois e Below 2014.
- 94 Conselho Norueguês para os Refugiados e IDMC (Comité Independente de Monitorização de Dados) 2015.
- 95 “Big data” ou “megadados” é um conceito abrangente que descreve quantidades extensas e complexas de informação. Em contraste com os dados tradicionais, os megadados caracterizam-se pelos 5 “V” (volume, velocidade, variedade, veracidade e valor). São enormes em termos de volume — na ordem dos zettabytes e brontobytes num único conjunto de dados. Os megadados são também gerados a alta velocidade (isto é, a velocidade à qual os dados devem ser armazenados e analisados) e com uma grande variedade. Adicionalmente, os megadados não são estruturados e têm também frequentemente em conta informações qualitativas. O quinto V, valor, representa o potencial de utilização dos megadados em prol do desenvolvimento.
- 96 ONU Estudo “Global Pulse” 2013.
- 97 Um gigabyte equivale a mil milhões de bytes, a unidade de medida de informação.
- 98 Hsu e outros 2014..

Capítulo 3

- 1 Banco Mundial 2015f; OIT 2014c.
- 2 Banco Mundial 2015f.
- 3 Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano com base em OIT 2014c.
- 4 FAO 2015. Os números da Organização das Nações Unidas para a Agricultura e a Alimentação relativos à população economicamente ativa no setor agrícola são superiores aos números da Organização Internacional do Trabalho relativos aos empregados no setor agrícola porque a Organização das Nações Unidas para a Agricultura e a Alimentação define a população economicamente ativa no setor agrícola (mão-de-obra agrícola) como parte da população economicamente ativa que está empregada ou procura emprego na agricultura, caça, pesca ou silvicultura, enquanto a definição usada pela Organização Internacional do Trabalho “emprego por setor, agricultura” apenas inclui trabalhadores (que auferem de salários ou remuneração) e exclui os trabalhadores independentes e os membros das famílias que contribuem para o rendimento do agregado. A parte correspondente ao emprego do setor agrícola estimada pela OIT é

Capítulo 2

- 1 FAO 2014.
- 2 UNESCO 2014; OMS 2014; Banco Mundial 2015f.

- inferior à estimada pela Organização das Nações Unidas para a Agricultura e a Alimentação.
- 5 FAO 2014.
- 6 FAO 2014.
- 7 FAO 2014.
- 8 OIT 2013d.
- 9 OIT 2014c.
- 10 Timmer e outros 2014a.
- 11 McKinsey Global Institute 2012a.
- 12 International Federation of Robotics 2014.
- 13 WEF 2012a.
- 14 McKinsey Global Institute 2012a.
- 15 Rodrik 2015a.
- 16 OIT 2014c.
- 17 Warhurst e outros 2012.
- 18 Timmer e outros 2014a.
- 19 McKinsey Global Institute 2013.
- 20 Social Tech Guide 2015.
- 21 Cowen 2013.
- 22 Dobbs, Manyika e Woetzel 2015.
- 23 Ryder 2015.
- 24 Masters 2015.
- 25 Kagermann, Lukas e Wahlster 2011.
- 26 Kingsley-Hughes 2012.
- 27 Kearney, Hershbein e Boddy 2015.
- 28 Gordon 2014.
- 29 Milken Institute 2013.
- 30 OIT 2015j.
- 31 OIT 2015j.
- 32 Luce e outros 2014.
- 33 Salazar-Xirinachs 2015.
- 34 OIT 2003a.
- 35 Bardhan, Jaffee e Kroll 2013.
- 36 Everest Research Institute 2008.
- 37 UNCTAD 2014.
- 38 OCDE 2007.
- 39 OCDE 2007.
- 40 Lippoldt 2012.
- 41 Andreoni 2015.
- 42 Elms e Low 2013.
- 43 OIT 2015j.
- 44 OIT 2015j.
- 45 OCDE 2014.
- 46 O comércio mundial é o equivalente à soma de todas as exportações e importações. Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano com base em UNCTAD (2015).
- 47 McKinsey Global Institute 2014.
- 48 UIT 2015.
- 49 Gabre-Madhin 2012.
- 50 Atta, Boutraa e Akhkhia 2011.
- 51 GSMA 2014.
- 52 Deloitte 2014b.
- 53 Deloitte 2014b.
- 54 Deloitte 2014b.
- 55 Aker e Mbiti 2010.
- 56 IDRC 2013.
- 57 Selim 2013.
- 58 Sítio Web da CARE International, www.lendwithcare.org.
- 59 Deloitte 2014b.
- 60 Sítio Web da Twitter, <http://about.twitter.com/company>.
- 61 Sítio Web da Twitter, <http://about.twitter.com/company>.
- 62 Wikipedia 2015.
- 63 McCarthy 2012.
- 64 Mandel 2013.
- 65 Selim 2013.
- 66 Cálculos baseados na base de dados do Global Entrepreneurship Monitor Acedida em junho de 2015.
- 67 Boyde 2015.
- 68 Pooler 2014.
- 69 Amazon 2015.
- 70 The Economist 2014a.
- 71 McKinsey Global Institute 2014
- 72 Salazar-Xirinachs 2015.
- 73 McKinsey & Company 2014.
- 74 McKinsey & Company 2014.
- 75 Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano baseados em Wilson (2010).
- 76 ONU 2012a.
- 77 Conti e Heckman 2010.
- 78 Conti e Heckman 2010.
- 79 Rodrik 2015a.
- 80 Dowdy 2014.
- 81 Global Workplace Analytics 2012.
- 82 Smeaton, Ray e Knight 2014. Os dados sobre o trabalho flexível provêm de uma variedade de fontes, incluindo estudos de casos, análises econômicas de dados secundários, meta-análises e investigações primárias que utilizam inquéritos destinados a obter os pareceres de administradores ou empregados sobre os custos ou benefícios de políticas de conciliação entre a vida profissional e privada. Por conseguinte, determinar resultados conclusivos - seja em termos de indicadores de cobertura, qualidade e diversos, metodologia ou relevância, a par da interpretação e generalização dos resultados - continua a ser um desafio para esta área de investigação.
- 83 Coenen e Kok 2014.
- 84 Brynjolfsson e McAfee 2014.
- 85 USPTO 2015.
- 86 USPTO 2015.
- 87 OMPI 2015.
- 88 Heyman 2015.
- 89 World Values Survey, sexta vaga, 2010–2014.
- 90 Maio 2007.
- 91 Voluntários da ONU 2014.
- 92 Clark 2013.
- 93 Lagesse 2015.
- 94 Sítio Web da Ushahidi, www.ushahidi.com.
- 95 Deloitte 2014a.
- 96 Yunus 2009.
- 97 Vissa 2015.
- 98 UITITU 2013.
- 99 Maier 2008.
- 100 Maier 2008.
- 101 UNESCO 2015.
- 102 Mishkin 2014.
- 103 UNDESA 2015.
- 104 Jacobs 2015b.
- 105 Jacobs 2015b. A “falácia do bolo do trabalho” é a afirmação de que a quantidade de trabalho disponível para os trabalhadores é fixa. Esta afirmação é considerada uma falácia pela maioria dos economistas, que entendem que a quantidade de trabalho não é estática.
- 106 CBRE Global 2014.
- 107 Autor 2014.
- 108 Cooper e Mishel 2015.
- 109 OIT 2015b.
- 110 Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano com base em AMECO (2015) para 16 países desenvolvidos.
- 111 Stockhammer 2013.
- 112 Oxfam 2015.
- 113 Mishel e Davis 2014.
- 114 Stockhammer 2013.
- 115 Ffrench-Davis 2012.
- 116 Timmer e outros 2014b.
- Chapter 4**
- 1 PNUD 1995.
- 2 Abdelali-Martin 2011.
- 3 ONU 2015b.
- 4 OIT 2015e.
- 5 Bloom e outros 2009.
- 6 UNDESA 2013b.
- 7 UNDESA 2013b.
- 8 Bloom e McKenna 2015.
- 9 Este é simplesmente o impacto da formação superior das mulheres na participação feminina na força de trabalho e não representa os impactos da educação na fertilidade. Além disso, o aumento da educação masculina pode ter um efeito de compensação na participação feminina na força de trabalho. O efeito da educação masculina corresponde a cerca de -2 pontos percentuais. Bloom e McKenna 2015.
- 10 Lewis 2015.
- 11 Bandara 2015.
- 12 ONU Mulheres 2015.
- 13 Miller 2014.
- 14 IADB 2012.
- 15 OIT 2015b.
- 16 Grant Thornton 2015.
- 17 Grant Thornton 2015.
- 18 Grant Thornton 2015.
- 19 Grant Thornton 2015.
- 20 Singer, Amorós e Moska Arreola 2015.
- 21 Singer, Amorós e Moska Arreola 2015.
- 22 Demirgüç-Kunt e outros 2015; Banco Mundial 2014a.
- 23 GEDI 2014.
- 24 GEDI 2014.
- 25 Statista 2014, 2015; Instituto de Estatística Turco 2015.
- 26 Grant Thornton 2015.
- 27 OIT 2015h.
- 28 OIT 2015h.
- 29 Cálculos do Gabinete do relatório do Desenvolvimento Humano com base em dados da OIT 2015e.
- 30 FAO 2010.
- 31 FAO 2010, 2011b.
- 32 OIT 2013b.
- 33 OIT 2013b. Além disso, como em OIT (2013b), a Índia é caracterizada por grandes discrepâncias entre as estimativas oficiais e as estimativas de outras fontes, e os resultados podem ter alguma margem de erro. As conclusões deste estudo baseiam-se na análise feita pela Organização Internacional do Trabalho aos microdados do Inquérito ao Emprego e ao Desemprego de 2004/2005 (61ª edição) realizado pela Organização Nacional de Inquéritos por Amostragem da Índia.
- 34 Raghuram 2001.
- 35 Tokman 2010. Devido à sobreposição dos conceitos de trabalho doméstico e prestação de cuidados, ambos estão incluídos nestas estatísticas.
- 36 D’Cunha, Lopez-Ekra e Mollard 2010.
- 37 TWC2 2011.
- 38 OIT 2013b.
- 39 Rakkee e Sasikumar 2012.
- 40 Human Rights Watch 2014b.
- 41 United Workers Congress n.d.
- 42 Cálculo do GRDH da atual população mundial abaixo dos 15 anos; ver também Tabela 8 do Anexo Estatístico.
- 43 FNUAP e HelpAge International 2012.
- 44 OMS e Banco Mundial 2011.
- 45 ONUSIDA 2015
- 46 INDEC 2014.
- 47 DANE 2014.
- 48 Sayer 2015.
- 49 Cálculos do GRDH baseados em Charmes (2015).
- 50 Deen 2012.
- 51 Cálculos do GRDH baseados em Charmes (2015). Valores correspondentes à média ponderada da população adulta por sexo.
- 52 Cálculos do GRDH baseados em Charmes (2015).
- 53 BLS 2015c; Sayer 2015.
- 54 Ko e Hank 2013.
- 55 ONU 2015b.
- 56 Scheil-Adlung 2015.
- 57 OMS e Banco Mundial 2011.
- 58 The Japan Times 2015.
- 59 Para mais informações sobre a metodologia de cálculo do encargo da assistência, ver Mukherjee e Nayyar (2015).
- 60 Elson, 2012.
- 61 ONU Mulheres (2009)
- 62 Charmes, 2006.
- 63 Jiménez Cisneros et al. 2014.
- 64 Baker e Milligan 2008.
- 65 Dados referentes exclusivamente a mães com qualificações. Liu e Skans 2010.
- 66 Miller 2015b.
- Capítulo 5**
- 1 ONU 2000b.
- 2 PNUD 1994.
- 3 Comissão Mundial para o Ambiente e o Desenvolvimento 1987.
- 4 Instituto de Pesquisa do Crédit Suisse 2014.

- 5 Arrow e outros 1996.
- 6 EPA [Agência de Proteção Ambiental dos EUA] 2011.
- 7 Walker 2013.
- 8 Masur e Posner 2011.
- 9 Walker 2013.
- 10 PNUD 2011.
- 11 USAID [Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional] 2013.
- 12 IPPC [Painel Intergovernamental para as Alterações Climáticas] 2014a.
- 13 IEA [Agência Internacional de Energia] 2014.
- 14 PNUD e outros 2008.
- 15 Poschen (2015) reflete mais a fundo que os empregos verdes são os que reduzem o consumo de energia e de matérias primas, limitam as emissões de gases com efeito de estufa, minimizam a produção de resíduos e a poluição, protegem e recuperam os ecossistemas e permitem que as empresas e as comunidades se adaptem às alterações climáticas.
- 16 OIT 2013f.
- 17 ONU 2015a.
- 18 IUES [Instituto de Estudos Urbanos e Ambientais] e CASS [Academia Chinesa de Ciências Sociais] 2010.
- 19 The Economist 2015a.
- 20 Suwala 2010.
- 21 FAO 2015.
- 22 Steffen e outros 2015.
- 23 FAO 2012.
- 24 WRI 2014.
- 25 WRI 2014.
- 26 Yishay e Mobarak 2014.
- 27 Cole e Fernando 2012.
- 28 Swanson e Davis 2014.
- 29 Confederação da Indústria Indiana e Ministério das Energias Novas e Renováveis da Índia, 2010.
- 30 IFC 2010.
- 31 ONU 2015c.
- 32 OMS 2005.
- 33 ONU 2014.
- 34 Walk Free Foundation 2015.
- 35 OIT 2012c.
- 36 Cálculo do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano com base em dados da OIT (2014e) e da ONU Mulheres (2014).
- 37 OIT 2003b.
- 38 OIT 2013f.
- 39 Os 10 países com a maior taxa de emprego no domínio das energias renováveis eram a China, o Brasil, os Estados Unidos, a Índia, a Alemanha, a Indonésia, o Japão, a França, o Bangladesh e a Colômbia.
- 40 IRENA 2015.
- 41 Pollin 2015.
- 42 OIT 2013f.
- 43 UNESCO 2014.
- 44 OMS 2014; Banco Mundial 2014b.
- 45 Universidade de Colúmbia 2013.
- 12 Banco Central do Equador 2012.
- 13 Epstein 2007b.
- 14 OIT 2011a.
- 15 Galindo, Izquierdo e Montero 2006; Pratap, Lobato e Somuano 2003; Bleakley e Cowan 2002.
- 16 Epstein 2007a.
- 17 Islam 2015.
- 18 A Universidade de Melbourne está a liderar um projeto de avaliação e ensino de competências para o século XXI. À luz deste projeto, que conta com mais de 250 investigadores em 60 instituições no mundo inteiro, as competências para o século XXI são classificadas segundo quatro grandes categorias. Ver www.atc21s.org.
- 19 Force 2013.
- 20 OCDE 2013a.
- 21 OCDE 2013a.
- 22 Babcock e outros 2012.
- 23 OCDE 2013b.
- 24 Sítio Web da WEConnect International, www.weconnectinternational.org.
- 25 Sítio Web da Education for Employment, www.efe.org.
- 26 Brynjolfsson e McAfee 2014.
- 27 Brynjolfsson e McAfee 2011.
- 28 OIT 2015h.
- 29 Islam e Islam 2015.
- 30 Skidelsky 2015.
- 31 Evans 2015.
- 32 ILGA 2014.
- 33 Lamichhane 2015.
- 34 OMS e Banco Mundial 2011.
- 35 Jacobs 2015a.
- 36 Sítio Web da Campanha Roupas Limpas (Clean Clothes Campaign), www.cleanclothes.org.
- 37 Kerrissey 2015.
- 38 OIT 2014h.
- 39 OIT 2014h.
- 40 Islam e Islam 2015, p. 238.
- 41 Skidelsky 2015.
- 42 Beazley 2014; Kostzer 2008; PNUD 2014d.
- 43 Com base em Holzman (2012).
- 44 Holzman 2012.
- 45 Bosch, Melguizo e Pages 2013.
- 46 Bosch, Melguizo e Pages 2013.
- 47 Leahy 2015.
- 48 French-Davis 2010.
- 49 Montenegro e Patrinos 2014.
- 50 Blasi, Freeman e Krauss 2014.
- 51 Blasi, Freeman e Krauss 2014.
- 52 WFP 2015.
- 53 Arnold, Conway e Greenslade 2011.
- 54 PNUD 2014b.
- 55 Ministério Federal do Trabalho e Assuntos Sociais da Alemanha 2015.
- 56 Smale e Miller 2015.
- 57 Grant Thornton 2014.
- 58 A Energia Sustentável para Todos tem três metas a atingir em 2030: assegurar o acesso universal a serviços energéticos modernos, duplicar a taxa de melhoria da eficiência energética e duplicar a percentagem de renováveis no cabaz energético.
- 59 Artigo 66.º, n.º.2 Acordo sobre Aspectos dos Direitos de Propriedade Intelectual Relacionados com o Comércio (1994) refere: «Os países desenvolvidos membros providenciarão incentivos para as empresas e instituições do seu território com vista a promover e incentivar a transferência de tecnologia para os países menos desenvolvidos membros, a fim de lhes permitir desenvolver uma base tecnológica sólida e viável.»
- 60 OIT 2011a.
- 61 PNUD 2013a.
- 62 Hazelhurst 2015.
- 63 Innovation for Poverty Action 2015.
- 64 Kasedde e outros 2014.
- 65 OIT 2014h.
- 66 Eversheds 2014.
- 67 Jacobs 2015b.
- 68 Jacobs 2015b
- 69 OIT 2008a.

Capítulo 6

- 1 OIT e outros 2012.
- 2 OIT 2015a.
- 3 Epstein 2007a.
- 4 Epstein 2007a.
- 5 Dervis 2012; Krugman 2014; Rosengren 2013.
- 6 Dervis 2012; Krugman 2014; Rosengren 2013.
- 7 Jahan 2005.
- 8 Banco Mundial 2013.
- 9 Demirgüç-Kunt e Klapper 2012.
- 10 FEM 2012b.
- 11 Banco Mundial 2012.

References

- Abdelalí-Martin, M. 2011.** "Empowering Women in the Rural Labor Force with a Focus on Agricultural Employment in the Middle East and North Africa (MENA)." EGM/RW/2011/EP.9. Documento elaborado para a reunião do grupo de peritos "Enabling Rural Women's Economic Empowerment: Institutions, Opportunities and Participation," 20–23 de setembro, Accra. www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw56/egm/Martini-EP-9-EGM-RW-Sep-2011.pdf. Acedido em 21 de agosto de 2015.
- ACE (Architects' Council of Europe). 2014.** "The Architectural Profession in Europe 2014: A Sector Study." West Sussex, UK. www.ace-cae.eu/fileadmin/New_Upload/7_Publications/Sector_Study/2014/EN/2014_EN_FULL.pdf. Acedido em 23 de julho de 2015.
- Acordo sobre os Aspectos dos Direitos de Propriedade Intelectual relacionados com o Comércio. 1994.** Assinado em 15 de abril, Marraquexe, Marrocos. www.wto.org/english/tratop_e/trips_e/t_agm0_e.htm. Acedido em 15 de junho de 2015.
- Aker, J.C., e M.I. Mbiti. 2010.** "Mobile Phones and Economic Development in Africa." Documento de trabalho 211. Center for Global Development, Washington, DC.
- Altindag, D., e N. Mocan. 2010.** "Joblessness and Perceptions about the Effectiveness of Democracy." *Journal of Labor Research* 31(2): 99–123.
- Alvaredo, F., A. Atkinson, T. Piketty, e E. Saez. 2011.** The World Top Incomes Database. <http://topincomes.gmond.parisschoolofeconomics.eu/>. Acedida em 7 de julho de 2015.
- . 2013. "The Top 1 Percent in International and Historical Perspective." *Journal of Economic Perspectives* 27(3): 3–20. <http://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.27.3.3>. Acedido em 7 de julho de 2015.
- . 2015. 2015. "The World Top Incomes Database." <http://topincomes.gmond.parisschoolofeconomics.eu/>. Acedido em 7 de julho de 2015.
- Amazon. 2015.** "Working on HITs." www.mturk.com/mturk/welcome?variant=worker. Acedido em 2 de julho de 2015.
- Anderlini, J. 2015.** "China's Great Migration." *FT Magazine*, 30 de abril. www.ft.com/intl/cms/s/2/44096ed2-eeb0-11e4-a5cd-00144feab7de.html. Acedido em 8 de julho de 2015.
- Andreoni, A. 2015.** "Production as a Missing Dimension of Human Development." Documento de reflexão com vista ao Relatório do Desenvolvimento Humano 2015. PNUD–GRDH, Nova Iorque.
- Antonopoulos, R. 2009.** "The Unpaid Care Work-Paid Work Connection." Documento de trabalho 86. Organização Internacional do Trabalho, Departamento de Integração de Política e Estatística, Genebra.
- Arnold, C., T. Conway, e M. Greenslade. 2011.** "Cash Transfers: Literature Review." Policy Division, Londres.
- Arrow, K., M. Cropper, G. Eads, R. Hahn, L. Lave, R. Noll, e outros. 1996.** "Is There a Role for Benefit-Cost Analysis in Environmental, Health, and Safety Regulation?" *Science* 272(5259): 221–22.
- Askitas, N., e K. Zimmerman. 2009.** "Google Econometrics and Unemployment Forecasting." *Applied Economics Quarterly* 55(2): 107–20.
- Atal, J., H. Ñopo, e N. Winder. 2009.** "New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America." Documento de trabalho 25. Banco Interamericano de Desenvolvimento, Washington, DC. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1815933. Acedido em 6 de agosto de 2015.
- Atkinson A. 2015.** *Inequality—What Can Be Done?* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Atta, R., T. Boutraa, e A. Akhka. 2011.** "Smart Irrigation System for Wheat in Saudi Arabia Using Wireless Sensors Network Technology." *International Journal of Water Resources and Arid Environments* 1(6):478–82.
- Autor, D. 2014.** "Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth." Documento de trabalho 20845. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA. Babcock, L., W.J. Congdon, L.F. Katz, e S.Mullainathan. 2012. "Notes on Behavioral Economics and Labor Market Policy." *IZA Journal of Labor Policy* 1(1):1–14.
- Baker, M., e K. Milligan. 2008.** "Maternal Employment, Breastfeeding and Health: Evidence from Maternity Leave Mandates." *Journal of Health Economics* 27(4): 871–87.
- Banco Central de Ecuador. 2012.** "De la Definición de la Política a la Práctica: Haciendo Inclusión Financiera." www.afa-global.org/library/publications. Acedido em 30 de junho de 2015.
- Banco Mundial. 2002.** "Improving Livelihoods on Fragile Lands." In *World Development Report 2003: Sustainable Development in a Dynamic World: Transforming Institutions, Growth, and Quality of Life*. Washington, DC. http://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/0821351508_Chapter4. Acedido em 30 de junho de 2015.
- . 2011. *World Development Report 2011: Conflict, Security and Development*. Washington, DC. http://siteresources.worldbank.org/INTWDRS/Resources/WDR2011_Full_Text.pdf. Acedido em 6 de agosto de 2015.
- . 2012. "Enterprise Surveys." www.enterprisesurveys.org. Acedido em 22 de junho de 2015.
- . 2013. "Three Quarters of the World's Poor are Unbanked." 19 April. <http://go.worldbank.org/72MAKHBAMO>. Acedido em 20 de maio de 2015.
- . 2014a. *Global Findex Database*. <http://datatopics.worldbank.org/financialinclusion/>. Acedido em 10 de agosto de 2015.
- . 2014b. *World Development Indicators database*. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>. Acedido em 5 de junho de 2015.
- . 2015a. *Ending Poverty and Hunger by 2030: An Agenda for the Global Food System*. Washington, DC. http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2015/06/03/090224b082eed2bb/2_0/Rendered/PDF/EndingPoverty0e0globalofood0system.pdf. Acedido em 8 de julho de 2015.
- . 2015b. *Global Monitoring Report 2014/2015: Ending Poverty and Sharing Prosperity*. Washington, DC. www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/gmr/gmr2014/GMR_2014_Full_Report.pdf. Acedido em 15 de junho de 2015.
- . 2015c. "Migration and Remittances: Recent Development and Outlook: Special Topic: Financing for Development." *Migration and Development Brief* 24. Washington, DC. <http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1288990760745/MigrationandDevelopmentBrief24.pdf>. Acedido em 17 de setembro de 2015.
- . 2015d. "Overview." www.worldbank.org/en/topic/urbandevelopment/overview. Acedido em 8 de julho de 2015.
- . 2015e. "Remittances Growth to Slow Sharply in 2015, as Europe and Russia Stay Weak; Pick Up Expected Next Year." Press release, 13 de abril. Washington, DC. www.worldbank.org/en/news/press-release/2015/04/13/remittances-growth-to-slow-sharply-in-2015-as-europe-and-russia-stay-weak-pick-up-expected-next-year. Acedido em 22 de julho de 2015.
- . 2015f. *World Development Indicators database*. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>. Acedido em 15 de junho de 2015.
- Bandara, A. 2015.** "The Economic Costs of Gender Gaps in Effective Labour: Africa's Missing Growth Reserve." *Feminist Economist* 21(2): 162–86. www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13545701.2014.986153. Acedido em 23 de julho de 2015.
- Barbieri, A.F., E. Domingues, B.L. Queiroz, R.M. Ruiz, J.I. Rigotti, J.A.M. Carvalho, e M.F. Resende. 2010.** "Climate Change and Population Migration in Brazil's Northeast: Scenarios for 2025–2050." *Population and Environment* 31(5): 344–70. <http://ink.springer.com/article/10.1007%2F11111-010-0105-1>. Acedido em 8 de julho de 2015.
- Bardhan, A., D.M. Jaffee, e C.A. Kroll, eds. 2013.** *The Oxford Handbook of Offshoring and Global Employment*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Barnett, T. 2007.** "Decriminalizing Prostitution in New Zealand: The Campaign and the Outcome." <http://myweb.dal.ca/mgoodyea/Documents/New%20Zealand/Decriminalising%20Prostitution%20in%20NZ.pdf>. Acedido em 10 de julho de 2015.
- Beatty, C., S. Fothergill, e R. Powell. 2007.** "Twenty Years On: Has the Economy of the UK Coalfields Recovered?" *Environment and Planning* 39(7): 1654–75.
- Beazley, R. 2014.** "Social Protection through Public Works in Nepal: Improving the Karnali Employment Programme." Briefing Note. Oxford Policy Management, Oxford, Reino Unido.
- Bennett, K., H. Beynon, e R. Hudson. 2000.** *Coalfields Regeneration: Dealing with the Consequences of Industrial Decline*. Bristol, UK: The Policy Press.
- Beverly, S. 2003.** *Forces of Labor: Worker's Movements and Globalization since 1870*. Cambridge, Reino Unido: Cambridge University Press.
- Bharti, N., X. Lu, L. Bengtsson, E. Wetter, e A. Tatem. 2013.** "Rapid Assessment of Population Movements in Crises: The Potential and Limitations of Using Nighttime Satellite Imagery and Mobile Phone Data." **Third conference on the Analysis of Mobile Phone Datasets and Networks, MIT (Media Lab), 1 de maio, Cambridge, MA.**
- Blasi, J., R. Freeman, e D. Krauss. 2014.** *Citizen's Share: Reducing Inequality in the 21st Century?* New Haven, CT: Yale University Press.
- Bleakley, H., e K. Cowan. 2002.** "Corporate Dollar Debt and Depreciations: Much Ado about Nothing?" Documento de trabalho 02-5. Federal Reserve Bank of Boston, MA.
- Bloom, D.E., e M.J. McKenna. 2015.** "Population, Labor Force, and Unemployment: Implications for the Creation of Jobs and of Decent Jobs, 1990-2030." Documento

de reflexão com vista ao Relatório do Desenvolvimento Humano 2015. PNUD-GRDH, Nova Iorque.

Bloom, D.E., D. Canning, G. Fink, e J.E. Finlay.

2009. "Fertility, Female Labor Force Participation, and the Demographic Dividend." *Journal of Economic Growth* 14(2): 79–101. <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10887-009-9039-9>. Acedido em 11 de junho de 2015.

BLS (United States Bureau of Labor Statistics). 2012.

"International Comparisons of Manufacturing Productivity and Unit Labor Cost Trends, 2011." *Economic News Release USDL-12-2365*. Washington, DC. www.bls.gov/news.release/prod4.nr0.htm. Acedido em 18 de maio de 2015.

———. 2015a. "Economic News Release: Table 1. Number and Percent of the U.S. Population who Were Eldercare Providers 1 by Sex and Selected Characteristics, Averages

for the Combined Years 2011-12." Washington, DC. www.bls.gov/news.release/elcare.t01.htm. Acedido em 27 de julho de 2015.

———. 2015b. "Economic News Release: Table A-12 Unemployment Persons by the Duration of Employment." Washington, DC.

———. 2015c. "Economic News Release: American Time Use Survey." www.bls.gov/news.release/atus.toc.htm. Acedido em 8 de outubro de 2015.

Bosch, M., A. Melguizo, e C. Pages. 2013. *Better Pensions, Better Jobs: Towards Universal Coverage in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC: Banco Interamericano de Desenvolvimento.

Boyd, E. 2015. "Asia Embraces the Start-up." *FT Wealth: Entrepreneurs*, maio: 50–51.

Brynjolfsson, E., e A. McAfee. 2011. *Race against the Machine*. Lexington, MA: Digital Frontier Press.

———. 2014. *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. Nova Iorque: W.W. Norton and Company.

Budlender, D. 2010. "What Do Time Use Studies Tell Us about Unpaid Care Work?" In D. Budlender, ed., *Time Use Studies and Unpaid Care Work*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development.

Campbell, D. 2011. "Employment-led Growth and Growthled Employment in the Recovery." In *The Global Crisis: Causes, Responses, and Challenges*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho.

Carson, R. 1962. *Silent Spring*. Boston, MA: Houghton Mifflin. 190

CBRE Global. 2014. *Genesis Research Report: Fast Forward 2030: The Future of Work and the Workplace*. Pequim. www.cbre.com/oi/international/AssetLibrary/CBRE_Genesis_FAST_FORWARD_Workplace_2030_Exec_Summary_E.pdf. Acedido em 15 de junho de 2015.

Chappell, D., e V. Di Martino. 2006. *Violence at Work*. 3rd edition. Genebra: Organização Internacional do Trabalho. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf. Acedido em 6 de agosto de 2015.

Charmes, J. 2006. "A Review of Empirical Evidence on Time Use in Africa from UN-sponsored Surveys." In C.M. Blackden e Q. Wodon, *Gender, Time Use, and Poverty in*

Sub-Saharan Africa. Documento de trabalho 73. Washington, DC: Banco Mundial.

———. 2015. "Time Use across the World: Findings of a World Compilation of Time-Use Surveys." Documento de trabalho. PNUD-GRDH, Nova Iorque.

Chen, M., C. Bonner, e F. Carré. 2015. "Organizing Informal Workers: Benefits, Challenges and Successes." Documento de reflexão com vista ao Relatório do Desenvolvimento Humano 2015. PNUD-GRDH, Nova Iorque.

Choi, H., e H. Varian. 2009. "Predicting Initial Claims for Unemployment Benefits: Technical Report." *Research at Google*. <http://research.google.com/archive/papers/initial-claimsUS.pdf>.

Cisco. 2015. "VNI Forecast Highlights." www.cisco.com/web/solutions/sp/vni/vni_forecast_highlights/index.html. Acedido em 15 de junho de 2015.

Clark, A.E., E. Diener, Y. Georgellis, e R. Lucas. 2008. "Lags and Leads in Life Satisfaction: A Test of the Baseline Hypothesis." *Economic Journal*, 118(529): F222–F243.

Clark, L. 2013. "How the Red Cross and Digital Volunteers are Mapping Typhoon Haiyan to Save Lives." Comunicado, 14 de novembro. www.wired.co.uk/news/archive/2013-11/14/red-cross-typhoon-philippines. Acedido em 4 de maio de 2015.

Coenen, M., e R. Kok. 2014. "Workplace Flexibility and New Product Development Performance: The Role of Telework and Flexible Work Schedules." *European Management Journal* 32(4): 564–76. www.sciencedirect.com/science/journal/02632373/32/4. Acedido em 4 de setembro de 2015.

Cole, S., e A.N. Fernando. 2012. "The Value of Advice: Evidence from Mobile Phone-based Agricultural Extension." *Finance Documento de trabalho 13-047*. Harvard Business School, Cambridge, MA.

Colombo, F., A. Llana-Nozal, J. Mercier, e F. Tjadens. 2015. *Help Wanted? Providing and Paying for Long-term Care*. Paris. www.oecd.org/els/health-systems/help-wanted.htm. Acedido em 8 de junho de 2015.

Columbia University. 2013. "Council of Malawi to Launch Clinical Mentorship Initiative." <http://icap.columbia.edu/news-events/detail/icap-supports-the-nurses-and-midwives-council-of-malawi-to-launch-clinical>. Acedido em 27 de maio de 2015.

Comissão Mundial para o Ambiente e o Desenvolvimento. 1987. *Our Common Future*. Nova Iorque: Oxford University Press.

Confederação da Indústria da Índia e Ministério das Energias Novas e Renováveis da Índia. 2010. "Human Resource Development Strategies for Indian Renewable Energy Sector." Hyderabad, India. http://mnre.gov.in/file-manager/UserFiles/MNRE_HRD_Report.pdf. Acedido em 20 de julho de 2015.

Conti, G., e J.J. Heckman. 2010. "Understanding the Early Origins of the Education-Health Gradient: A Framework That Can Also Be Applied to Analyze Gene-Environment Interactions." *Perspectives on Psychological Science* 5(5): 585–605.

Cooper, D., e L. Mishel. 2015. "The Erosion of Collective Bargaining Has Widened the Gap between Productivity and Pay." *Economic Policy Institute*, Washington, DC. www.epi.org/publication/collective-bargainings-erosion-expanded-the-productivity-pay-gap/. Acedido em 10 de junho de 2015.

Cortez, A.L. 2012. "The International Development Strategy beyond 2015: Taking Demographic Dynamics into Account." Documento de trabalho 122. Departamento das Nações

Unidas para Assuntos Económicos e Sociais, Nova Iorque. www.un.org/esa/desa/papers/2012/wp122_2012. Acedido em 4 de junho de 2015.

Cowen, T. 2013. *Average Is Over: Powering America beyond the Age of Great Stagnation*. Nova Iorque: Penguin.

Cramer, C. 2015. "Peace Work." Documento de reflexão com vista ao Relatório do Desenvolvimento Humano 2015. PNUD-GRDH, Nova Iorque.

Credit Suisse Research Institute. 2014. "Credit Suisse Global Wealth Report." Geneva. <https://publications.credit-suisse.com/tasks/render/file/?fileID=60931FDE-A2D2-F568-B041B58C5EA591A4>. Acedido em 15 de junho de 2015.

Crow, D. 2015. "Doctors Hail New 'Pillars' in Fight against Cancer as Trial Data Back Latest Drug." *Financial Times*, 29 de maio.

D' Cunha, J., S. Lopez-Ekra, e B. Mollard. 2010. "Uncovering the Interfaces between Gender, Family, Migration and Development: The Global Care Economy and Chains." Background paper for Roundtable 2.2 on Migration, Gender and Family at the Global Forum for Migration and Development. www.gfmd.org/files/documents/gfmd_mexico10_rt_2-2-annex_en.pdf. Acedido em 30 de junho de 2015.

DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística da Colômbia). 2014. "Encuesta nacional de uso del tiempo: Resultados para Bogotá." Bogota. www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ENUT/Bol_ENUT_BTA_Ago2012_Jul2013.pdf. Acedido em 29 de junho de 2015.

Deen, T. 2012. "Women Spend 40 Billion Hours Collecting Water." *Inter Press Service*, 31 August. www.ipsnews.net/2012/08/women-spend-40-billion-hours-collecting-water/. Acedido em 21 de agosto de 2015.

Deloitte. 2014a. "The Deloitte Millennial Survey: Big Demands and High Expectations: Executive Summary." Londres. http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/2014_MillennialSurvey_ExecutiveSummary_FINAL.pdf. Acedido em 10 de julho de 2015.

———. 2014b. "Value of Connectivity: Economic and Social Benefits of Expanding Internet Access." Londres. http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ie/Documents/TechnologyMediaCommunications/2014_uk_tmt_value_of_connectivity_deloitte_ireland.pdf. Acedido em 10 de julho de 2015.

Demirgüç-Kunt, A., e L. Klapper. 2012. "Measuring Financial Inclusion: The Global Findex Database" Policy Research Documento de trabalho 6025. Banco Mundial, Washington, DC.

Demirgüç-Kunt, A., L. Klapper, D. Singer, e P. Van Oudheusden. 2015. "The Global Findex Database 2014: Measuring Financial Inclusion around the World." Policy Research Documento de trabalho 7255. Banco Mundial, Development Research Group, Finance and Private Sector Development Team, Washington, DC.

Dervis, K. 2012. "Should Central Banks Target Employment?" 19 December. Brookings Institution. www.brookings.edu/research/opinions/2012/12/19-central-banks-employment-dervis. Acedido em 18 de junho de 2015.

Deville, P., C. Linard, S. Martin, M. Gilbert, F. Stevens, A. Gaughan, e outros. 2014. "Dynamic Population Mapping Using Mobile Phone Data." *Proceedings of the National Academy of Sciences* 111(45): 15888–93.

- Dishman, L. 2013.** "Where Are All the Women Creative Directors?" Fast Company, 26 February. www.fastcompany.com/3006255/where-are-all-women-creative-directors. Acedido em 23 de julho de 2015.
- Dobbs, R., J. Manyika, e J. Woetzel. 2015.** No Ordinary Disruption: The Four Global Forces Breaking All the Trends. Nova Iorque: Public Affairs.
- Domestic Workers United e Data Center. 2006.** "Home Is Where Work Is: Inside Nova Iorque's Domestic Work Industry." Bronx, NY, and Oakland, CA. www.datacenter.org/reports/homeiswheretheworkis.pdf. Acedido em 30 de junho de 2015.
- Donay, C. 2014.** "The Positive Shock of the New." Briefing for Entrepreneur Summit 2014. Pictet Wealth Management, Genebra.
- Dowdy, C. 2014.** "Make Yourself More at Home in the Office." Financial Times, 24 de novembro.
- Easton, M. 2014.** "Vicar or Publican: Which Jobs Make You Happy?" BBC News, 20 March. www.bbc.com/news/magazine-26671221. Acedido em 6 de agosto de 2015.
- EC (European Commission). 2015.** AMECO database. http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm. Acedido em 1 de julho de 2015.
- Elms, D.K., e P. Low, eds. 2013.** Global Value Chains in a Changing World. Genebra: World Trade Organization.
- Elson, D. 2012.** "Social Reproduction in the Global Crisis." In P. Utting, S. Razavi, and R. Varghese Buchholz, eds., The References | 191 Global Crisis and Transformative Social Change. Londres: Palgrave MacMillan.
- ENAR (European Network Against Racism). 2013.** "ENAR Shadow Report 2012/13 on Racism in Europe: Key Findings on Racism and Discrimination in Employment." Brussels. www.enar-eu.org/IMG/pdf/key_findings_shadow_report_2012-13_layout.pdf. Acedido em 1 de julho de 2015.
- EPA (United States Environmental Protection Agency). 2011.** "The Benefits and Costs of the Clean Air Act from 1990 to 2010: Final Report – Rev. A." Washington, DC. www.epa.gov/cleanairactbenefits/feb11/fullreport_rev_a.pdf. Acedido em 7 de julho de 2015.
- Epstein, G. 2007a.** Central Banks, Inflation Targeting and Employment Creation. Economic and Labour Market Paper 2007/2. Genebra: Organização Internacional do Trabalho.
- . **2007b.** "Central Banks as Agents of Employment Creation." ST/ESA/2007/DWP/38. Documento de trabalho 38. Departamento das Nações Unidas para Assuntos Económicos e Sociais, Nova Iorque.
- Esther A., B. Javorcik, e K. Ulltveit-Moe. 2015.** "Globalization: A Woman's Best Friend? Exporters and the Gender Wage Gap." Discussion Paper. University of Oxford, UK. www.economics.ox.ac.uk/materials/papers/13874/paper743.pdf. Acedido em 5 de junho de 2015.
- ETUI (European Trade Union Institute). 2015.** "Job Quality Index (JQI)." www.etui.org/Topics/Labour-market-employment-social-policy/Job-quality-index-JQI. Acedido em 1 de julho de 2015.
- Eurofound. 2013.** "European Working Conditions Survey." www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs. Acedido em 1 de julho de 2015.
- Euronews. 2015.** "Greek Island of Samos Feels Strain of Migrant Influx." 21 May. www.euronews.com/2015/05/21/greek-island-of-samos-feels-strain-of-migrant-influx/. Acedido em 2 de julho de 2015.
- EuropeAid. 2012.** "Food Security: Rural Employment Opportunities for Public Assets (REOPA), Bangladesh." Brussels. http://ec.europa.eu/europeaid/documents/case-studies/bangladesh_food-security_reopa_en.pdf. Acedido em 12 de junho de 2015.
- European Union Agency for Fundamental Rights. 2014.** Violence against Women: An EU-wide Survey. Vienna. http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf. Acedido em 14 de junho de 2015.
- Eurostat. 2015.** "Statistics Explained: Unemployment Statistics." http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Main_Page. 1 June 2015.
- Evans, P. 2015.** "Expanding the Supply of Capability-Enhancing Jobs and Transforming Employment Structures: The Role of the Public Sector." Documento de reflexão com vista ao Relatório do Desenvolvimento Humano 2015. PNUD-GRDH, Nova Iorque.
- Everest Research Institute. 2008.** "Share of Market for Business Process Offshoring by Location." Dallas, TX.
- Eversheds. 2014.** "Compulsory Retirement: An International Comparison." Global Employment HR e-briefing, 11 April. www.eversheds.com/global/en/what/articles/index.page?ArticleID=en/Employment_and_labour_law/Global_Employment_HR_e-briefing-Compulsory_retirement_an_international_comparison. Acedido em 6 de julho de 2015.
- FAO (Food and Agriculture Organization). 2009.** The State of Food Insecurity in the World 2009: Economic Crises: Impacts and Lessons Learned. Roma. <ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/012/i0876e/i0876e.pdf>. Acedido em 14 de julho de 2015.
- . **2010.** "Gender and Rural Employment Policy: Differentiated Pathways out of Poverty." Policy Brief 1–7. Roma. www.fao.org/docrep/013/i2008e/i2008e00.htm. Acedido em 23 de julho de 2015.
- . **2011a.** Gender Inequalities in Rural Employment in Malawi: An Overview. Roma. www.fao.org/docrep/016/ap092e/ap092e00.pdf. Acedido em 23 de julho de 2015.
- . **2011b.** The State of Food and Agriculture 2010–11: Women in Agriculture: Closing the Gender Gap for Development. Roma. www.fao.org/docrep/013/i2050e/i2050e.pdf. Acedido em 23 de julho de 2015.
- . **2012.** "World Agriculture towards 2030/2050: The 2012 Revision." ESA Documento de trabalho 12-03. Roma. www.fao.org/docrep/016/ap106e/ap106e.pdf. Acedido em 15 de maio de 2015.
- . **2014.** The State of Food and Agriculture 2014: Innovation in Family Farming. Roma. www.fao.org/3/a-i4040e.pdf. Acedido em 20 de maio de 2015.
- . **2015.** FAOSTAT database. <http://faostat3.fao.org/home/E>. Acedido em 10 de junho de 2015.
- French-Davis, R. 2010.** "Macroeconomics for Development: From 'Financierism' to 'Productivism.'" CEPAL Review 102: 7–26. www.cepal.org/publicaciones/xml/0/43000/rvi102f-frenchdavis.pdf. Acedido em 15 de junho de 2015.
- . **2012.** "Employment and Real Macroeconomic Stability: The Regressive Role of Financial Flows in Latin America." International Labour Review 151(1–2): 21–41.
- Finland Ministry of Social Affairs e Health. 2009.** "Promoting Children's Welfare in the Nordic Countries." Our Schools/Our Selves, Spring. www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2009/04/Promoting%20Children's%20Welfare%20in%20the%20Nordic%20Countries.pdf. Acedido em 22 de junho de 2015.
- Folbre, N. 2015.** "Valuing Non-Market Work." Documento de reflexão com vista ao Relatório do Desenvolvimento Humano 2015. PNUD-GRDH, Nova Iorque.
- Force, L.M.T. 2013.** Toward Universal Learning: What Every Child Should Learn." Montreal, Canada: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization Institute for Statistics; Washington, DC: Center for Universal Education at Brookings. www.brookings.edu/~media/Research/Files/Reports/2013/02/learning-metrics/LMTRpt1TowardUnivrsLearning.pdf?la=en. Acedido em 8 de junho de 2015.
- Frey, C., e M. Osborne. 2013.** "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?" Oxford Martin School, Oxford, UK.
- Friedman, E., e S. Kuruvilla. 2015.** "Experimentation and Decentralization in China's Labor Relations." Human Relations 68(2): 181–95.
- Fuglie, K., e A. Nin-Pratt. 2012.** "Agricultural Productivity: A Changing Global Harvest." In International Food Policy Research Institute, Global Food Policy Report 2012. Washington, DC. www.ifpri.org/publication/agricultural-productivity-changing-global-harvest. Acedido em 3 de junho de 2015.
- Fultz, E., e J. Francis. 2013.** "Cash Transfer Programmes, Poverty Reduction and Empowerment of Women: A Comparative Analysis: Experiences from Brazil, Chile, India, Mexico and South Africa." Documento de trabalho 4/2013. Organização Internacional do Trabalho, Genebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_233599.pdf. Acedido em 16 de abril de 2015.
- Gabre-Madhin, E. 2012.** "A Market for Abdu: Creating a Commodity Exchange in Ethiopia." International Food Policy Research Institute, Washington, DC.
- Galindo A., A. Izquierdo, e J. Montero. 2006.** "Real Exchange Rates, Dollarization and Industrial Employment in Latin America." Documento de trabalho 575. Inter-American Development Bank, Research Department, Washington, DC.
- Gallagher, M., J. Giles, A. Park, e M. Wang. 2014.** "China's 2008 Labor Contract Law: Implementation and Implications for China's Workers." Human Relations.
- Gay, S. 1994.** Manufacturing Militance: Workers' Movements in Brazil and South Africa. Berkeley, CA: University of California Press. Acedido em 20 de julho de 2015.
- GEDI (Global Entrepreneurship and Development Institute). 2014.** "The Gender Global Entrepreneurship and Development Index (GEDI): A 30-country Analysis of the Conditions That Foster High-potential Female Entrepreneurship." Washington, DC. <http://cleantook-stoves.org/binary-data/RESOURCE/file/000/000/299-2.pdf>. Acedido em 10 de agosto de 2015.
- GERA (Global Entrepreneurship Research Association). 2015.** Global Entrepreneurship Monitor Database. www.gemconsortium.org/data/sets. Acedido em 15 de junho de 2015.
- German Federal Ministry of Labor and Social Affairs. 2015.** "Social Security at a Glance 2015." Bonn. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a998-social-security-at-a-glance-total-summary.pdf?__blob=publicationFile. Acedido em 15 de junho de 2015.

- Germany Trade and Invest. 2014.** "Industrie 4.0: Smart Manufacturing for the Future." Berlin. www.gtai.de/GTAI/Content/EN/Invest/_SharedDocs/Downloads/GTAI/Brochures/Industries/industrie4.0-smart-manufacturing-for-the-future-en.pdf. Acedido em 24 de junho de 2015.
- Glass, H., I. Kirkpatrick, e A. Schiff. 2013.** "Analysing and Mapping Population Movements from Anonymous Cellphone Activity Data." Paper presented at the Third International Conference on the Analysis of Mobile Phone Datasets NetMob 2013 Special Session on the D4D Challenge, 1–3 May, Cambridge, MA. <http://perso.uclouvain.be/vincent.blondel/netmob/2013/NetMob2013-program.pdf>. Acedido em 10 de junho de 2015.
- Glewwe, P., e A.L. Kassouf. 2008.** "What Is the Impact of the Bolsa Familia Programme on Education?" OnePager 107. International Policy Centre for Inclusive Growth, Brasília. www.ipc-undp.org/pub/IPCOnePager107.pdf. Acedido em 10 de junho de 2015.
- Global Pulse e SAS Institute Inc. 2011.** "Using Social Media and Online Conversations to Add Depth to Unemployment Statistics." Methodological White Paper. www.unglobalpulse.org/projects/can-social-media-mining-add-depth-unemployment-statistics. Acedido em 27 de maio de 2015.
- Global Workplace Analytics. 2012.** "Latest Telecommuting Statistics." <http://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>. Acedido em 18 de maio de 2015.
- Goldin, C. 2014.** "A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter." *American Economic Review* 104(4): 1091–1119. 192 | HUMAN DEVELOPMENT REPORT 2015 http://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_aeapress_2014_1.pdf. Acedido em 29 de junho de 2015.
- Goldin, C., e L. Katz. 2008.** *The Race between Education and Technology*. Cambridge, MA: Belknap Press.
- Gordon, R.J. 2014.** "The Demise of U. S. Economic Growth: Restatement, Rebuttal, and Reflections." Documento de trabalho 19895. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- Grant Thornton. 2014.** *Women in Business: From Classroom to Boardroom*. Grant Thornton International Business Report 2014. Londres. www.grantthornton.at/files/GTI%20IBR/women-in-business-international-business-report.pdf. Acedido em 14 de junho de 2015.
- . 2015. *Women in Business: The Path to Leadership*. Grant Thornton International Business Report 2015. Londres. www.grantthornton.be/Resources/IBR-2015-Women-in-Business.pdf. Acedido em 15 de junho de 2015.
- Grosh, M., M. Bussolo, e S. Freije, eds. 2014.** *Understanding the Poverty Impact of the Global Financial Crisis in Latin America and the Caribbean*. Washington, DC: Banco Mundial.
- GSMA (Groupe Speciale Mobile Association). 2014.** *The Mobile Economy: Sub-Saharan Africa 2014*. Londres. www.gsma.com/mobileeconomyafrica.com/GSMA_ME_SubSaharanAfrica_Web_Singles.pdf. Acedido em 15 de junho de 2015.
- Guha-Sapir, D., P. Hoyois, e R. Below. 2014.** *Annual Disaster Statistical Review 2013: The Numbers and Trends*. Brussels: Centre for Research on the Epidemiology of Disasters. www.cred.be/sites/default/files/ADSR_2013.pdf. Acedido em 14 de junho de 2015.
- Hall, K. 2015.** "Child Poverty: Measurements, Trends and Policy Directions." Paper presented at a conference on measuring deprivation to promote human development organized by Academy of Science of South Africa, 9–10 June, Muldersdrift, South Africa.
- Handa, S., e B. Davis. 2006.** "The Experience of Conditional Cash Transfers in Latin America and the Caribbean." *Development Policy Review* 24(5): 513–36.
- Hawkins, P., I. Blackett, e C. Heymans. 2013.** *Poor-Inclusive Urban Sanitation: An Overview*. Washington, DC: Banco Mundial. www.wsp.org/sites/wsp.org/files/publications/WSP-Poor-Inclusive-Urban-Sanitation-Overview.pdf. Acedido em 20 de julho de 2015.
- Hayashi, M. 2012.** "Japan's Fureai Kippu Time-banking in Elderly Care: Origins, Development, Challenges and Impact." *International Journal of Community Currency Research* 16(A): 30–44. <http://ijccr.net/2012/08/16/japans-fureai-kippu-time-banking-in-elderly-care-origins-development-challenges-and-impact>. Acedido em 30 de junho de 2015.
- Hazelhurst, J. 2015.** "The Search for Seed Capital." *FT Wealth: Entrepreneurs*, 8 May, p. 40–41.
- Heckman, J. 2013.** *Giving Kids a Fair Chance*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Hellebrandt, T., e P. Mauro. 2015.** "The Future of Worldwide Income Distribution." Documento de trabalho 15-7. Peterson Institute for International Economics, Washington, DC. www.iie.com/publications/wp/wp15-7.pdf. Acedido em 7 de julho de 2015.
- Helliwell, J., e H. Huang. 2011a.** "New Measures of the Costs of Unemployment: Evidence from the Subjective Well-being of 2.3 Million Americans." Documento de trabalho 2011-03. University of Alberta, Department of Economics, Edmonton, Canada. www.ualberta.ca/econwps/2011/wp2011-03.pdf. Acedido em 6 de agosto de 2015.
- . 2011b. "Wellbeing and Trust in the Workplace." *Journal of Happiness Studies* 12(5): 747–67.
- Heyman, S. 2015.** "A Museum at the Forefront of Digitization." *New York Times*, 13 May.
- Holzman, R. 2012.** "Global Pension Systems and Their Reform: Worldwide Drivers, Trends, and Challenges." Social Protection and Labor Discussion Paper 1213. Banco Mundial, Washington, DC.
- Hsu, A., O. Malik, L. Johnson, e D.C. Esty. 2014.** "Development: Mobilize Citizens to Track Sustainability." *Nature* 508(7494): 33–35.
- Human Rights Watch. 2014a.** *Hidden Away: Abuses against Migrant Domestic Workers in the UK*. Nova Iorque. www.hrw.org/node/124191. Acedido em 6 de agosto de 2015.
- . 2014b. "I Already Bought You.' Abuse and Exploitation of Female Migrant Domestic Workers in the United Arab Emirates." www.hrw.org/report/2014/10/22/i-already-bought-you/abuse-and-exploitation-female-migrant-domestic-workers-united. Acedido em 6 de agosto de 2015.
- IADB (Inter-American Development Bank). 2012.** "La mujer latinoamericana y caribeña: más educada pero peor pagada." Washington, DC. www.iadb.org/es/noticias/articulos/2012-10-15/diferencia-salarial-entre-hombres-y-mujeres,10155.html. Acedido em 3 de julho de 2015.
- IDRC (International Development Research Centre). 2013.** "Growth and Economic Opportunities for Women." Ottawa. www.idrc.ca/EN/Documents/GROW-Literature-ReviewEN.pdf. Acedido em 3 de junho de 2015. IEA (International Energy Agency). 2012. *World Energy Outlook* 2012. Paris. www.iea.org/publications/freepublications/publication/WEO2012_free.pdf. Acedido em 26 de maio de 2015.
- . 2014. *World Energy Outlook 2014: Executive Summary*. Paris. www.iea.org/publications/freepublications/publication/WEO_2014_ES_English_WEB.pdf. Acedido em 26 de maio de 2015.
- IEP (Institute for Economics and Peace). 2014.** *Global Terrorism Index 2014: Measuring and Understanding the Impact of Terrorism*. Nova Iorque. www.visionofhumanity.org/sites/default/files/Global%20Terrorism%20Index%20Report%202014_0.pdf. Acedido em 4 de junho de 2015.
- IFC (International Finance Corporation). 2010.** "Solar Lighting for the Base of the Pyramid: Overview of an Emerging Market." Washington, DC. www.ifc.org/wps/wcm/connect/a68a120048fd175eb8dbc849537832d/SolarLightingBasePyramid.pdf?MOD=AJPERES. Acedido em 1 de junho de 2015.
- ILGA (International Lesbian Gay Bisexual Trans and Intersex Association). 2014.** "State-Sponsored Homophobia: A World Survey of Laws: Criminalization, Protection and Recognition of Same-sex Love." Brussels. http://old.ilga.org/Statehomophobia/ILGA_SSHR_2014_Eng.pdf. Acedido em 20 de julho de 2015.
- ILO (International Labour Organization). 2003a.** "Employment and Social Policy in Respect of Export Processing Zones." GB.286/ESP/3. Committee on Employment and Social Policy, Genebra.
- . 2003b. "Up in Smoke: What Future for Tobacco Jobs?" 18 September. www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_071230/lang-en/index.htm. Acedido em 15 de maio de 2015.
- . 2008a. *Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work*. Genebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_172612.pdf. Acedido em 15 de junho de 2015.
- . 2008b. "ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization." Genebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf. Acedido em 15 de junho de 2015.
- . 2009. "Violence at Work in the European Union." Genebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108536.pdf. Acedido em 22 de julho de 2015.
- . 2010a. "Fifth Item on the Agenda: HIV/AIDS and the World of Work: Report of the Committee on HIV/AIDS." Provisional Record 13(Rev.), 99th Session, Genebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_141773.pdf. Acedido em 2 de julho de 2015.
- . 2010b. "Recommendation 200: Recommendations Concerning HIV and AIDS and the World of Work Adopted by the Conference at Its Ninety-ninth Session." 17 June, Genebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_142613.pdf. Acedido em 20 de junho de 2015.
- . 2011a. *Efficient Growth, Employment and Decent Work in Africa: Time for a New Vision*. Genebra.
- . 2011b. *Equality at Work: The Continuing Challenge: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Genebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/

- documents/publication/wcms_166583.pdf. Acedido em 1 de julho de 2015.
- . **2012a.** Decent Work Indicators: Concepts and Definitions. 1st edition. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf. Acedido em 5 de agosto de 2015.
- . **2012b.** Global Employment Trends for Youth 2012. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_180976.pdf. Acedido em 9 de junho de 2015.
- . **2012c.** ILO Global Estimate of Forced Labour: Results and Methodology. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf. Acedido em 4 de junho de 2015.
- . **2013a.** “Discrimination at Work on the Basis of Sexual Orientation and Gender Identity: Results of Pilot Research.” GB.319/LILS/INF/1. Legal Issues and International Labour Standards Section Governing Body 319th Session, 16–31 October, Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_221728.pdf. Acedido em 22 de julho de 2015.
- . **2013b.** “Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection.” Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf. Acedido em 23 de julho de 2015.
- . **2013c.** “Global Estimates and Trends of Child Labour 2000-2012.” Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/References/193groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_221881.pdf. Acedido em 1 de julho de 2015.
- . **2013d.** Marking Progress against Child Labour: Global Estimates and Trends 2000-2012. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_221513.pdf. Acedido em 6 de julho de 2015.
- . **2013e.** Protecting Workplace Safety and Health in Difficult Economic Times: The Effect of the Financial Crisis and Economic Recession on Occupational Safety and Health. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_214163.pdf. Acedido em 2 de julho de 2015.
- . **2013f.** “Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs: Report V.” International Labour Conference, 102nd Session, Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_207370.pdf. Acedido em 3 de junho de 2015.
- . **2014a.** “Case Study: Better Work Vietnam Shows Path for Labour Law Reform.” Geneva. http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/ILO-Better-Work-Vietnam.LRWeb_.pdf. Acedido em 15 de junho de 2015.
- . **2014b.** Global Employment Trends 2014: Risk of a Jobless Recovery. Geneva.
- . **2014c.** Key Indicators of the Labor Market database. www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang-en/index.htm. Acedido em 20 de junho de 2015.
- . **2014d.** NORMLEX database. www.ilo.org/dyn/normlex/en/. Acedido em 20 de junho de 2015.
- . **2014e.** Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_243391.pdf. Acedido em 22 de julho de 2015.
- . **2014f.** “Social Protection for Older Persons: Key Policy Trends and Statistics.” Social Protection Policy Paper. Geneva.
- . **2014g.** World of Work Report 2014: Developing with Jobs. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_243961.pdf. Acedido em 6 de agosto de 2015.
- . **2014h.** World Social Protection Report 2014/15: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice. Geneva.
- . **2015a.** 1. What Is A National Employment Policy? National Employment Policies: A Guide for Workers’ Organization. Geneva.
- . **2015b.** Global Wage Report 2014/15: Wages and Income Inequality. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_324678.pdf. Acedido em 20 de julho de 2015.
- . **2015c.** “ILO Adopts Historic Labour Standard to Tackle the Informal Economy.” 12 June. www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/media-centre/news/WCMS_375615/lang-en/index.htm. Acedido em 12 de junho de 2015.
- . **2015d.** ILO Social Protection Sector databases. www.ilo.org/protection/information-resources/databases. Acedido em 15 de maio de 2015.
- . **2015e.** Key Indicators of the Labour Market. 8th edition. Geneva. www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/. Acedido em 18 de maio de 2015.
- . **2015f.** “Mining: A Hazardous Work.” www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_124598/lang-en/index.htm. Acedido em 2 de julho de 2015.
- . **2015g.** “Overview and Topics of Labour Statistics.” www.ilo.org/global/statistics-and-databases/statistics-overview-and-topics/lang-en/index.htm. Acedido em 26 de maio de 2015.
- . **2015h.** World Employment and Social Outlook: The Changing Nature of Jobs. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf. Acedido em 6 de julho de 2015.
- . **2015i.** World Employment and Social Outlook: Trends 2015. Geneva. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337069.pdf. Acedido em 6 de julho de 2015.
- . **2015j.** ILOSTAT database. www.ilo.org/ilostat. Acedido em 30 de março de 2015.
- ILO (International Labour Organization), UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development), UNDESA (Departamento das Nações Unidas para Assuntos Econômicos e Sociais), e WTO (World Trade Organization). 2012.** “Macroeconomic Growth, Inclusive Growth and Employment.” Thematic Think Piece. UN System Task Team on the Post-2015 UN Development Agenda. Nova Iorque. www.un.org/millenniumgoals/pdf/Think%20Pieces/12_macro_economics.pdf. Acedido em 15 de junho de 2015. IMO (International INDEC (Instituto Nacional de Estadística y Censo de Argentina). 2014. “Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso de tiempo.” 10 July. Buenos Aires. www.indec.mecon.ar/uploads/informesdeprensa/tnr_07_14.pdf. Acedido em 29 de junho de 2015.
- Innovation for Poverty Action. 2015.** “Northern Uganda Social Action Fund—Youth Opportunities Program.” www.poverty-action.org/project/0189. Acedido em 1 de junho de 2015.
- International Federation of Robotics. 2014.** Industrial Robot Statistics. www.ifr.org/industrial-robots/statistics/. Acedido em 2 de junho de 2015.
- International Women’s Media Foundation. 2011.** Global Report on the Status of Women in the News Media. Washington, DC. www.iwfm.org/wp-content/uploads/2013/09/IWMF-Global-Report-Summary.pdf. Acedido em 29 de junho de 2015.
- IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change). 2014a.** Climate Change 2014: Mitigation of Climate Change. Contribution of Working Group III to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. Geneva. www.ipcc.ch/report/ar5/wg3/. Acedido em 26 de maio de 2015.
- . **2014b.** Climate Change 2014: Synthesis Report. Contribution of Working Groups I, II and III to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change. Geneva. www.ipcc.ch/report/ar5/syr/. Acedido em 26 de maio de 2015.
- IPU (Inter-Parliamentary Union). 2015.** Women in Politics: 2015. Nova Iorque. http://www.ipu.org/pdf/publications/wmmap15_en.pdf. Acedido em 26 de maio de 2015.
- IRENA (International Renewable Energy Agency). 2013.** Renewable Energy and Jobs. Abu Dhabi. www.irena.org/rejobs.pdf. Acedido em 27 de maio de 2015.
- . **2015.** Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2015. Abu Dhabi. www.irena.org/DocumentDownloads/Publications/IRENA_RE_Jobs_Annual_Review_2015.pdf. Acedido em 27 de maio de 2015.
- Islam, R. 2015.** “Globalization of Production, Work and Human Development: Is Race to the Bottom Inevitable?” Documento de reflexão com vista ao Relatório do Desenvolvimento Humano 2015. PNUD-GRDH, Nova Iorque.
- Islam, R., e I. Islam. 2015.** Employment and Inclusive Development. Nova Iorque: Routledge.
- ITU (International Telecommunication Union). 2013.** “ICT Facts and Figures: The World in 2013.” Geneva.
- . **2015.** “ICT Facts and Figures: The World in 2015.” Geneva. www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2015.pdf. Acedido em 15 de junho de 2015. IUES (Institute for Urban and Environmental Studies) e CASS (Chinese Academy of Social Sciences). 2010. “Study on Low Carbon Development and Green Employment in China.” Beijing.
- Jacobs, E. 2014.** “Women Earn Less than Men Even When They Set the Pay.” Financial Times, 6 November. www.ft.com/cms/s/0/79a98b40-59d6-11e4-9787-00144feab7de.html. Acedido em 27 de junho de 2015.
- . **2015a.** “Workers of the Gig Economy.” Financial Times, 13 March.
- . **2015b.** “Working Older.” Financial Times, 3 July.
- Jahan, S. 2005.** “Reorienting Development: Towards an Engendered Employment Strategy.” Documento de trabalho 5. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, International Poverty Centre, Brasília.
- Jana, S., B. Dey, S. Reza-Paul, e R. Steen. 2014.** “Combating Human Trafficking in the Sex Trade: Can Sex Workers Do It Better?” Journal of Public Health 36(4): 622–28. The Japan Times. 2015. “Seniors Grow to 26% of Population as Japan Shrinks for Fourth Year Straight.” 17

- April. www.japantimes.co.jp/news/2015/04/17/national/seniors-grow-26-population-japan-shrinks-fourth-year-straight/. Acedido em 23 de julho de 2015.
- Jaumotte, F., e C. Buitron. 2015.** "Power from the People." *Finance & Development* 52(1): 29–31.
- Jiménez Cisneros, B.E., Oki, T., Arnell, N.W., e outros. 2014.** "Freshwater Resources." In C.B. Field, V.R. Barros, D.J. Dokken, and others, eds., *Climate Change 2014: Impacts, Adaptation, and Vulnerability. Part A: Global and Sectoral Aspects. Contribution of Working Group II to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*. Nova Iorque: Cambridge University Press.
- Kabanda, P. 2015.** "Work as Art: How the Linkages between Creative Work and Human Development Flow: Analytical Paper on the Linkages between Creative Work and Human Development." Documento de reflexão com vista ao Relatório do Desenvolvimento Humano 2015. PNUD-GRDH, Nova Iorque.
- Kagermann, H., W.-D. Lukas, e W. Wahlster. 2011.** "Industrie 4.0: Mit dem Internet der Dinge auf dem Weg zur 4. industriellen Revolution." www.ingenieur.de/Themen/Produktion/Industrie-40-Mit-Internet-Dinge-Weg-4-industriellen-Revolution. Acedido em 3 de junho de 2015.
- Kalil, T., e J. Miller. 2015.** "Advancing U.S. Leadership in High-Performance Computing." White House Blog, 29 July. www.whitehouse.gov/blog/2015/07/29/194 | HUMAN DEVELOPMENT REPORT 2015 *advancing-us-leadership-high-performance-computing*. Acedido em 14 de setembro de 2015.
- Karabarbounis, L., e B. Neiman. 2014.** "The Global Decline of the Labor Share." *Quarterly Journal of Economics* 129(1): 61–103.
- Kasedde, S., A. Doyle, J. Seeley, e D. Ross. 2014.** "They Are Not Always a Burden: Older People and Child Fostering in Uganda during the HIV Epidemic." *Social Science and Medicine* 113: 161–68.
- Kaye, M. 2006.** *Contemporary Forms of Slavery in Argentina*. Anti-Slavery International 2006, Londres. www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2009/c/contemporary_forms_of_slavery_in_argentina.pdf. Acedido em 2 de julho de 2015.
- Kearney, M.S., B. Hershbein, e D. Boddy. 2015.** "The Future of Work in the Age of the Machine." Framing Paper. The Hamilton Project, Washington, DC. www.hamiltonproject.org/papers/future_of_work_in_machine_age/. Acedido em 9 de junho de 2015.
- Kerrissey, J. 2015.** "Collective Labour Rights and Income Inequality." *American Sociological Review* 80(3): 626–53.
- Kharas, H., e G. Gertz. 2010.** "The New Global Middle Class: A Crossover from West to East." In C. Li, ed., *China's Emerging Middle Class: Beyond Economic Transformation*. Washington, DC: Brookings Institution Press.
- Kingsley-Hughes, A. 2012.** "Apple Sells 645,000 Devices per Day in Q2." *ZDNet*, 25 April. www.zdnet.com/article/apple-sells-645000-devices-a-day-during-q2/. Acedido em 18 de maio de 2015.
- Kivimäki, M., M. Jokela, S.T. Nyberg, A. Singh-Manoux, E.I. Fransson, L. Alfredsson, e outros. 2015.** "Long Working Hours and Risk of Coronary Heart Disease and Stroke: A Systematic Review and Metaanalysis of Published and Unpublished Data for 603,838 Individuals." *Lancet*, Online First, 9 August.
- Ko, P., e K. Hank. 2013.** "Grandparents Caring for Grandchildren in China and Korea: Findings from CHARLS and KLoSA." *Journal of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences* 69(4): 646–51. <http://psychsocgerontology.oxfordjournals.org/content/69/4/646.full.pdf+html>. Acedido em 23 de julho de 2015.
- Kostzer, D. 2008.** "Argentina: A Case Study of the Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, or Employment Road to economic Recovery." Documento de trabalho 534. Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, Nova Iorque.
- Kretkowski, P. 1998.** "The 15 Percent Solution." *Wired*, 23 January. <http://archive.wired.com/techbiz/media/news/1998/01/9858>. Acedido em 5 de agosto de 2015.
- Krug, E.G., L.L. Dahlberg, J.A. Mercy, A.B. Zwi, e R. Lozano, eds. 2002.** *World Report on Violence and Health*. Geneva: World Health Organization. http://whqlibdoc.who.int/publications/2002/9241545615_eng.pdf. Acedido em 4 de junho de 2015.
- Krugman, P. 2014.** "Inflation Targets Reconsidered." Draft paper for European Central Bank Forum on Central Banking, 21–23 May, Sintra, Portugal. https://2014.ecbforum.eu/up/artigos-bin_paper_pdf_0134658001400681089-957.pdf. Acedido em 15 de maio de 2015.
- Kuehnast, K. 2015.** "Gender and Peacebuilding: Why Women's Involvement in Peacebuilding Matters." United States Institute of Peace. www.buildingpeace.org/think-global-conflict/issues/gender-and-peacebuilding. Acedido em 29 de junho de 2015.
- Kurtzleben, D. 2013.** "CHARTS: New Data Show, Women, More Educated Doing Most Volunteering." *U.S. News*, 27 February. www.usnews.com/news/articles/2013/02/27/charts-new-data-show-women-more-educated-doing-most-volunteering. Acedido em 29 de junho de 2015.
- Kynge, J., e J. Wheatley. 2015.** "Emerging Markets: Redrawing the World Map." *Financial Times*, 3 August.
- Lagesse, D. 2015.** "Virtual Volunteers Use Twitter and Facebook to Make Maps of Nepal." *NPR*, 15 May. www.npr.org/sections/goatsandsoda/2015/05/05/404438272/virtual-volunteers-use-twitter-and-facebook-to-make-maps-of-nepal. Acedido em 21 de maio de 2015.
- Lambert, K., e C. Driscoll. 2003.** "Nitrogen Pollution: From the Sources to the Sea." Hubbard Brook Research Foundation, Hanover, NH.
- Lamichhane, K. 2015.** *Disability, Education and Employment in Developing Countries: From Disability to Investment*. New Delhi, India: Cambridge University Press.
- Leahy, J. 2015.** "Rouseff Unveils Plan to Recover." *Financial Times*, 10 June.
- Lewis, L. 2015.** "Mind the Gap." *Financial Times*. Big Read, 7 July. <https://soundcloud.com/ft-analysis/japan-mind-the-gap>. Acedido em 23 de julho de 2015.
- Lippoldt, D., ed. 2012.** *Policy Priorities for International Trade and Jobs*. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.
- Littleton, C. 2014.** "Employment of Women in Film Production Dips Below 1998 Levels." *Variety*, 14 January. <http://variety.com/2014/film/news/employment-of-women-in-film-production-dips-below-1998-levels-1201055095/>. Acedido em 23 de julho de 2015.
- Liu, Q., e O.N. Skans. 2010.** "The Duration of Paid Parental Leave and Children's Scholastic Performance." *B. E. Journal of Economic Analysis and Policy* 10(1).
- Liu, Y., F. Yang, e X. Li. 2013.** "Employment and Decent Work in China's Forestry Industry." Draft Documento de trabalho. Organização Internacional do Trabalho, Departamento de Atividades Setoriais, Gabinete para a China e a Mongólia, Geneva. <http://apgreenjobs.ilo.org/resources/employment-and-decent-work-in-china2019s-forestry-industry-draft>. Acedido em 5 de junho de 2015.
- Llorente, A., M. Garcia-Herranz, M. Cebrian, e E. Moro. 2014.** "Social Media Fingerprints of Unemployment." [arXiv:1411.3140](https://arxiv.org/abs/1411.3140) [physics.soc-ph].
- Lu, Y., N. Nakicenovic, M. Visbeck, e A. Stevance. 2015.** "Five Priorities for the UN Sustainable Development Goals." *Nature* 520: 432–33. www.nature.com/polo-poly_fs/1.17352!/menu/main/topColumns/topLeftColumn/pdf/520432a.pdf. Acedido em 8 de junho de 2015.
- Luce, S., J. Luff, J.A. McCartin, e R. Milkman, eds. 2014.** *What Works for Workers? Public Policies and Innovative Strategies for Low-Wage Workers*. Nova Iorque: Russell Sage Foundation.
- Machado A., G. Geaquinto Fontes, M. Furlan Antigo, R. Gonzalez, e F. Veras Soares. 2011.** "Bolsa Família as Seen through the Lens of the Decent Work Agenda." OnePager 133. International Policy Centre for Inclusive Growth, Brasília. www.ipc-undp.org/pub/IPCOnePager133.pdf. Acedido em 14 de julho de 2015.
- Maddison, A. 2008.** "Historical Statistics of the World Economy: 1-2008 AD." www.ggd.net/maddison/Historical_Statistics/horizontal-file_02-2010.xls. Acedido em 25 de junho de 2015.
- Maier, S. 2008.** "Empowering Women through ICT-Based Business Initiatives: An Overview of Best Practices in E-Commerce/E-Retailing Projects." *Information Technologies and International Development* 4(2): 43–60.
- Mandel, M. 2013.** "752,000 App Economy Jobs on the 5th Anniversary of the App Store." *Progressive Policy Institute*, Washington, DC. www.progressivepolicy.org/slider/752000-app-economy-jobs-on-the-5th-anniversary-of-the-app-store/. Acedido em 25 de junho de 2015.
- Maritime Organization). 2009.** "The Hong Kong International Convention for the Safe and Environmentally Sound Recycling of Ships." www.imo.org/en/About/conventions/listofconventions/pages/the-hong-kong-international-convention-for-the-safe-and-environmentally-sound-recycling-of-ships.aspx. Acedido em 17 junho de 2015.
- Masters, B. 2015.** "The Nuts and Bolts of Robot-Human Working Relations." *Financial Times*, 3 July.
- Masur, J., e E. Posner. 2012.** "Regulation, Unemployment, and Cost-Benefit Analysis." *Virginia Law Review* 98(3): 579–634.
- May, M. 2007.** *The Elegant Solution: Toyota's Formula for Mastering Innovation*. Nova Iorque: Simon and Schuster.
- McCarthy, T. 2012.** "Encyclopedia Britannica Halts Print Publication after 244 Years." *The Guardian*, 13 March. www.theguardian.com/books/2012/mar/13/encyclopedia-britannica-halts-print-publication. Acedido em 26 de maio de 2015.
- McKinsey & Company. 2014.** "Education to Employment: Getting Europe's Youth to Work." Nova Iorque. www.mckinsey.com/insights/social_sector/

- converting_education_to_employment_in_europe. Acedido em 25 de junho de 2015.
- McKinsey Global Institute. 2012a.** "Manufacturing the Future: The Next Era of Global Growth and Innovation." Nova Iorque.
- . **2012b.** "The World at Work: Jobs, Pay and Skills for 3.5 Billion People." Nova Iorque.
- . **2013.** "Disruptive Technologies: Advances That Will Transform Life, Business, and the Global Economy." Nova Iorque.
- . **2014.** "Global Flows in a Digital Age: How Trade, Finance, People, and Data Connect the World Economy." Nova Iorque. www.mckinsey.com/insights/globalization/global_flows_in_a_digital_age. Acedido em 18 de junho de 2015.
- Milken Institute. 2013.** "In Tech We Trust? A Debate with Peter Thiel and Marc Andreessen." Milken Institute, Santa Monica, CA.
- Miller, C.C. 2014.** "Pay Gap Is Because of Gender, Not Jobs." Nova Iorque Times, 23 de abril. www.nytimes.com/2014/04/24/upshot/the-pay-gap-is-because-of-gender-not-jobs.html. Acedido em 3 de julho de 2015.
- . **2015a.** "The 24/7 Work Culture's Toll on Families and Gender Equality." Nova Iorque Times, 28 May. www.nytimes.com/2015/05/31/upshot/the-24-7-work-cultures-toll-on-families-and-gender-equality.html. Acedido em 5 de agosto de 2015.
- . **2015b.** "Mounting Evidence of Advantages for Children of Working Mothers." Nova Iorque Times, 15 May. www.nytimes.com/2015/05/17/upshot/mounting-evidence-of-some-advantages-for-children-of-working-mothers.html. Acedido em 11 de agosto de 2015.
- Mishel, L., e A. Davis. 2014.** "CEO Pay Continues to Rise as Typical Workers Are Paid Less." Issue Brief 380. Economic Policy Institute, Washington, DC.
- Mishkin, S. 2014.** "Saudi Arabia to Use edX Web Courses to Train Unemployed." Financial Times, 15 July. www.ft.com/References/195intl/cms/s/0/67fe0cb8-0c3d-11e4-943b-00144feabd0c.html. Acedido em 22 de julho de 2015.
- Montenegro, C., e H. Patrinos. 2014.** "Comparable Estimates of Returns to Schooling around the World." Policy Research Documento de trabalho 7020. Banco Mundial, Washington, DC.
- Mukherjee, S., e S. Nayyar. 2015.** "Aging and the Care Burden: Implications for Developed and Developing Countries." Documento de trabalho. PNUD-GRDH, Nova Iorque.
- Munk, M.R., e R. Rückert. 2015.** "To Work or Not Shouldn't Be a Question." Science 348(6233): 470. www.sciencemag.org/cgi/pmidlookup?view=long&pmid=25908825. Acedido em 29 de junho de 2015.
- Nobel Media. 2015.** "889 Nobel Laureates since 1901." www.nobelprize.org/nobel_prizes/. Acedido em 30 de junho de 2015. Norwegian Nuzhat, N. 2015. "Mobile Technology towards Human Development." Documento de reflexão com vista ao Relatório do Desenvolvimento Humano 2015. PNUD-GRDH, Nova Iorque.
- OCDE(Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico). 2007.** Offshoring and Employment: Trends and Impacts. Paris.
- . **2013a.** Education at a Glance 2013: OECD Indicators. Paris.
- . **2013b.** OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills. Paris.
- . **2014.** OECD Employment Outlook 2014. Paris.
- . **2015a.** OECD Family database. Paris. www.oecd.org/social/family/database.htm. Acedido em 23 de julho de 2015.
- . **2015b.** OECDStat. <http://stats.oecd.org>. Acedido em 2 de julho de 2015.
- . **2015c.** "Work-Life Balance." www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/. Acedido em 22 de julho de 2015.
- Ortiz, I., e M. Cummins. 2012.** "When the Global Crisis and Youth Bulge Collide." Social and Economic Policy Documento de trabalho. Fundo das Nações Unidas para a Infância, Nova Iorque.
- Oxfam. 2015.** "Wealth: Having It All and Wanting More." Issue Briefing. Oxford, UK. www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/ib-wealth-having-all-wanting-more-190115-en.pdf. Acedido em 10 de julho de 2015.
- ONU (Organização das Nações Unidas). 2000a.** "Resolução 1325 (2000)." S/RES/1325, 31 de outubro. <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N00/720/18/PDF/N0072018.pdf>. Acedido em 29 de junho de 2015.
- . **2000b.** "Declaração do Milênio das Nações Unidas" Resolução 55/2 aprovada pela Assembleia Geral, 8 de setembro, Nova Iorque. www.un.org/millennium/declaration/ares552e.htm. Acedido em 16 de junho de 2015.
- . **2012a.** "Education and Skills for Inclusive Sustainable Development beyond 2015." Documento de reflexão temático. UN System Task Team on the Post-2015 UN Development Agenda. Nova Iorque. www.un.org/millenniumgoals/pdf/Think%20Pieces/4_education.pdf. Acedido em 1 de julho de 2015.
- . **2012b.** "The Future We Want." Resolução 66/288 aprovada pela Assembleia Geral, 27 de julho. Nova Iorque. www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/66/288&Lang=E. Acedido em 1 de julho de 2015.
- . **2014.** A World That Counts: Mobilising the Data Revolution for Sustainable Development. Nova Iorque. www.undatarevolution.org/report/. Acedido em 25 de junho de 2015.
- . **2015a.** "Achieving Sustainable Development through Employment Creation and Decent Work for All." Background Note. Nova Iorque. www.un.org/en/africa/osaa/pdf/events/20150330/backgroundunder.pdf. Acedido em 25 de junho de 2015.
- . **2015b.** The Millennium Development Goals Report 2015. Nova Iorque. [www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20\(July%2015\).pdf](http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20(July%2015).pdf). Acedido em 30 de julho de 2015.
- . **2015c.** "Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development." Nova Iorque.
- ONU (Nações Unidas), Banco Mundial, União Europeia e Banco Africano de Desenvolvimento. 2015.** Recovering from the Ebola Crisis. Genebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_359364.pdf. Acedido em 20 de julho de 2015.
- ONUSIDA (Programa Conjunto das Nações Unidas sobre o VIH/SIDA). 2012.** UNAIDS Guidance Note on HIV and Sex Work. Genebra. www.unaids.org/sites/default/files/sub_landing/files/JC2306_UNAIDS-guidance-note-HIV-sex-work_en.pdf. Acedido em 2 de julho de 2015.
- . **2015.** How AIDS Changed Everything—MDG6: 15 Years, 15 Lessons of Hope from the AIDS Response. Genebra. www.unaids.org/en/resources/documents/2015/MDG6_15years-15lessonsfromtheAIDSresponse. Acedido em 28 de maio de 2015.
- Patnaik, A. 2015.** "Reserving Time for Daddy: The Short and Long-Run Consequences of Fathers' Quotas." Cornell University, Ithaca, NY. <http://ssrn.com/abstract=2475970>. Acedido em 18 de junho de 2015.
- Pearlin, L.I., S. Schieman, E.M. Fazio, e S.C. Meersman. 2005.** "Stress, Health, and the Life Course: Some Conceptual Perspectives." Journal of Health and Social Behavior 46(2): 205–19.
- PNUA (Programa das Nações Unidas para o Ambiente), OIT (Organização Mundial do Trabalho), OIE (Organização Internacional dos Empregadores), e ITUC (Confederação Sindical Internacional). 2008.** Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-carbon World. Nairobi. www.unep.org/PDF/UNEPGreenjobs_report08.pdf. Acedido em 18 de maio de 2015. PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento). 1994. Human Development Report 1994. Nova Iorque.
- . **1995.** Relatório do Desenvolvimento Humano 1995. Nova Iorque.
- . **2011.** Human Development Report 2011: Sustainability and Equity: A Better Future for All. Nova Iorque.
- . **2012a.** Africa Human Development Report 2012: Towards a Food Secure Future. Nova Iorque. www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/HDR/Africa%20HDR/UNDP-Africa%20HDR-2012-EN.pdf. Acedido em 4 de junho de 2015.
- . **2012b.** Malaysia National Human Development Report 2012. Kuala Lumpur.
- . **2012c.** Somalia National Human Development Report: Empowering Youth for Peace and Development. Nairobi. http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/242/somalia_report_2012.pdf. Acedido em 31 de julho de 2015.
- . **2012d.** National Human Development Report: Tajikistan: Institutions and Development. Dushanbe.
- . **2013a.** Accelerating Progress: Sustaining Results. Nova Iorque.
- . **2013b.** Humanity Divided: Confronting Inequality in Developing Countries. Nova Iorque. www.undp.org/content/dam/undp/library/Poverty%20Reduction/Inclusive%20development/Humanity%20Divided/HumanityDivided_Full-Report.pdf. Acedido em 25 de junho de 2015.
- . **2013c.** National Human Development Report 2013: People Are the Real Wealth of the Country: How Rich Is Montenegro? Podgorica. www.me.undp.org/content/dam/montenegro/docs/publications/NHDR/NHDR2013/NHDR%202013%20ENG.pdf. Acedido em 8 de junho de 2015.
- . **2013d.** "Self-Employment Success Stories." Republic of Macedonia, Employment Service Agency, Podgorica. www.mk.undp.org/content/dam/the_former_yugoslav-republic_of_macedonia/docs/SuccessStories_fullPreview.pdf. Acedido em 8 de junho de 2015.

- . **2014a.** “How the Private Sector Develops Skills Lessons from Turkey.” Istanbul International Center for Private Sector in Development, Ancara.
- . **2014b.** Human Development Report 2014: Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience. Nova Iorque. <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf>. Acedido em 16 de julho de 2015.
- . **2014c.** National Human Development Report 2014: Good Corporate Citizens: Public and Private Goals Aligned for Human Development. Chisinau. http://hdr.undp.org/sites/default/files/engleza_final.pdf. Acedido em 21 de julho de 2015.
- . **2014d.** Nepal Human Development Report 2014. Catmandu. http://hdr.undp.org/sites/default/files/nepal_nhdr_2014-final.pdf. Acedido em 21 de julho de 2015.
- . **2014e.** Roman Poverty from a Human Development Perspective. Nova Iorque. www.eurasia.undp.org/content/dam/rbec/docs/roma%20poverty%20from%20a%20human%20development%20perspective.pdf. Acedido em 31 de julho de 2015.
- . **2015a.** National Human Development Report 2014: Ethiopia: Accelerating Inclusive Growth for Sustainable Human Development in Ethiopia. <http://hdr.undp.org/sites/default/files/nhdr2015-ethiopia-en.pdf>. Acedido em 7 de julho de 2015.
- . **2015b.** “Integrated Results and Resources Framework.” Annex II in Report of the Administrator on the Strategic Plan: Performance and Results for 2014. Apresentado na Sessão Annual, junho. www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/Executive%20Board/2015/Annual-session/English/dp2015-11_Annexes%20I%20II%20and%20III.docx. Acedido em 16 de outubro de 2015.
- Pollin, R. 2015.** Greening the Global Economy. Cambridge, MA: MIT Press.
- Pooler, M. 2014.** “Crowdworkers Team Up on Pay and Practices.” Financial Times, 3 November.
- Poschen, P. 2015.** Decent Work, Green Jobs and the Sustainable Economy. Genebra: Organização Internacional do Trabalho. www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_373209/lang-en/index.htm. Acedido em 1 de junho de 2015.
- Prada, M.F., G. Rucci, e S.S. Urzúa. 2015.** “The Effects of Mandated Child Care on Female Wages in Chile.” Documento de trabalho 21080. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA. www.nber.org/papers/w21080.pdf. Acedido em 29 de junho de 2015.
- Pratap, S., I. Lobato, e A. Somuano. 2003.** “Debt Composition and Balance Sheet Effects of Exchange Rate Volatility in Mexico: A Firm Level Analysis.” Emerging Markets Review 4(4): 450–71.
- Raghuram, P. 2001.** “Caste and Gender in the Organisation of Paid Domestic Work in India.” Work, Employment & Society 15(3): 607–17.
- Rakkee, T., e S.K. Sasikumar. 2012.** Migration of Women Workers from South Asia to the Gulf. New Delhi: V.V. Giri National Labour Institute and UN Women. www.ucis.pitt.edu/global/sites/www.ucis.pitt.edu/global/files/migration_women_southasia_gulf.pdf. Acedido em 24 de julho de 2015.
- Rodrik, D. 2015a.** “Premature Deindustrialization.” Documento de trabalho 20935. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
- . **2015b.** “Work and Human Development in a Deindustrializing World.” Documento de reflexão com vista ao Relatório do Desenvolvimento Humano 2015. PNUD-GRDH, Nova Iorque.
- Rosengren, E. 2013.** “Should Full Employment Be a Mandate for Central Banks?” Discurso na 57.ª Conferência Económica da Reserva Federal de Boston sobre “Fulfilling the Full Employment Mandate – Monetary Policy & The Labor Market,” 12 de abril, Boston, MA.
- Refugee Council e IDMC (Internal Displacement Monitoring Center). 2015.** Global Estimates 2015: People Displaced by Disasters. Genebra. www.internal-displacement.org/assets/library/Media/201507-globalEstimates-2015/20150713-global-estimates-2015-en-v1.pdf. Acedido em 31 de julho de 2015.
- Ryder, G. 2015.** “Labor in the Age of Robots.” Project Syndicate, 22 January. www.project-syndicate.org/commentary/labor-in-the-age-of-robots-by-guy-ryder-2015-01. Acedido em 15 de junho de 2015.
- Salamon, L.M., S.W. Sokolowski, e M.A. Haddock. 2011.** “Measuring the Economic Value of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates and a Roadmap to the Future.” Annals of Public and Cooperative 82(3): 217–52. <http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2011/10/Annals-Septmeber-2011.pdf>. Acedido em 1 de julho de 2015.
- Salazar-Xirinachs, J. 2015.** “Trends and Disruptions and Their Implication for the Future of Jobs.” Fórum Económico Mundial, International Business Council, Genebra.
- Sayer, L.C. 2015.** “The Complexities of Interpreting Changing Household Patterns.” Council on Contemporary Families, 7 May. <https://contemporaryfamilies.org/complexities-brief-report/>. Acedido em 29 de junho de 2015.
- Schiffers, S. 2002.** “Racism at Work: Workers Feel the Effects of Prejudice.” BBC. http://news.bbc.co.uk/1/hi/english/static/in_depth/uk/2002/race/racism_at_work.stm. Acedido em 1 de julho de 2015.
- Schrank, W. 2003.** “Introducing Fisheries Subsidies.” Fisheries Technical Paper 437. Food and Agriculture Organization, Roma. www.fao.org/3/a-y4647e.pdf. Acedido em 10 de junho de 2015.
- Scott, J. 2008.** “SLIDES: Threats to Biological Diversity: Global, Continental, Local.” Presentation at Summer Conference on Shifting Baselines and New Meridians: Water, Resources, Landscapes, and the Transformation of the American West, 4–6 June, Boulder, CO. <http://scholar.law.colorado.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1014&context=water-resources-and-transformation-of-American-West>. Acedido em 10 de junho de 2015.
- Seckan, B. 2013.** “Workplace Violence in America: Frequency and Effects.” Journalist’s Resources, 12 de maio. <http://journalistsresource.org/studies/economics/workers/workplace-violence-america-frequency-effects>. Acedido em 22 de julho de 2015.
- Selim, N. 2013.** “Innovative Approaches to Job Creation.” Background note for World Development Report 2013. Banco Mundial, Washington, DC.
- Shannon, K., S.Z. Strathdee, S.M. Goldenberg, P. Duff, P. Mwangi, M. Rusakova, e outros. 2015.** “Global Epidemiology of HIV among Female Sex Workers: Influence of Structural Determinants.” Lancet 385(9962): 55–71. [www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(14\)60931-4/abstract](http://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(14)60931-4/abstract). Acedido em 2 de julho de 2015.
- Scheil-Adlung, X. 2015.** “Long-term Care Protection for Older Persons: A Review of Coverage Deficits in 46 Countries.” ESS Documento de trabalho 50. Organização Internacional do Trabalho, Genebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_407620.pdf. Acedido em 8 de outubro de 2015.
- Shi, L. 2008.** “Rural Migrant Workers in China: Scenario, Challenges and Public Policy.” Documento de trabalho 89. Organização Internacional do Trabalho, Policy Integration and Statistics Department, Genebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_097744.pdf. Acedido em 6 de agosto de 2015.
- Siemens AG. 2015.** “Fact Sheet: Amberg Electronics Plant.” Munich, Germany. www.siemens.com/press/pool/de/events/2015/corporate/2015-02-amberg/factsheet-amberg-en.pdf. Acedido em 3 de junho de 2015.
- Singer, S., J.E. Amorós, e D. Moska Arreola. 2015.** Global Entrepreneurship Monitor: 2014 Global Report. Londres: Global Entrepreneurship Research Association. www.gem-consortium.org/report. Acedido em 18 de junho de 2015.
- Skarhed, A. 2010.** “Förbud mot köp av sexuellt tjänst En utvärdering 1999–2008.” Governo da Suécia, Estocolmo.
- Skidelsky, R. 2015.** “Minimum Wage or Living Income” Project Syndicate, 16 July. www.project-syndicate.org/commentary/basic-income-tax-subsidies-minimum-wage-by-robert-skidelsky-2015-07. Acedido em 20 de julho de 2015.
- Smale, A., e C.C. Miller. 2015.** “Germany Sets Gender Quota in Boardrooms.” Nova Iorque Times, 6 de março.
- Smeaton, D., K. Ray, e G. Knight. 2014.** “Costs and Benefits to Business of Adopting Work Life Balance Working Practices: A Literature Review.” UK Department for Business, Innovation and Skills, Londres. <http://www.psi.org.uk/images/uploads/bis-14-903-costs-and-benefits-196|HUMAN%20DEVELOPMENT%20REPORT%202015%20-%20to%20business%20of%20adopting%20work%20life%20balance%20working%20practices%20a%20literature%20review.pdf>. Acedido em 4 de setembro de 2015.
- Soares, S. 2012.** “Bolsa Família, Its Design, Its Impacts and Possibilities for the Future.” Documento de trabalho 89. International Policy Center for Inclusive Growth, Brasília.
- Social Tech Guide. 2015.** “Project Details: 3D Hubs.” <http://socialtech.org.uk/projects/3d-hubs/>. Acedido em 4 de junho de 2015.
- Statista. 2014.** “Statistics and Facts on Internet Usage in India.” www.statista.com/topics/2157/internet-usage-in-india. Acedido em 2 de junho de 2015.
- . **2015.** “Distribution of Internet Users in China from December 2012 to December 2014, by Gender.” www.statista.com/statistics/265148/percentage-of-internet-users-in-china-by-gender/. Acedido em 25 de junho de 2015.
- Steffen, W., K. Richardson, J. Rockström, S. Cornell, I. Fetzer, E. Bennett, e outros. 2015.** “Planetary Boundaries: Guiding Human Development on a Changing Planet.” Science 347(6223). www.sciencemag.org/content/347/6223/1259855.abstract. Acedido em 26 de maio de 2015.
- Stevens, G. 2012.** “Women in Architecture 1: First Thoughts.” Architectural Blatherations blog. www.archsoc.com/kcas/ArchWomen.html. Acedido em 16 de abril de 2012.

- Stewart, F. 2015.** "Employment in Conflict and Post-Conflict Situations." Documento de reflexão com vista ao Relatório do Desenvolvimento Humano 2015. PNUD-GRDH, Nova Iorque.
- Stiglitz, J. 2015.** *The Great Divide*. Nova Iorque: W.W. Norton and Company.
- Stockhammer, E. 2013.** "Why Have Wage Shares Fallen? A Panel Analysis of the Determinants of Functional Income Distribution. Conditions of Work and Employment 35. Organização Internacional do Trabalho, Genebra.
- Strietska-Ilińska, O., C. Hofmann, M. Durán Haro, e S. Jeon. 2011.** Skills for Green Jobs: A Global View. Genebra: Organização Internacional do Trabalho. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159585.pdf. Acedido em 28 de maio de 2015.
- Suhoy T. 2009.** "Query Indices and a 2008 Downturn: Israeli Data." Discussion Paper 2009.06. Bank of Israel, Jerusalem. www.bankisrael.gov.il/deptdata/mehkar/papers/dp0906e.pdf. Acedido em 5 de junho de 2015.
- Surowiecki, J. 2008.** "The Open Secret of Success." *New Yorker*, 12 May.
- Suwala, W. 2010.** "Lessons Learned from the Restructuring of Poland's Coal-mining Industry." International Institute for Sustainable Development, Winnipeg, Canada.
- Swanson, B., e K. Davis. 2014.** "Status of Agricultural Extension and Rural Advisory Services Worldwide." Global Forum for Rural Advisory Services, Lindau, Switzerland. www.g-fras.org/images/wwes/GFRAS-Status_of_Rural_Advisory_Services_Worldwide.pdf. Acedido em 20 de julho de 2015.
- Tal, B. 2015.** "Canadian Employment Quality Index: Employment Quality—Trending Down." Canadian Imperial Bank of Commerce. Toronto, Canada. http://research.cibcwm.com/economic_public/download/eqi_20150305.pdf. Acedido em 1 de julho de 2015.
- Tate, R. 2013.** "Google Couldn't Kill 20 Percent Time Even If It Wanted To." *Wired*, 21 August. www.wired.com/2013/08/20-percent-time-will-never-die/. Acedido em 3 de junho de 2015.
- Tcherneva, P. 2014.** "The Social Enterprise Model for a Job Guarantee in the United States." Policy Note Archive 2014/1. Levy Economics Institute of Bard College, Annandale-on-Hudson, Nova Iorque.
- The Conference Board. 2015.** Total Economy Database. www.conference-board.org/data/economydatabase/. Acedida em 15 de maio de 2015.
- The Economist. 2014a.** "Arrested Development." 4 October. <http://www.economist.com/news/special-report/21621158-model-development-through-industrialisation-its-way-out-arrested-development>. Acedido em 1 de julho de 2015.
- . **2014b.** "Why Swedish Men Take So Much Paternity Leave." 22 June. www.economist.com/blogs/economist-explains/2014/07/economist-explains-15. Acedido em 22 de junho de 2015.
- . **2015a.** "Black Moods." 6 June. www.economist.com/news/business/21653622-coals-woes-are-spreading-it-still-has-its-fans-black-moods. Acedido em 15 de junho de 2015.
- . **2015b.** "Made to Measure." 30 May. www.economist.com/news/
- technology-quarterly/21651925-robotic-sewing-machine-could-throw-garment-workers-low-cost-countries-out. Acedido em 15 de junho de 2015.
- . **2015c.** "Parenting and Work: A Father's Place." 14 May. www.economist.com/news/international/21651203-men-have-long-been-discouraged-playing-equal-role-home-last-starting. Acedido em 23 de junho de 2015.
- The Pregnancy Test. 2014.** "Ending Discrimination at Work for New Mothers." Trade Union Congress, Londres. www.tuc.org.uk/sites/default/files/pregnancytestreport.pdf. Acedido em 29 de junho de 2015.
- Timmer, M.P. G.J. de Vries, e K. de Vries. 2014a.** "Patterns of Structural Change in Developing Countries." Research Memorandum 149. Groningen Growth and Development Centre, Groningen, Países Baixos.
- Timmer, M.P., A.A. Erumban, B. Los, R. Stehrer, e G.J. de Vries. 2014b.** "Slicing Up Global Value Chains." *Journal of Economic Perspectives* 28(2): 99–118.
- Tokman, V. 2010.** "Domestic Workers in Latin America: Statistics for new policies." Documento de trabalho (Statistics) 17. Women in Informal Employment Globalizing and Organizing, Cambridge, MA. http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Tokman_WIEGO_WP17.pdf. Acedido em 30 de junho de 2015.
- Turkish Statistical Institute. 2015.** "Information and Communication Technology (ICT) Usage in Households and by Individuals." Ankara. www.turkstat.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1028. Acedido em 20 de junho de 2015.
- TWC2 (Transient Workers Count Too). 2011.** "Fact Sheet: Foreign Domestic Workers in Singapore (Basic Statistics)." <https://twc2.org.sg/2011/11/16/fact-sheet-foreign-domestic-workers-in-singapore-basic-statistics/>. Acedido em 30 de junho de 2015.
- UK Cabinet Office. 2013.** "Subjective Wellbeing and Employment: Analysis of the Annual Population Survey (APS) Wellbeing Data, Apr-Oct 2011." Londres. www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/225510/subjective_wellbeing_employment.pdf. Acedido em 6 de agosto de 2015.
- UN Global Pulse. 2013.** "Big Data for Development: A Primer." www.unglobalpulse.org/sites/default/files/Primer%202013_FINAL%20FOR%20PRINT.pdf. Acedido em 20 de junho de 2015.
- UN Women. 2012a.** Estimating the Costs of Domestic Violence against Women in Viet Nam. Hanoi. www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2013/2/costing-study-viet-nam%20pdf.pdf. Acedido em 4 de junho de 2015.
- . **2012b.** "Women's Participation in Peace Negotiations: Connections between Presence and Influence." In UN Women Sourcebook on Women, Peace and Security. Nova Iorque.
- . **2014.** "Facts and Figures: Ending Violence against Women: A Pandemic in Diverse Forms." www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures. Acedido em 4 de junho de 2015.
- . **2015.** Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights. Nova Iorque. http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progress-report.pdf. Acedido em 20 de julho de 2015.
- UN Women Watch. 2009.** "Fact Sheet: Women, Gender Equality and Climate Change." www.un.org/womenwatch/
- feature/climate_change/. Acedido em 16 de outubro de 2015.
- UNCTAD (Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento). 2014.** Services: New Frontier for Sustainable Development. Genebra.
- . **2015.** UNCTADStat database. <http://unctadstat.unctad.org/wds/ReportFolders/reportFolders.aspx>. Acedido em 2 de junho de 2015.
- UNDESA (Departamento das Nações Unidas para Assuntos Econômicos e Sociais). 2012.** "World Population 2012." Nova Iorque. www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/trends/WPP2012_Wallchart.pdf. Acedido em 20 de maio de 2015.
- . **2013a.** International Migration Report 2013. Nova Iorque. www.un.org/en/development/desa/population/References/197_publications/pdf/migration/migration-report2013/Full_Document_final.pdf. Acedido em 20 de agosto de 2015.
- . **2013b.** World Population Prospects: The 2012 Revision. Volume II: Demographic Profiles. Nova Iorque. http://esa.un.org/wpp/Documentation/pdf/WPP2012_Volume-II-Demographic-Profiles.pdf. Acedido em 4 de junho de 2015.
- . **2015.** World Population Prospects: The 2015 Revision. Nova Iorque. http://esa.un.org/unpd/wpp/Publications/Files/Key_Findings_WPP_2015.pdf. Acedido em 30 de julho de 2015.
- UNECE (United Nations Economic Commission for Europe) Expert Group on Measuring Quality of Employment. 2012.** "Statistical Framework for Measuring Quality of Employment." Projeto revisado após a reunião do grupo de peritos de 22–23 de novembro. www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/documents/ece/ces/ge.12/2013/Statistical_framework_for_measuring_quality_of_employment.pdf. Acedido em 1 de julho de 2015.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization). 2013a.** "Literacy for All Remains an Elusive Goal, New UNESCO Data Shows." UNESCO Media Services, 5 de setembro. www.unesco.org/new/en/media-services/single-view/news/literacy_for_all_remains_an_elusive_goal_new_unesco_data_shows/#.VawSjflVikp. Acedido em 20 de maio de 2015.
- . **2013b.** "UNESCO: Half of All Out-of-school Children Live in Conflict-affected Countries." UNESCO Media Services, 11 de julho. www.unesco.org/new/en/media-services/single-view/news/unesco_half_of_all_out_of_school_children_live_in_conflict_affected_countries/#.VXCzU89Viko. Acedido em 20 de maio de 2015.
- . **2014.** EFA Global Monitoring Report 2013/4: Teaching and Learning: Achieving Quality for All. Paris. http://unesco.nl/sites/default/files/dossier/gmr_2013-4.pdf. Acedido em 17 de junho de 2015.
- . **2015.** "A Complex Formula: Girls and Women in Science, Technology, Engineering and Mathematics in Asia." Banguécoque. <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002315/231519e.pdf>. Acedido em 17 de junho de 2015.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) Institute for Statistics. 2015.** UIS.Stat. <http://data.uis.unesco.org>. Acedido em 17 de junho de 2015.
- UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) e UNDP (United Nations**

- Development Programme). 2013.** Creative Economy Report 2013 Special Edition: Widening Local Development Pathways. Paris.
- UNFPA (United Nations Population Fund) e HelpAge International. 2012.** Ageing in the Twenty-First Century: A Celebration and a Challenge. Nova Iorque e Londres. www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Ageing%20report.pdf. Acedido em 11 de agosto de 2015.
- United States Equal Employment Opportunity Commission. 2014.** "Charge Statistics. FY 1997 through FY 2014." <http://eeoc.gov/eeoc/statistics/enforcement/charges.cfm>. Acedido em 1 de julho de 2015.
- United Workers Congress. n.d. "Domestic Workers."** www.unitedworkerscongress.org/domestic-workers.html. Acedido em 30 de junho de 2015.
- UNODC (United Nations Office on Drugs and Crime). 2012.** Global Report on Trafficking in Persons 2012. Vienna. www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/Trafficking_in_Persons_2012_web.pdf. Acedido em 6 de agosto de 2015.
- USAID (United States Agency for International Development). 2013.** USAID Mekong ARCC Climate Change Impact and Adaptation Study for the Lower Mekong Basin: Main Report. Bangucoque: Missão de Desenvolvimento Regional para a Ásia. http://mekongarcc.net/sites/default/files/mekong_arcc_main_report_printed_-_final.pdf. Acedido em 15 de junho de 2015.
- USPTO (Instituto de Patentes e Marcas dos EUA). 2015.** Statistical database. www.uspto.gov/learning-and-resources/statistics. Acedido em 9 de junho de 2015.
- Uthoff, A. 2015.** "Reforma al Sistema de Pensiones Chileno." Serie Financiamiento para el Desarrollo 240. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5221/S1100849_es.pdf?sequence=1. Acedido em 23 de janeiro de 2015.
- Valbuena, A. Morales, e others. 2015.** "Mobility Profiles and Calendars for Food Security and Livelihoods Analysis." D4D Challenge proceedings, Netmob 2015. www.unglobalpulse.org/sites/default/files/UNGP%20Case%20Study_D4D%20Mobility_2015.pdf. Acedido em 15 de julho de 2015.
- Vanek, J., M.A. Chen, F. Carré, J. Heintz, e R. Hussmanns. 2014.** "Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates and Challenges." Documento de trabalho (Statistics) 2. Women in Informal Employment Globalizing and Organizing, Cambridge, MA. <http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Vanek-Statistics-WIEGO-WP2.pdf>. Acedido em 29 de junho de 2015.
- Villena, M.G., R. Sanchez, e E. Rojas. 2011.** "Unintended Consequences of Childcare Regulation in Chile: Evidence from a Regression Discontinuity Design." Munich Personal RePEc Archive. http://mpra.ub.uni-muenchen.de/62096/1/MPRA_paper_62096.pdf. Acedido em 29 de junho de 2015.
- Vissa, B. 2015.** "Entrepreneurial Skills for Social Good." FT Wealth, 5 July 2015.
- Vodopivec, M., e N. Arunatilake. 2008.** "Population Ageing and the Labor Market: The Case of Sri Lanka." SP Discussion Paper 821. Banco Mundial, Washington, DC. <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0821.pdf>. Acedido em 5 de agosto de 2015.
- Voluntários da ONU. 2011.** State of the World's Volunteerism Report: Universal Values for Global Well-being. Nova Iorque: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/SWVR/English/SWVR2011_full.pdf. Acedido em 20 de julho de 2015.
- . 2014. "UNV Online Volunteering Service." www.onlinevolunteering.org/en/vol/about/index.html. Acedido em 20 de julho de 2015.
- Walk Free Foundation. 2015.** The Global Slavery Index 2014. Dalkeith, Australia. http://d3mj66ag90b5fy.cloudfront.net/wp-content/uploads/2014/11/Global_Slavery_Index_2014_final_lowres.pdf. Acedido em 18 de junho de 2015.
- Walker, R. 2013.** "The Transitional Costs of Sectoral Reallocation: Evidence from the Clean Air Act and the Workforce." Quarterly Journal of Economics 128(4): 1787–1835.
- 198 | RELATÓRIO DO DESENVOLVIMENTO HUMANO 2015**
- Warhurst, C., F. Carré, P. Findlay, e C. Tilly. 2012.** Are Bad Jobs Inevitable? Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- WEF (World Economic Forum). 2012a.** "The Future of Manufacturing: Opportunities to Drive Economic Growth." Genebra. http://www3.weforum.org/docs/WEF_MOB_FutureManufacturing_Report_2012.pdf. Acedido em 6 de julho de 2015.
- . 2012b. The Global Competitiveness Report 2012–2013. Genebra.
- . 2014. Global Gender Gap Report 2014. Genebra. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>. Acedido em 4 de junho de 2015.
- . 2015. Global Risks 2015, 10th Edition. Genebra. www.weforum.org/risks. Acedido em 20 de julho de 2015.
- West, P., J. Gerber, P. Engstrom, N. Mueller, K. Brauman, K. Carlson, e others. 2014.** "Leverage Points for Improving Global Food Security and the Environment." Science 345: 325–28.
- WFP (World Food Programme). 2015.** "Senegal: Building Sustainable School Meal Programmes." 6 May. www.wfp.org/stories/cash-vouchers-changing-students-lives-senegal. Acedido em 2 de junho de 2015.
- WHO (World Health Organization). 2003.** "Climate Change and Human Health: Risks and Responses." www.who.int/globalchange/summary/en/. Acedido em 18 de junho de 2015.
- . 2005. "The WHO Framework Convention on Tobacco Control: An Overview." www.who.int/fctc/about/WHO_FCTC_summary_January2015.pdf. Acedido em 12 de junho de 2015.
- . 2013. Global and Regional Estimates of Violence against Women. Genebra. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/85239/1/9789241564625_eng.pdf. Acedido em 4 de junho de 2015.
- . 2014. "Health Workforce 2030: Towards a Global Strategy on Human Resources for Health." Global Health Workforce Alliance Synthesis Paper of the Thematic Working Groups. Genebra. www.who.int/workforcealliance/media/news/2014/public_consultations_GHWA_Synthesis_Paper_Towards_GSHRH_21Jan15.pdf. Acedido em 4 de junho de 2015.
- . 2015a. "Household Air Pollution and Health." Fact Sheet 292. Genebra. www.who.int/mediacentre/factsheets/fs292/en/. Acedido em 8 de julho de 2015.
- . 2015b. "Noncommunicable Diseases." Fact sheet. www.who.int/mediacentre/factsheets/fs355/en/. Acedido em 8 de julho de 2015.
- WHO (World Health Organization) e Banco Mundial. 2011.** World Report on Disability. Genebra. www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf. Acedido em 30 de junho de 2015.
- WIEGO (Women in Informal Employment Globalizing and Organizing) e OIT (Organização Internacional do Trabalho). 2013.** Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture. 2nd Edition. Cambridge, MA, e Genebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/stat/documents/publication/wcms_234413.pdf. Acedido em 29 de junho de 2014.
- Wikipedia. 2015.** "Wikipedia:About." <https://en.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:About>. Acedido em 2 de junho de 2015.
- Wilson, R.A. 2010.** Skills Supply and Demand in Europe: Medium-term Forecast up to 2020. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.
- WIOD (World Input-Output Database). 2014.** World Input-Output Database www.wiod.org/new_site/data.htm. Acedida em 26 de junho de 2015.
- WIPO (World Intellectual Property Organization). 2015.** Statistics database. www.wipo.int/ipstats/en/. Acedida em 3 de junho de 2015.
- WMO (World Meteorological Organization). 2014.** The Impact of Climate Change: Migration and Cities in South America. Genebra. www.wmo.int/bulletin/en/content/impact-climate-change-migration-and-cities-south-america. Acedido em 12 de maio de 2015.
- World Values Survey. 2014.** Wave 6. www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp. Acedido em 12 de junho de 2015.
- WRI (World Resources Institute). 2014.** Creating a Sustainable Food Future. Washington, DC. www.wri.org/sites/default/files/wri13_report_4c_wrr_online.pdf. Acedido em 20 de junho de 2015.
- Wyne, J. 2014.** "The Next Step: Breaking Barriers to Scale for MENA's Entrepreneurs." Wamda Research Lab, Beirut.
- Yang, S., e L. Zheng. 2011.** "The Paradox of Decoupling: A Study of Flexible Work Programs and Workers' Productivity." Social Science Research 40(1): 299–311. www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0049089X10000761. Acedido em 29 de junho de 2015.
- Yishay, A., e A. Mobarak. 2014.** "Social Learning and Communication." Documento de trabalho 20139. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA. www.nber.org/papers/w20139. Acedido em 18 de maio de 2015.
- Yunus, M. 2009.** Creating a World without Poverty: Social Business and the Future of Capitalism. Nova Iorque: Public Affairs.
- Zabriskie, R.B., e B.P. McCormick. 2001.** "The Influences of Family Leisure Patterns on Perceptions of Family Functioning." Family Relations 50(3): 281–89.
- Zepeda, E., S. McDonald, M. Panda, e G. Kumar. 2013.** Employing India. Guaranteeing Jobs for the Rural Poor. Washington, DC: Carnegie Endowment for International Peace.
- Zufiria, P., D. Pastor-Escuredo, L. Úbeda-Medina, M. Hernández-Medina, I. Barriales-Valbuena, A. Morales, e outros. 2015.** "Mobility Profiles and Calendars for Food Security and Livelihoods Analysis." D4D Challenge proceedings, Netmob 2015. www.unglobalpulse.org/sites/default/files/UNGP%20Case%20Study_D4D%20Mobility_2015.pdf. Acedido em 15 de julho de 2015.

Anexo estatístico

Guia do leitor	223
-----------------------	------------

Tabelas estatísticas

Índices de desenvolvimento humano

1	Índice de Desenvolvimento Humano e seus componentes	230
2	Tendências do índice de Desenvolvimento Humano, 1990-2014	234
3	Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado à Desigualdade	238
4	Índice de Desenvolvimento Humano por Género	242
5	Índice de Desigualdade de Género	246
6	Índice de Pobreza Multidimensional - países em desenvolvimento	250
7	Índice de Pobreza Multidimensional - alterações ao longo do tempo	252

Indicadores relacionados com o desenvolvimento humano

8	Tendências populacionais	256
9	Resultados relativos à saúde	260
10	Progressos na educação	264
11	Rendimento nacional e composição dos recursos	268
12	Sustentabilidade ambiental	272
13	Trabalho e emprego	276
14	Segurança humana	280
15	Integração internacional	284
16	Indicadores suplementares - percepções de bem-estar	288

Regiões	292
----------------	------------

Referências estatísticas	293
---------------------------------	------------

Guia do leitor

As 16 tabelas deste Anexo, bem como as tabelas estatísticas inseridas no final dos capítulos 2, 4 e 6, fornecem uma panorâmica geral de aspetos chave do desenvolvimento humano. As primeiras sete tabelas contêm o conjunto dos Índices de Desenvolvimento Humano e seus componentes estimados pelo Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano (GRDH). As restantes tabelas apresentam um conjunto mais alargado de indicadores relacionados com o desenvolvimento humano.

Exceto quando especificado em contrário nas notas, as tabelas utilizam os dados disponibilizados ao GRDH a partir de 15 de abril de 2015. Todos os índices e indicadores, assim como as notas técnicas sobre os cálculos dos índices compostos e fontes de informação suplementares encontram-se disponíveis online em <http://hdr.undp.org/en/data>.

Os países e territórios encontram-se classificados pelos valores do IDH de 2014. A avaliação da solidez e fiabilidade demonstrou que, no que se refere à maioria dos países, as diferenças verificadas no IDH não são significativas em termos estatísticos a partir da quarta casa decimal¹. Por esta razão, os países que apresentam os mesmos valores até três casas decimais do IDH são classificados *ex-aequo*.

Fontes e definições

O GRDH usa os dados fornecidos pelas agências de dados internacionais que dispõem do mandato, recursos e competências para recolher dados nacionais sobre indicadores concretos, exceto quando especificado em contrário.

No final de cada tabela são apresentadas as definições dos indicadores e fontes dos componentes dos dados originais, com referências completas na secção *Referências Estatísticas* no fim deste anexo.

Rendimento Nacional Bruto per capita – Paridade de Poder de Compra

Na comparação entre os níveis de vida com base no rendimento dos países, o componente rendimento do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) utiliza o Rendimento Nacional Bruto (RNB) per capita convertido em paridade de poder de compra (PPC em USD) para eliminar as diferenças a nível de preços nacionais.

O Programa de Comparação Internacional (PCI) é a maior iniciativa estatística do mundo que, com base nos seus estudos,

apresenta níveis de preços numa base comparável internacionalmente, agregados económicos em termos reais e estimativas sobre a PPC. Os valores do Índice de IDH de 2014 foram calculados com base nos estudos realizados pelo PCI em 2011 abrangendo 190 países.

Atualizações da Metodologia

O Relatório de 2015 mantém a totalidade dos índices compostos da família dos índices do desenvolvimento humano: o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), o Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado à Desigualdade (IDHAD), o Índice de Desenvolvimento Humano por Género (IDHG), o Índice de Desigualdade de Género (IDG) e o índice de Pobreza Multidimensional (MPI). A metodologia utilizada para calcular estes índices é a mesma que foi usada no Relatório de 2014. Para mais pormenores, ver *Notas técnicas 1-5* em <http://hdr.undp.org>.

Comparações ao longo do tempo e entre edições do Relatório

Dado que as agências internacionais e nacionais melhoram continuamente as suas séries de dados, os dados apresentados neste Relatório—including os valores e classificações de IDH—não são comparáveis com os publicados em edições anteriores. No que diz respeito à comparabilidade entre anos diferentes e comparabilidade transnacional do IDH, a Tabela 2 apresenta tendências fundamentadas em dados consistentes.

Discrepâncias entre estimativas nacionais e internacionais

As estimativas nacionais e internacionais de dados podem apresentar discrepâncias, uma vez que as agências de dados internacionais harmonizam os dados nacionais através de um processo metodológico consistente e, ocasionalmente, produzem uma estimativa dos dados inexistentes para efeitos de comparabilidade entre países. Noutros casos, as agências internacionais poderão não ter acesso aos dados nacionais mais recentes. Quando o GRDH se apercebe da existência de discrepâncias, estas são levadas ao conhecimento das autoridades de dados nacionais e internacionais.

Agrupamentos e agregados de países

Nas tabelas apresentam-se diversos dados agregados para grupos de países. Em geral, só é mostrado um agregado quando estão disponíveis dados relevantes para, pelo menos, metade dos países e esses dados representam, pelo menos, dois terços da população disponível nessa classificação. Os agregados para cada classificação representam apenas os países para os quais estão disponíveis dados.

Classificação do desenvolvimento humano

As classificações do IDH têm por base limiares fixos para os IDH, que derivam dos quartis da distribuição dos indicadores componentes. Os limiares são: valores de IDH inferiores a 0,550 para um desenvolvimento baixo; entre 0,550 e 0,699 para um desenvolvimento humano médio; entre 0,700 e 0,799 para um desenvolvimento humano elevado; e superiores ou iguais a 0,800 para um desenvolvimento humano muito elevado.

Agrupamentos regionais

Os agrupamentos regionais têm por base a classificação regional do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Os Países Menos Desenvolvidos ou os Pequenos Estados Insulares em Vias de Desenvolvimento são definidos de acordo com classificações das Nações Unidas (ver www.unohrrls.org).

Países em desenvolvimento

São fornecidos agregados para o grupo de países classificados como países em desenvolvimento.

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE)

São apresentados agregados para os 34 membros da OCDE, 31 dos quais são países desenvolvidos e 3 são países em desenvolvimento. Os agregados incluem todos os países do grupo relativamente aos quais existem dados disponíveis.

Notas sobre países

Os dados relativos à China não incluem a Região Administrativa Especial de Hong Kong, a Região Administrativa Especial de Macau e a Província de Taiwan.

Símbolos

Um traço entre dois anos, como em 2005-2014, indica que os dados disponíveis dizem respeito ao ano mais recente para o período especificado. Uma barra entre anos, como em 2005/2014, indica a média relativa aos anos indicados. As taxas de crescimento são geralmente taxas médias anuais de crescimento entre o primeiro e o último ano do período referido.

As tabelas utilizam os seguintes símbolos:

..	Valor não disponível
0 ou 0,0	Nulo ou irrelevante
—	Não se aplica

Agradecimentos no domínio da estatística

Os índices compostos e outros recursos estatísticos utilizados no Relatório têm como fonte um vasto leque dos mais respeitadores fornecedores de dados internacionais nos respetivos campos de especialização. O GRDH está particularmente grato ao Centro de Investigação sobre a Epidemiologia de Catástrofes; à Comissão Económica das Nações Unidas para a América Latina e as Caraíbas; ao Eurostat; à Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura; à Gallup; à ICF Macro; ao Observatório de Deslocamento Interno (IDMC); à Organização Internacional do Trabalho; ao Fundo Monetário Internacional; à União Internacional das Telecomunicações; à União Interparlamentar; ao Estudo sobre Rendimento do Luxemburgo; à Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos; ao Fundo das Nações Unidas para a Infância; à Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento; ao Departamento dos Assuntos Económicos e Sociais das Nações Unidas; à Comissão Económica e Social da ONU para a Ásia Ocidental; ao Instituto de Estatística da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura; ao Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados; ao Gabinete das Nações Unidas contra a Droga e o Crime; à Organização Mundial de Turismo das Nações Unidas; ao Banco Mundial; à Organização Mundial de Saúde. A base de dados internacional mantida por Robert Barro (Universidade de Harvard) e Jong-Wha Lee (Universidade da Coreia) constitui igualmente uma inestimável fonte de informações para o cálculo dos índices utilizados no Relatório.

Tabelas estatísticas

As primeiras sete tabelas incluídas neste anexo estão relacionadas com os cinco Índices de Desenvolvimento Humano e seus componentes.

Desde o *Relatório de Desenvolvimento Humano* de 2010, foram calculados quatro índices compostos da família dos índices do desenvolvimento humano: o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), o Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado à Desigualdade (IDHAD), o Índice de Desigualdade de Género (IDG) e o índice de Pobreza Multidimensional (MPI). O relatório do ano passado introduziu o Índice de Desenvolvimento Humano por Género (IDHG), que compara o IDH calculado separadamente para homens e mulheres e foi de novo incluído no Relatório deste ano.

As restantes tabelas apresentam um conjunto mais alargado de indicadores relacionados com o desenvolvimento humano e fornecem uma visão mais abrangente do desenvolvimento humano de um país. Três destas tabelas são apresentadas como anexos aos capítulos 2, 4 e 6.

A Tabela 1, “Índice de Desenvolvimento Humano e seus componentes”, classifica os países segundo o valor do Índice de Desenvolvimento Humano de 2014 e dá a conhecer, de forma circunstanciada e detalhada, os valores dos três componentes do IDH: longevidade, educação (com dois indicadores) e rendimento. A tabela apresenta igualmente a diferença de classificações por IDH e RNB.

A Tabela 2, “Tendências do Índice de Desenvolvimento Humano, 1990-2014”, apresenta uma série cronológica dos valores relativos ao IDH que permite comparar os valores relativos ao IDH de 2014 com os dos anos anteriores. A tabela recorre à mais recente revisão dos dados históricos disponível em 2015 e à mesma metodologia aplicada para calcular o IDH de 2014. A par destes valores de IDH históricos, a tabela inclui as alterações de classificação com base no IDH ao longo dos últimos cinco anos, bem como a média anual de crescimento do IDH ao longo de quatro intervalos de tempo: 1990-2000, 2000-2010, 2010-2014 e 1990-2014.

A Tabela 3, “Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado à Desigualdade”, contém duas medidas relacionadas de desigualdade – o IDH ajustado à desigualdade (IDHAD) e a perda no Índice do Desenvolvimento Humano devida à desigualdade. O IDHAD vai mais longe do que a simples análise das realizações médias em matéria de saúde, educação e rendimento de um país, refletindo a distribuição dessas realizações entre os residentes. O IDHAD pode ser interpretado como o nível de desenvolvimento humano quando a desigualdade é tomada em consideração. A diferença relativa entre o IDHAD e o IDH é a perda devida à desigualdade na distribuição do IDH dentro do país. A tabela também apresenta o coeficiente de desigualdade humana, que é uma média não ponderada das desigualdades em três dimensões. Para além disso, a tabela mostra a diferença de classificação por país no que respeita ao IDH e ao IDHAD. Um valor negativo significa que o facto de ter em conta a desigualdade reduz a classificação de

um país na distribuição do IDH. A Tabela 3 apresenta também três medidas-padrão de desigualdade de rendimento: o rácio entre os quintis superiores e inferiores, o rácio de Palma, que é o rácio entre o rendimento dos 10 por cento mais ricos e dos 40 por cento mais pobres e o coeficiente de Gini.

A Tabela 4, “Índice de Desenvolvimento Humano por Género”, mede as disparidades relativas ao IDH por género. A tabela contém os valores de IDH estimados separadamente para mulheres e homens, cujo rácio é o Índice de Desenvolvimento Humano por Género (IDHG). Quanto mais o rácio se aproximar de 1, menor são as disparidades entre mulheres e homens. Os valores para os três componentes do IDH - longevidade, educação (com dois indicadores) e rendimento - também são apresentados por género. A Tabela inclui ainda as classificações dos países por desvio absoluto do RNB de 1.

A Tabela 5, “Índice de Desigualdade de Género”, apresenta uma medida composta da desigualdade de género recorrendo a três dimensões: saúde reprodutiva, capacitação e mercado de trabalho. A saúde reprodutiva é medida por dois indicadores: a taxa de mortalidade materna e a taxa de fertilidade adolescente. A dimensão da capacitação é medida pela percentagem de assentos parlamentares detidos pelas mulheres, bem como pela percentagem da população que frequentou o ensino secundário. E o mercado de trabalho é medido pela participação na força de trabalho. Um valor baixo do Índice de Desigualdade de Género indica uma reduzida desigualdade entre mulheres e homens, e vice-versa.

A Tabela 6, “Índice de Pobreza Multidimensional - países em desenvolvimento”, regista as múltiplas privações que as pessoas enfrentam em matéria de educação, saúde e vida. O Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) mostra simultaneamente a incidência da pobreza multidimensional não relacionada com o rendimento (uma contagem *per capita* das pessoas em situação de pobreza multidimensional) e a sua intensidade (o número relativo de privações que as pessoas pobres sofrem simultaneamente). Com base nos limiares de intensidade, as pessoas são respetivamente classificadas como próximas de uma situação de pobreza multidimensional, em situação de pobreza multidimensional ou em pobreza extrema. Inclui-se o contributo das privações verificadas em cada uma das dimensões para a pobreza total. A tabela também apresenta as medidas de pobreza de rendimento: uma população que vive com menos de 1,25 USD em PPC por dia e uma população que vive abaixo do limiar de pobreza nacional. As estimativas deste ano do Índice de Pobreza Multidimensional utilizam a metodologia revista introduzida no Relatório de 2014. A metodologia revista inclui algumas modificações ao conjunto original de 10 indicadores: a altura-para-a-idade substitui o peso-para-a-idade nas crianças com menos de 5 anos, pois o défice de crescimento é um indicador mais fiável de subnutrição crónica; a mortalidade infantil

só é considerada uma privação da saúde se ocorreu nos cinco anos anteriores ao inquérito; o limiar mínimo para a privação de educação foi elevado dos cinco anos de escolaridade para os seis, de forma a refletir a definição padrão de escolaridade primária utilizada nos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e em medidas internacionais de alfabetização funcional; e os indicadores por património familiar foram alargados de forma a refletir melhor os agregados familiares tanto rurais como urbanos.

A Tabela 7, “Índice de Pobreza Multidimensional - alterações ao longo do tempo”, apresenta estimativas dos valores do Índice de Pobreza Multidimensional e seus componentes relativas a duas ou mais situações observadas ao longo do tempo nos países para os quais existiam dados disponíveis em 2015. A estimativa assenta na metodologia revista introduzida no Relatório de 2014.

A Tabela 8, “Tendências populacionais”, contém os principais indicadores populacionais, incluindo a população total, a idade média da população, os rácios de dependência e as taxas de fertilidade total, o que pode contribuir para avaliar a carga que recai sobre a população ativa num determinado país. Os desvios no rácio natural dos géneros à nascença têm implicações nas taxas de substituição das populações, indiciam eventuais futuros problemas sociais e económicos e podem indicar a existência de preconceitos sexistas.

A Tabela 9, “Resultados relativos à saúde”, apresenta indicadores de saúde infantil (percentagem de lactentes exclusivamente amamentados durante os primeiros seis meses de vida, percentagem de lactentes com imunização insuficiente contra a difteria, tétano e tosse convulsa, bem como contra o sarampo, e taxa de mortalidade infantil), de saúde da criança (taxa de mortalidade infantil e percentagem de crianças com menos de 5 anos de idade que sofrem de atraso no crescimento) e saúde do adulto (taxas de mortalidade em adulto divididas por género, mortes devidas à malária e à tuberculose, prevalência do VIH e esperança de vida aos 60 anos). Inclui igualmente dois indicadores relativos à qualidade dos cuidados de saúde: número de médicos por 10 000 pessoas e despesas de saúde em percentagem do PIB.

A Tabela 10, “Progressos na educação”, apresenta os indicadores normalizados relativos à educação, juntamente com indicadores da qualidade da educação, incluindo médias das classificações em exames de leitura, matemática e ciências para alunos de 15 anos de idade. A tabela disponibiliza também indicadores de sucesso escolar: taxa de alfabetização juvenil e de adultos, bem como a percentagem da população adulta com frequência do ensino secundário. Os rácios brutos de matrículas em cada nível de ensino são complementados com as taxas de abandono escolar no ensino primário. A tabela inclui outros dois indicadores da qualidade da educação - a saber, o número

de professores do ensino primário com formação para o ensino e o rácio alunos-professores -, bem como um indicador da despesa com a educação enquanto percentagem do PIB.

A Tabela 11, “Rendimento nacional e composição dos recursos”, combina indicadores macroeconómicos, como o produto interno bruto (PIB), a formação bruta de capital fixo (FBCF) e os impostos sobre o rendimento, os lucros e as mais-valias como percentagem das receitas totais dos impostos. A formação bruta de capital fixo é um indicador aproximado do rendimento nacional que é investido e não consumido. Em tempos de incerteza económica ou recessão, a FBCF tende a diminuir. Os indicadores relativos à despesa pública correspondem à despesa geral de consumo final das administrações públicas (apresentada como percentagem do PIB e como taxa de crescimento anual) e à despesa pública na investigação e desenvolvimento. Além desses indicadores macroeconómicos, três outros indicadores para medição da dívida são apresentados, todos como percentagens do PIB ou do RNB: o crédito interno fornecido pelo setor bancário, o volume da dívida externa e o serviço da dívida total. O Índice de Preços ao Consumidor constitui uma medida da inflação. São também apresentados dois indicadores relativos aos preços dos produtos alimentares: o índice de nível de preços e o índice de volatilidade do nível de preços

A Tabela 12, “Sustentabilidade ambiental”, ilustra a vulnerabilidade e os efeitos das ameaças ambientais. A tabela dá a conhecer a percentagem que os combustíveis fósseis e as fontes de energia renováveis representam no abastecimento de energia primária, apresenta níveis *per capita* e crescimento anual das emissões de CO₂, e apresenta valores mensuráveis de preservação de recursos naturais e proteção do ecossistema (esgotamento de recursos naturais como uma percentagem do RNB, percentagem da área florestal e percentagem de variação; e retiradas de água doce). A tabela contém as taxas de mortalidade infantil no caso de crianças com idade inferior a 5 anos devido à poluição do ar interior e exterior, bem como devido à água insalubre, saneamento e higiene deficientes. A tabela apresenta ainda um indicador dos impactos diretos das catástrofes naturais (população anual média afetada por milhão de pessoas).

A Tabela 13, “Trabalho e emprego”, apresenta indicadores sobre três componentes: emprego, desemprego e produtividade laboral. Realça dois indicadores principais relativos ao emprego: o rácio emprego-população e a taxa de participação na força de trabalho. A tabela mostra igualmente o emprego na agricultura e nos serviços e a respetiva variação desde 1990, bem como a percentagem da mão-de-obra com educação superior, associada a uma força de trabalho altamente qualificada. A tabela junta indicadores relativos ao emprego vulnerável e às diferentes formas de desemprego. Pelo seu lado, a produtividade laboral é

medida pela produção por trabalhador e pelo número de horas de trabalho semanais.

A **Tabela 14, “Segurança humana”**, reflete a dimensão da segurança da população. A tabela começa com a percentagem de nascimentos registados, seguidos do número de refugiados por país de origem e do número de pessoas deslocadas internamente. São também fornecidos dados sobre a dimensão da população sem-abrigo devido a catástrofes naturais, a população de crianças órfãs e a população prisional. A tabela inclui ainda indicadores dos homicídios e dos suicídios (por género), bem como a importância do défice alimentar e um indicador sobre a violência contra as mulheres.

A **Tabela 15, “Integração internacional”**, fornece indicadores de diversos aspetos da globalização. O comércio internacional é medido como percentagem do PIB. Os fluxos financeiros são representados por entradas líquidas de investimento direto estrangeiro e capital privado, ajuda pública ao desenvolvimento e entradas de remessas. A mobilidade humana é registada pelo índice líquido de migração, pela percentagem de imigrantes, pelo número de estudantes estrangeiros do ensino superior (expresso como percentagem do total de matrículas no ensino superior nesse país) e pelo turismo internacional recebido. As comunicações internacionais têm por base a percentagem da população que usa a Internet, o número de assinaturas de telemóveis por 100 pessoas e a variação da percentagem de assinaturas de telemóveis entre 2009 e 2014.

A **Tabela 16, “Indicadores suplementares - perceções de bem-estar”**, inclui indicadores que refletem as opiniões dos indivíduos e a autoperceção sobre as dimensões relevantes do desenvolvimento humano: a qualidade da educação, a qualidade dos cuidados de saúde, o nível de vida e o mercado de trabalho, a segurança pessoal, e a satisfação global com a vida e com a liberdade de escolha. A tabela contém também indicadores que refletem perceções sobre as políticas governamentais em matéria

de preservação do ambiente e a confiança global nos governos e nos sistemas judiciais nacionais.

A **Tabela anexa ao Capítulo 1, “Trabalho em situação de exploração, risco e insegurança”**, reúne indicadores sobre o tipo de trabalho que comporta riscos para o desenvolvimento humano: trabalho infantil, trabalhadores domésticos e classe de trabalhadores pobres. A tabela apresenta igualmente totais recentes relativos a acidentes de trabalho. Inclui três indicadores - subsídio de desemprego, licença de maternidade obrigatória remunerada e pensão de velhice - que avaliam a segurança decorrente do emprego.

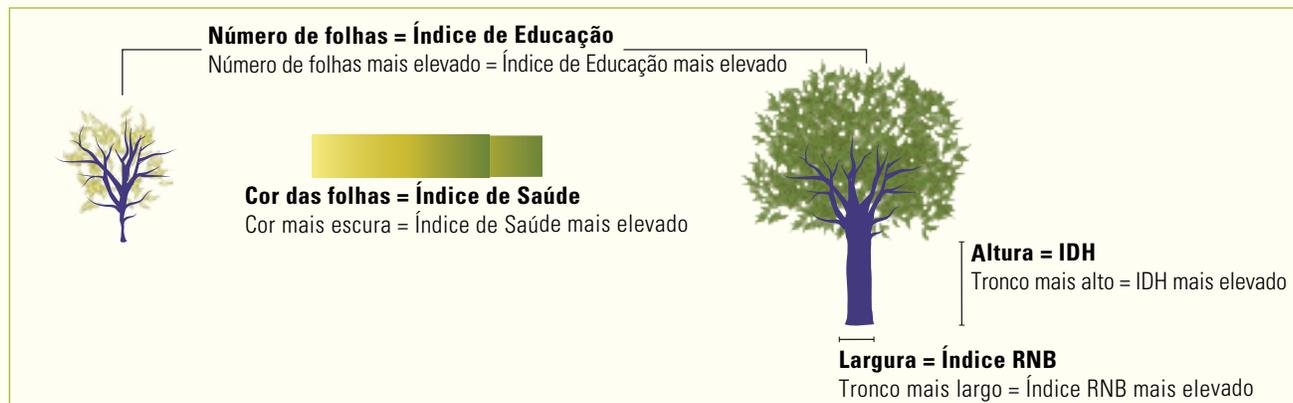
A **Tabela anexa ao Capítulo 4, “Utilização do tempo”**, compila dados de mais de 100 inquéritos sobre utilização do tempo realizados nos últimos 25 anos, com informações sobre a forma como homens e mulheres despendem diariamente o seu tempo com as atividades principais: trabalho remunerado e não remunerado, aprendizagem, vida social e lazer, cuidados e manutenção pessoais e outras atividades (não contabilizadas).

A **Tabela anexa ao Capítulo 6, “Estatuto das convenções de direitos laborais fundamentais”**, revela o momento em que os diversos países ratificaram as principais convenções de direitos laborais fundamentais. As oito convenções selecionadas abrangem quatro grupos principais de direitos e liberdades: liberdade de associação e de negociação coletiva, eliminação do trabalho forçado ou obrigatório, eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão, e abolição do trabalho infantil.

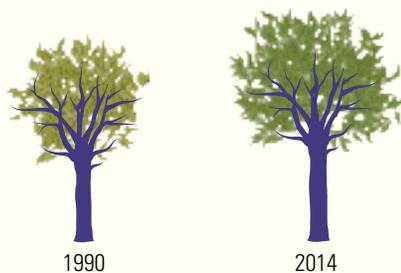
Nota

1. Agunae Kovacevic (2011) e Høyland, Moene, e Willumsen (2011).

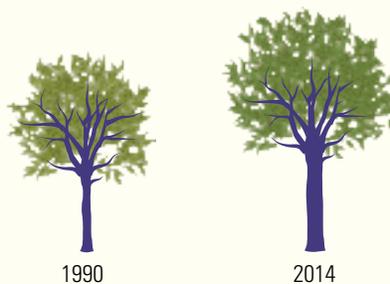
Índices de desenvolvimento humano



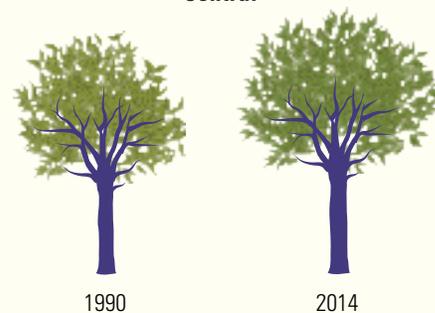
Estados Árabes



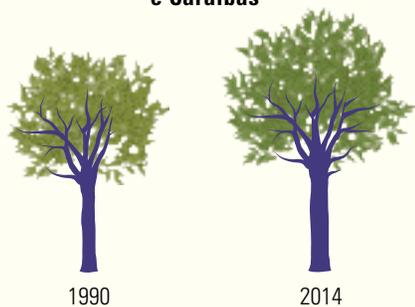
Ásia Oriental e Pacífico



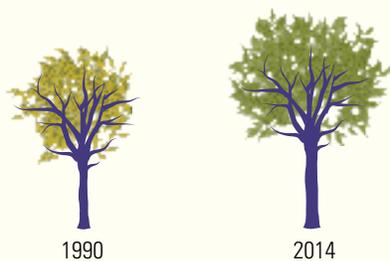
Europa e Ásia Central



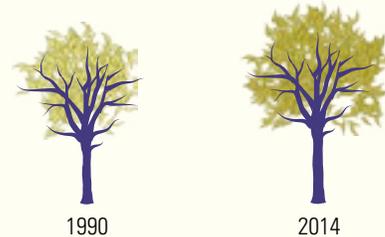
América Latina e Caraíbas



Ásia do Sul



África Subariana



Índice de Desenvolvimento Humano e seus componentes

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)	Esperança de vida à nascença	Anos de escolaridade esperados	Média de anos de escolaridade	Rendimento Nacional Bruto (RNB) per capita	Classificação do RNB per capita menos classificação do IDH	
	Valor	(anos)	(anos)	(anos)	(PPC em \$ de 2011)		
	2014	2014	2014 ^a	2014 ^a	2014	2014	
DESENVOLVIMENTO HUMANO MUITO ELEVADO							
1	Noruega	0,944	81,6	17,5	12,6 ^b	64.992	5
2	Austrália	0,935	82,4	20,2 ^c	13,0	42.261	17
3	Suíça	0,930	83,0	15,8	12,8	56.431	6
4	Dinamarca	0,923	80,2	18,7 ^c	12,7	44.025	11
5	Países Baixos	0,922	81,6	17,9	11,9	45.435	9
6	Alemanha	0,916	80,9	16,5	13,1 ^d	43.919	11
6	Irlanda	0,916	80,9	18,6 ^c	12,2 ^e	39.568	16
8	Estados Unidos	0,915	79,1	16,5	12,9	52.947	3
9	Canadá	0,913	82,0	15,9	13,0	42.155	11
9	Nova Zelândia	0,913	81,8	19,2 ^c	12,5 ^b	32.689	23
11	Singapura	0,912	83,0	15,4 ^f	10,6 ^e	76.628 ^g	-7
12	Hong Kong, China (SAR)	0,910	84,0	15,6	11,2	53.959	-2
13	Listenstaine	0,908	80,0 ^h	15,0	11,8 ⁱ	79.851 ^{gj}	-10
14	Suécia	0,907	82,2	15,8	12,1	45.636	-1
14	Reino Unido	0,907	80,7	16,2	13,1 ^d	39.267	9
16	Islândia	0,899	82,6	19,0 ^c	10,6 ^e	35.182	12
17	Coreia (República da)	0,898	81,9	16,9	11,9 ^e	33.890	13
18	Israel	0,894	82,4	16,0	12,5	30.676	16
19	Luxemburgo	0,892	81,7	13,9	11,7	58.711	-11
20	Japão	0,891	83,5	15,3	11,5 ^e	36.927	7
21	Bélgica	0,890	80,8	16,3	11,3 ^d	41.187	0
22	França	0,888	82,2	16,0	11,1	38.056	4
23	Áustria	0,885	81,4	15,7	10,8 ^d	43.869	-5
24	Finlândia	0,883	80,8	17,1	10,3 ^e	38.695	0
25	Eslovênia	0,880	80,4	16,8	11,9	27.852	12
26	Espanha	0,876	82,6	17,3	9,6	32.045	7
27	Itália	0,873	83,1	16,0	10,1 ^d	33.030	4
28	República Checa	0,870	78,6	16,4	12,3	26.660	10
29	Grécia	0,865	80,9	17,6	10,3	24.524	14
30	Estônia	0,861	76,8	16,5	12,5 ^e	25.214	12
31	Brunei Darussalam	0,856	78,8	14,5	8,8 ^e	72.570 ^k	-26
32	Chipre	0,850	80,2	14,0	11,6	28.633	3
32	Qatar	0,850	78,2	13,8 ^l	9,1	123.124 ^g	-31
34	Andorra	0,845	81,3 ^h	13,5 ^f	9,6 ^m	43.978 ⁿ	-18
35	Eslováquia	0,844	76,3	15,1	12,2 ^d	25.845	5
36	Polónia	0,843	77,4	15,5	11,8	23.177	10
37	Lituânia	0,839	73,3	16,4	12,4	24.500	7
37	Malta	0,839	80,6	14,4	10,3	27.930	-1
39	Arábia Saudita	0,837	74,3	16,3	8,7 ^d	52.821	-27
40	Argentina	0,836	76,3	17,9	9,8 ^d	22.050 ^k	11
41	Emirados Árabes Unidos	0,835	77,0	13,3 ^o	9,5 ^d	60.868	-34
42	Chile	0,832	81,7	15,2	9,8	21.290	11
43	Portugal	0,830	80,9	16,3	8,2	25.757	-2
44	Hungria	0,828	75,2	15,4	11,6 ^d	22.916	3
45	Barain	0,824	76,6	14,4 ^p	9,4 ^b	38.599	-20
46	Letónia	0,819	74,2	15,2	11,5 ^d	22.281	4
47	Croácia	0,818	77,3	14,8	11,0	19.409	11
48	Koweit	0,816	74,4	14,7 ^l	7,2	83.961 ^g	-46
49	Montenegro	0,802	76,2	15,2	11,2	14.558	27
DESENVOLVIMENTO HUMANO ELEVADO							
50	Bielorrússia	0,798	71,3	15,7	12,0 ^q	16.676	14
50	Federação Russa	0,798	70,1	14,7	12,0	22.352	-1
52	Omã	0,793	76,8	13,6	8,0	34.858	-23
52	Roménia	0,793	74,7	14,2	10,8	18.108	10
52	Uruguai	0,793	77,2	15,5	8,5	19.283	7
55	Bahamas	0,790	75,4	12,6 ^r	10,9	21.336	-3
56	Cazaquistão	0,788	69,4	15,0	11,4 ^e	20.867	-1
57	Barbados	0,785	75,6	15,4	10,5 ^q	12.488	27
58	Antígua e Barbuda	0,783	76,1	14,0	9,2 ^r	20.070	-1
59	Bulgária	0,782	74,2	14,4	10,6 ^d	15.596	13
60	Palau	0,780	72,7 ^h	13,7	12,3 ^f	13.496	18
60	Panamá	0,780	77,6	13,3	9,3	18.192	1

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)	Esperança de vida à nascença	Anos de escolaridade esperados	Média de anos de escolaridade	Rendimento Nacional Bruto (RNB) per capita	Classificação do RNB per capita menos classificação do IDH	
	Valor	(anos)	(anos)	(anos)	(PPC em \$ de 2011)	2014	
	2014	2014	2014 ^a	2014 ^a	2014		
62	Malásia	0,779	74,7	12,7 ^l	10,0	22.762	-14
63	Maurícia	0,777	74,4	15,6	8,5	17.470	0
64	Seicheles	0,772	73,1	13,4	9,4 ^r	23.300	-19
64	Trinidade e Tobago	0,772	70,4	12,3 ^l	10,9	26.090	-25
66	Sérvia	0,771	74,9	14,4	10,5	12.190	20
67	Cuba	0,769 ^s	79,4	13,8	11,5 ^q	7.301 ^t	47
67	Líbano	0,769	79,3	13,8	7,9 ^l	16.509	-1
69	Costa Rica	0,766	79,4	13,9	8,4	13.413	10
69	Irão (República Islâmica do)	0,766	75,4	15,1	8,2 ^e	15.440	3
71	Venezuela (República Boliviana da)	0,762	74,2	14,2	8,9 ^d	16.159	-2
72	Turquia	0,761	75,3	14,5	7,6	18.677	-12
73	Sri Lanca	0,757	74,9	13,7	10,8 ^b	9.779	29
74	México	0,756	76,8	13,1	8,5	16.056	-4
75	Brasil	0,755	74,5	15,2 ^u	7,7	15.175	-1
76	Geórgia	0,754	74,9	13,8	12,1 ^q	7.164	40
77	São Cristóvão e Nevis	0,752	73,8 ^h	12,9	8,4 ^r	20.805	-21
78	Azerbaijão	0,751	70,8	11,9	11,2 ^l	16.428	-11
79	Granada	0,750	73,4	15,8	8,6 ^r	10.939	14
80	Jordânia	0,748	74,0	13,5	9,9	11.365	11
81	Antiga República Jugoslava da Macedónia	0,747	75,4	13,4	9,3 ^q	11.780	9
81	Ucrânia	0,747	71,0	15,1	11,3 ^e	8.178	25
83	Argélia	0,736	74,8	14,0	7,6	13.054	-1
84	Peru	0,734	74,6	13,1	9,0	11.015	8
85	Albânia	0,733	77,8	11,8 ^l	9,3	9.943	14
85	Arménia	0,733	74,7	12,3	10,9 ^e	8.124	22
85	Bósnia-Herzegovina	0,733	76,5	13,6	8,3 ^v	9.638	19
88	Equador	0,732	75,9	14,2	7,6	10.605	7
89	Santa Lúcia	0,729	75,1	12,6	9,3 ^q	9.765	14
90	China (República Popular da)	0,727	75,8	13,1	7,5 ^b	12.547	-7
90	Ilhas Fiji	0,727	70,0	15,7 ^l	9,9	7.493	21
90	Mongólia	0,727	69,4	14,6	9,3 ^e	10.729	4
93	Tailândia	0,726	74,4	13,5	7,3	13.323	-13
94	Dominica	0,724	77,8 ^h	12,7 ^w	7,9 ^r	9.994	4
94	Líbia	0,724	71,6	14,0 ^l	7,3 ^e	14.911 ^{kx}	-19
96	Tunísia	0,721	74,8	14,6	6,8 ^q	10.404	1
97	Colômbia	0,720	74,0	13,5	7,3 ^d	12.040	-9
97	São Vicente e Granadinas	0,720	72,9	13,4 ^l	8,6 ^r	9.937	3
99	Jamaica	0,719	75,7	12,4	9,7 ^e	7.415	13
100	Tonga	0,717	72,8	14,7	10,7 ^e	5.069	32
101	Belize	0,715	70,0	13,6	10,5	7.614	9
101	República Dominicana	0,715	73,5	13,1	7,6	11.883	-12
103	Suriname	0,714	71,1	12,7 ^l	7,7 ^v	15.617	-32
104	Maldivas	0,706	76,8	13,0 ^l	5,8 ^z	12.328	-19
105	Samoa	0,702	73,4	12,9 ^f	10,3 ^f	5.327	24
DESENVOLVIMENTO HUMANO MÉDIO							
106	Botsuana	0,698	64,5	12,5	8,9 ^e	16.646	-41
107	Moldávia (República da)	0,693	71,6	11,9	11,2	5.223	23
108	Egito	0,690	71,1	13,5	6,6 ^e	10.512	-12
109	Turquemenistão	0,688	65,6	10,8	9,9 ^r	13.066	-28
110	Gabão	0,684	64,4	12,5 ^l	7,8 ^v	16.367	-42
110	Indonésia	0,684	68,9	13,0	7,6 ^z	9.788	-9
112	Paraguai	0,679	72,9	11,9	7,7 ^b	7.643	-3
113	Palestina (Estado da)	0,677	72,9	13,0	8,9	4.699 ^x	21
114	Usbequistão	0,675	68,4	11,5	10,9 ^{aa}	5.567	10
115	Filipinas	0,668	68,2	11,3	8,9 ^d	7.915	-7
116	El Salvador	0,666	73,0	12,3	6,5	7.349	-3
116	África do Sul	0,666	57,4	13,6	9,9	12.122	-29
116	Vietname	0,666	75,8	11,9 ^w	7,5 ^e	5.092	15
119	Bolívia (Estado Plurinacional da)	0,662	68,3	13,2	8,2	5.760	4
120	Quirguizistão	0,655	70,6	12,5	10,6	3.044	29
121	Iraque	0,654	69,4	10,1	6,4 ^e	14.003	-44
122	Cabo Verde	0,646	73,3	13,5	4,7 ^r	6.094	-1
123	Micronésia (Estados Federados da)	0,640	69,1	11,7	9,7 ^f	3.432	21

TABELA 1: ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO E SEUS COMPONENTES

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)	Esperança de vida à nascença	Anos de escolaridade esperados	Média de anos de escolaridade	Rendimento Nacional Bruto (RNB) per capita	Classificação do RNB per capita menos classificação do IDH
	Valor	(anos)	(anos)	(anos)	(PPC em \$ de 2011)	
	2014	2014	2014 ^a	2014 ^a	2014	2014
124 Guiana	0,636	66,4	10,3	8,5 ^e	6.522	-4
125 Nicarágua	0,631	74,9	11,5 ^l	6,0 ^e	4.457	12
126 Marrocos	0,628	74,0	11,6	4,4 ^b	6.850	-8
126 Namíbia	0,628	64,8	11,3	6,2 ^e	9.418	-21
128 Guatemala	0,627	71,8	10,7	5,6	6.929	-11
129 Tajiquistão	0,624	69,4	11,2	10,4 ^y	2.517	27
130 Índia	0,609	68,0	11,7	5,4 ^e	5.497	-4
131 Honduras	0,606	73,1	11,1	5,5	3.938	7
132 Butão	0,605	69,5	12,6	3,0 ^q	7.176	-17
133 Timor-Leste	0,595	68,2	11,7	4,4 ^y	5.363 ^{ab}	-6
134 Síria (República Árabe da)	0,594	69,6	12,3	6,3 ^e	2.728 ^{kx}	21
134 Vanuatu	0,594	71,9	10,6 ^l	6,8 ^{aa}	2.803	19
136 Congo	0,591	62,3	11,1	6,1 ^b	6.012	-14
137 Quiribati	0,590	66,0	12,3	7,8 ^r	2.434	21
138 Guiné Equatorial	0,587	57,6	9,0 ^l	5,5 ^y	21.056	-84
139 Zâmbia	0,586	60,1	13,5	6,6 ^e	3.734	4
140 Gana	0,579	61,4	11,5	7,0	3.852	-1
141 Laos (República Democrática Popular do)	0,575	66,2	10,6	5,0 ^q	4.680	-6
142 Bangladeche	0,570	71,6	10,0	5,1 ^e	3.191	5
143 Camboja	0,555	68,4	10,9	4,4 ^y	2.949	7
143 São Tomé e Príncipe	0,555	66,5	11,3	4,7 ^y	2.918	8
DESENVOLVIMENTO HUMANO BAIXO						
145 Quênia	0,548	61,6	11,0	6,3 ^b	2.762	9
145 Nepal	0,548	69,6	12,4	3,3 ^e	2.311	16
147 Paquistão	0,538	66,2	7,8	4,7	4.866	-14
148 Mianmar	0,536	65,9	8,6	4,1 ^e	4.608 ^k	-12
149 Angola	0,532	52,3	11,4	4,7 ^y	6.822	-30
150 Suazilândia	0,531	49,0	11,3	7,1 ^b	5.542	-25
151 Tanzânia (República Unida da)	0,521	65,0	9,2	5,1 ^e	2.411	8
152 Nigéria	0,514	52,8	9,0 ^l	5,9 ^y	5.341	-24
153 Camarões	0,512	55,5	10,4	6,0 ^e	2.803	-1
154 Madagáscar	0,510	65,1	10,3	6,0 ^q	1.328	24
155 Zimbabué	0,509	57,5	10,9	7,3 ^e	1.615	13
156 Mauritânia	0,506	63,1	8,5	3,8 ^e	3.560	-14
156 Ilhas Salomão	0,506	67,9	9,2	5,0 ^f	1.540	16
158 Papuásia Nova Guiné	0,505	62,6	9,9 ^r	4,0 ^e	2.463	-1
159 Comores	0,503	63,3	11,5	4,6 ^y	1.456	16
160 Iémen	0,498	63,8	9,2	2,6 ^e	3.519	-17
161 Lesoto	0,497	49,8	11,1	5,9 ^z	3.306	-16
162 Togo	0,484	59,7	12,2	4,5 ^y	1.228	17
163 Haiti	0,483	62,8	8,7 ^r	4,9 ^y	1.669	4
163 Ruanda	0,483	64,2	10,3	3,7	1.458	11
163 Uganda	0,483	58,5	9,8	5,4 ^e	1.613	6
166 Benim	0,480	59,6	11,1	3,3 ^e	1.767	0
167 Sudão	0,479	63,5	7,0	3,1 ^b	3.809	-27
168 Djibouti	0,470	62,0	6,4	3,8 ^q	3.276 ^k	-22
169 Sudão do Sul	0,467	55,7	7,6 ^r	5,4	2.332	-9
170 Senegal	0,466	66,5	7,9	2,5	2.188	-8
171 Afeganistão	0,465	60,4	9,3	3,2 ^e	1.885	-7
172 Costa do Marfim	0,462	51,5	8,9	4,3 ^b	3.171	-24
173 Malauí	0,445	62,8	10,8	4,3 ^e	747	13
174 Etiópia	0,442	64,1	8,5	2,4	1.428	2
175 Gâmbia	0,441	60,2	8,8	2,8 ^e	1.507	-2
176 Congo (República Democrática do)	0,433	58,7	9,8	6,0	680	11
177 Libéria	0,430	60,9	9,5 ^l	4,1 ^e	805	7
178 Guiné-Bissau	0,420	55,2	9,0	2,8 ^r	1.362	-1
179 Mali	0,419	58,0	8,4	2,0	1.583	-8
180 Moçambique	0,416	55,1	9,3	3,2 ^y	1.123	1
181 Serra Leoa	0,413	50,9	8,6 ^l	3,1 ^e	1.780	-16
182 Guiné	0,411	58,8	8,7	2,4 ^y	1.096	0
183 Burquina Faso	0,402	58,7	7,8	1,4 ^y	1.591	-13
184 Burundi	0,400	56,7	10,1	2,7 ^e	758	1
185 Chade	0,392	51,6	7,4	1,9	2.085	-22

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)	Esperança de vida à nascença	Anos de escolaridade esperados	Média de anos de escolaridade	Rendimento Nacional Bruto (RNB) <i>per capita</i>	Classificação do RNB <i>per capita</i> menos classificação do IDH
	Valor	(anos)	(anos)	(anos)	(PPC em \$ de 2011)	2014
186 Eritreia	0,391	63,7	4,1	3,9 ^r	1.130	-6
187 República Centro-Africana	0,350	50,7	7,2	4,2 ^q	581	1
188 Níger	0,348	61,4	5,4	1,5 ^e	908	-5
OUTROS PAÍSES OU TERRITÓRIOS						
Coreia (República Popular Democrática da)	..	70,3
Ilhas Marshall	4.674	..
Mónaco
Nauru	9,3
São Marino
Somália	..	55,4
Tuvalu	5.278	..
Agrupamentos por IDH						
Desenvolvimento humano muito elevado	0,896	80,5	16,4	11,8	41.584	—
Desenvolvimento humano elevado	0,744	75,1	13,6	8,2	13.961	—
Desenvolvimento humano médio	0,630	68,6	11,8	6,2	6.353	—
Desenvolvimento humano baixo	0,505	60,6	9,0	4,5	3.085	—
Países em desenvolvimento	0,660	69,8	11,7	6,8	9.071	—
Regiões						
Estados Árabes	0,686	70,6	12,0	6,4	15.722	—
Ásia Oriental e Pacífico	0,710	74,0	12,7	7,5	11.449	—
Europa e Ásia Central	0,748	72,3	13,6	10,0	12.791	—
América Latina e Caraíbas	0,748	75,0	14,0	8,2	14.242	—
Ásia do Sul	0,607	68,4	11,2	5,5	5.605	—
África Subsariana	0,518	58,5	9,6	5,2	3.363	—
Países menos avançados	0,502	63,3	9,3	4,1	2.387	—
Pequenos Estados insulares em vias de desenvolvimento	0,660	70,1	11,4	7,9	6.991	—
Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico	0,880	80,2	15,8	11,5	37.658	—
Mundo	0,711	71,5	12,2	7,9	14.301	—

NOTAS

- a Dados referentes a 2014 ou ao ano mais recente disponível.
- b Com base em dados de Barro e Lee (2013b)
- c Para efeitos do cálculo do valor do IDH, os anos de escolaridade esperados estão limitados aos 18 anos.
- d Atualizado pelo GRDH com base em dados do Instituto de Estatística da UNESCO (2015) e de Barro e Lee (2014).
- e Com base em dados de Barro e Lee (2014).
- f Com base em dados do instituto nacional de estatística.
- g Para efeitos do cálculo do valor do IDH, o RNB *per capita* é limitado a \$75.000.
- h Valor do UNDESA (2011).
- i Cálculo baseado na média dos anos de escolaridade na Áustria e na Suíça
- j Estimado com base na paridade de poder de compra (PPC) e na taxa de crescimento projetada da Suíça.
- k Estimativa do GRDH baseada em dados do Banco Mundial (2015a) e da Divisão de Estatística das Nações Unidas (2015).
- l Atualizado pelo GRDH com base em dados do Instituto de Estatística da UNESCO (2015).
- m Assume a mesma média de anos de escolaridade de adultos que a Espanha.
- n Estimado com base na PPC e na taxa de crescimento projetada de Espanha.
- o Com base nos dados do Instituto de Estatística da UNESCO (2011).

- p Com base nos dados sobre os anos de escolaridade esperados do Instituto de Estatística da UNESCO (2013).
- q Com base em dados dos Inquéritos de Grupo para Indicadores Múltiplos da UNICEF relativos a 2005-2014.
- r Baseado em regressão transnacional.
- s O valor do IDH de 2013, publicado no Relatório do Desenvolvimento Humano de 2014, baseou-se num cálculo errado do RNB *per capita* em PPC em \$ de 2011, como publicado pelo Banco Mundial (2014). Um valor mais realista, com base no modelo desenvolvido pelo GRDH e verificado e aceite pelo Instituto Nacional de Estatística de Cuba, é de \$7.222. O valor correspondente do IDH em 2013 é 0,759 e a classificação é 69.^o.
- t Com base num modelo de regressão transnacional e em taxas de crescimento projetadas da CEPAL (2014).
- u Cálculos do GRDH baseados em dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais do Brasil (2013).
- v Atualizado pelo GRDH com base em dados do Instituto de Estatística da UNESCO (2015) e dos Inquéritos de Grupo para Indicadores Múltiplos da UNICEF.
- w Com base nos dados sobre os anos de escolaridade esperados do Instituto de Estatística da UNESCO (2012).
- x Com base em taxas de crescimento projetadas da UNESCWA (2014).

- y Com base em dados dos Inquéritos sobre Demografia e Saúde da ICF Macro relativos a 2005-2014.
- z Atualizado pelo GRDH com base em dados do Instituto de Estatística da UNESCO (2015), no Inquéritos sobre Demografia e Saúde da ICF Macro e em Barro e Lee (2014).
- aa Atualizado pelo GRDH com base em dados de um Inquérito de Grupo para Indicadores Múltiplos da UNICEF.
- ab Com base em dados do Ministério das Finanças de Timor-Leste (2015).

DEFINIÇÕES

Índice de Desenvolvimento Humano (IDH): Um índice composto que mede as realizações médias em três dimensões básicas do desenvolvimento humano - uma vida longa e saudável, o conhecimento e um padrão de vida digno. Para mais pormenores sobre o cálculo do Índice de Desenvolvimento Humano, ver *Nota técnica 1* em <http://hdr.undp.org>.

Esperança de vida à nascença: Número de anos que uma criança recém-nascida poderia esperar viver se os padrões prevalentes das taxas de mortalidade por idades à data do nascimento permanecessem iguais ao longo da sua vida.

Anos de escolaridade esperados: Número de anos de escolaridade que uma criança em idade de entrada na escola pode esperar receber, se os padrões prevalentes das taxas de matrícula por idades persistirem ao longo da sua vida.

Média de anos de escolaridade: Número médio de anos de escolaridade das pessoas com idade igual ou superior a 25 anos, convertido com base nos níveis de realização educativa usando as durações oficiais de cada nível.

Rendimento Nacional Bruto (RNB) *per capita*: Rendimento agregado de uma economia gerado pela sua produção e propriedade dos fatores de produção, deduzido dos rendimentos pagos pela utilização de fatores de produção pertencentes ao resto do mundo, convertido para dólares internacionais usando as taxas de PPC e dividido pelo total da população a meio do ano.

FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

Coluna 1: Cálculos do GRDH baseados em dados do UNDESA (2015), do Instituto de Estatística da UNESCO (2015a), da Divisão de Estatística das Nações Unidas (2015), do Banco Mundial (2015), de Barro e Lee (2014) e do FMI (2015).

Coluna 2: UNDESA (2015).

Coluna 3: Instituto de Estatística da UNESCO (2015).

Coluna 4: Instituto de Estatística da UNESCO (2015), Barro e Lee (2014), Inquéritos de Grupo para Indicadores Múltiplos da UNICEF e Inquéritos sobre Demografia e Saúde da ICF Macro.

Coluna 5: Banco Mundial (2015a), FMI (2015) e Divisão de Estatística das Nações Unidas (2015).

Coluna 6: Cálculos baseados nos dados das colunas 1 e 5.

Tendências do Índice de Desenvolvimento Humano, 1990-2014

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)							Classificação do IDH		Média anual de crescimento do IDH				
	Valor							2013	Variação 2009-2014*	(%)				
	1990	2000	2010	2011	2012	2013	2014			1990-2000	2000-2010	2010-2014	1990-2014	
DESENVOLVIMENTO HUMANO MUITO ELEVADO														
1	Noruega	0,849	0,917	0,940	0,941	0,942	0,942	0,944	1	0	0,77	0,25	0,11	0,44
2	Austrália	0,865	0,898	0,927	0,930	0,932	0,933	0,935	2	0	0,36	0,33	0,20	0,32
3	Suíça	0,831	0,888	0,924	0,925	0,927	0,928	0,930	3	0	0,67	0,40	0,14	0,47
4	Dinamarca	0,799	0,862	0,908	0,920	0,921	0,923	0,923	4	1	0,76	0,53	0,41	0,61
5	Países Baixos	0,829	0,877	0,909	0,919	0,920	0,920	0,922	5	0	0,56	0,36	0,34	0,44
6	Alemanha	0,801	0,855	0,906	0,911	0,915	0,915	0,916	6	3	0,66	0,58	0,26	0,56
6	Irlanda	0,770	0,861	0,908	0,909	0,910	0,912	0,916	8	-2	1,12	0,54	0,21	0,72
8	Estados Unidos	0,859	0,883	0,909	0,911	0,912	0,913	0,915	7	-3	0,28	0,28	0,18	0,26
9	Canadá	0,849	0,867	0,903	0,909	0,910	0,912	0,913	8	1	0,22	0,41	0,28	0,31
9	Nova Zelândia	0,820	0,874	0,905	0,907	0,909	0,911	0,913	10	-1	0,64	0,35	0,24	0,45
11	Singapura	0,718	0,819	0,897	0,903	0,905	0,909	0,912	11	11	1,33	0,92	0,41	1,00
12	Hong Kong, China (SAR)	0,781	0,825	0,898	0,902	0,906	0,908	0,910	12	2	0,55	0,85	0,32	0,64
13	Listenstaine	0,902	0,903	0,906	0,907	0,908	13	-2	0,14	..
14	Suécia	0,815	0,897	0,901	0,903	0,904	0,905	0,907	14	-1	0,96	0,04	0,16	0,45
14	Reino Unido	0,773	0,865	0,906	0,901	0,901	0,902	0,907	15	-2	1,13	0,46	0,02	0,67
16	Islândia	0,802	0,859	0,892	0,896	0,897	0,899	0,899	16	-1	0,69	0,38	0,20	0,48
17	Coreia (República da)	0,731	0,821	0,886	0,891	0,893	0,895	0,898	17	0	1,16	0,77	0,33	0,86
18	Israel	0,785	0,850	0,883	0,888	0,890	0,893	0,894	18	1	0,80	0,38	0,31	0,54
19	Luxemburgo	0,779	0,851	0,886	0,888	0,888	0,890	0,892	19	-3	0,88	0,41	0,16	0,56
20	Japão	0,814	0,857	0,884	0,886	0,888	0,890	0,891	19	-3	0,51	0,31	0,18	0,37
21	Bélgica	0,806	0,874	0,883	0,886	0,889	0,888	0,890	21	-2	0,81	0,10	0,21	0,41
22	França	0,779	0,848	0,881	0,884	0,886	0,887	0,888	22	-1	0,85	0,38	0,20	0,55
23	Áustria	0,794	0,836	0,879	0,881	0,884	0,884	0,885	23	1	0,53	0,50	0,17	0,46
24	Finlândia	0,783	0,857	0,878	0,881	0,882	0,882	0,883	24	-1	0,90	0,25	0,13	0,50
25	Eslovênia	0,766	0,824	0,876	0,877	0,878	0,878	0,880	25	-1	0,73	0,61	0,13	0,58
26	Espanha	0,756	0,827	0,867	0,870	0,874	0,874	0,876	26	2	0,90	0,47	0,27	0,62
27	Itália	0,766	0,829	0,869	0,873	0,872	0,873	0,873	27	-1	0,79	0,47	0,13	0,55
28	República Checa	0,761	0,821	0,863	0,866	0,867	0,868	0,870	28	0	0,76	0,50	0,21	0,56
29	Grécia	0,759	0,799	0,866	0,864	0,865	0,863	0,865	29	-2	0,51	0,81	-0,04	0,55
30	Estónia	0,726	0,780	0,838	0,849	0,855	0,859	0,861	30	3	0,73	0,71	0,69	0,71
31	Brunei Darussalam	0,782	0,819	0,843	0,847	0,852	0,852	0,856	31	1	0,46	0,29	0,37	0,38
32	Chipre	0,733	0,800	0,848	0,852	0,852	0,850	0,850	32	-2	0,87	0,59	0,04	0,62
32	Qatar	0,754	0,809	0,844	0,841	0,848	0,849	0,850	33	-1	0,71	0,42	0,18	0,50
34	Andorra	0,823	0,821	0,844	0,844	0,845	34	0,66	..
35	Eslováquia	0,738	0,763	0,827	0,832	0,836	0,839	0,844	36	3	0,34	0,82	0,48	0,56
36	Polónia	0,713	0,786	0,829	0,833	0,838	0,840	0,843	35	1	0,99	0,53	0,41	0,70
37	Lituânia	0,730	0,754	0,827	0,831	0,833	0,837	0,839	37	-1	0,32	0,93	0,38	0,58
37	Malta	0,729	0,766	0,824	0,822	0,830	0,837	0,839	37	4	0,49	0,74	0,45	0,59
39	Arábia Saudita	0,690	0,744	0,805	0,816	0,826	0,836	0,837	39	10	0,76	0,79	1,00	0,81
40	Argentina	0,705	0,762	0,811	0,818	0,831	0,833	0,836	40	7	0,78	0,62	0,75	0,71
41	Emirados Árabes Unidos	0,726	0,797	0,828	0,829	0,831	0,833	0,835	40	-6	0,94	0,39	0,21	0,59
42	Chile	0,699	0,752	0,814	0,821	0,827	0,830	0,832	42	2	0,74	0,79	0,56	0,73
43	Portugal	0,710	0,782	0,819	0,825	0,827	0,828	0,830	43	0	0,97	0,47	0,33	0,65
44	Hungria	0,703	0,769	0,821	0,823	0,823	0,825	0,828	44	-4	0,90	0,67	0,21	0,69
45	Barain	0,746	0,794	0,819	0,817	0,819	0,821	0,824	45	-6	0,62	0,32	0,14	0,41
46	Letónia	0,692	0,727	0,811	0,812	0,813	0,816	0,819	47	-5	0,49	1,09	0,25	0,70
47	Croácia	0,670	0,749	0,807	0,814	0,817	0,817	0,818	46	-1	1,12	0,75	0,32	0,83
48	Koweit	0,715	0,804	0,809	0,812	0,815	0,816	0,816	47	-3	1,18	0,06	0,23	0,55
49	Montenegro	0,792	0,798	0,798	0,801	0,802	49	1	0,32	..
DESENVOLVIMENTO HUMANO ELEVADO														
50	Bielorrússia	..	0,683	0,786	0,793	0,796	0,796	0,798	51	4	..	1,41	0,39	..
50	Federação Russa	0,729	0,717	0,783	0,790	0,795	0,797	0,798	50	8	-0,17	0,88	0,47	0,38
52	Omã	0,795	0,793	0,793	0,792	0,793	52	-4	-0,06	..
52	Roménia	0,703	0,706	0,784	0,786	0,788	0,791	0,793	53	-1	0,04	1,06	0,26	0,50
52	Uruguai	0,692	0,742	0,780	0,784	0,788	0,790	0,793	54	4	0,70	0,50	0,40	0,57
55	Bahamas	..	0,778	0,774	0,778	0,783	0,786	0,790	55	2	..	-0,06	0,51	..
56	Cazaquistão	0,690	0,679	0,766	0,772	0,778	0,785	0,788	56	6	-0,15	1,20	0,73	0,56
57	Barbados	0,716	0,753	0,780	0,786	0,793	0,785	0,785	56	-3	0,50	0,36	0,18	0,39
58	Antígua e Barbuda	0,782	0,778	0,781	0,781	0,783	58	-6	0,03	..
59	Bulgária	0,695	0,713	0,773	0,775	0,778	0,779	0,782	59	0	0,26	0,81	0,29	0,49
60	Palau	..	0,743	0,767	0,770	0,775	0,775	0,780	62	0	..	0,31	0,44	..
60	Panamá	0,656	0,714	0,761	0,759	0,772	0,777	0,780	60	4	0,85	0,64	0,61	0,72
62	Malásia	0,641	0,723	0,769	0,772	0,774	0,777	0,779	60	1	1,21	0,62	0,32	0,82

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)							Classificação do IDH		Média anual de crescimento do IDH			
	Valor							2013	Variação 2009–2014*	Média anual de crescimento do IDH (%)			
	1990	2000	2010	2011	2012	2013	2014			1990–2000	2000–2010	2010–2014	1990–2014
63 Maurícia	0,619	0,674	0,756	0,762	0,772	0,775	0,777	62	6	0,86	1,15	0,68	0,95
64 Seicheles	..	0,715	0,743	0,752	0,761	0,767	0,772	68	8	..	0,39	0,97	..
64 Trinidad e Tobago	0,673	0,717	0,772	0,767	0,769	0,771	0,772	64	-4	0,63	0,74	0,01	0,57
66 Sérvia	0,714	0,710	0,757	0,761	0,762	0,771	0,771	64	-1	-0,05	0,65	0,45	0,32
67 Cuba	0,675	0,685	0,778	0,776	0,772	0,768	0,769	66	-14	0,15	1,28	-0,28	0,54
67 Líbano	0,756	0,761	0,761	0,768	0,769	66	1	0,43	..
69 Costa Rica	0,652	0,704	0,750	0,756	0,761	0,764	0,766	69	1	0,77	0,64	0,52	0,67
69 Irão (República Islâmica do)	0,567	0,665	0,743	0,751	0,764	0,764	0,766	69	7	1,62	1,11	0,74	1,26
71 Venezuela (República Boliviana da)	0,635	0,673	0,757	0,761	0,764	0,764	0,762	69	-4	0,59	1,17	0,18	0,76
72 Turquia	0,576	0,653	0,738	0,751	0,756	0,759	0,761	72	16	1,26	1,23	0,79	1,17
73 Sri Lanka	0,620	0,679	0,738	0,743	0,749	0,752	0,757	74	5	0,91	0,85	0,62	0,83
74 México	0,648	0,699	0,746	0,748	0,754	0,755	0,756	73	-2	0,77	0,65	0,35	0,65
75 Brasil	0,608	0,683	0,737	0,742	0,746	0,752	0,755	74	3	1,18	0,76	0,60	0,91
76 Geórgia	..	0,672	0,735	0,740	0,747	0,750	0,754	76	4	..	0,89	0,65	..
77 São Cristóvão e Nevis	0,739	0,741	0,743	0,747	0,752	79	0,44	..
78 Azerbaijão	..	0,640	0,741	0,742	0,745	0,749	0,751	77	-2	..	1,46	0,35	..
79 Granada	0,737	0,739	0,740	0,742	0,750	82	0,43	..
80 Jordânia	0,623	0,705	0,743	0,743	0,746	0,748	0,748	78	-8	1,25	0,53	0,17	0,77
81 Antiga República Jugoslava da Macedónia	0,738	0,742	0,743	0,744	0,747	81	-2	0,31	..
81 Ucrânia	0,705	0,668	0,732	0,738	0,743	0,746	0,747	80	2	-0,54	0,92	0,51	0,24
83 Argélia	0,574	0,640	0,725	0,730	0,732	0,734	0,736	84	4	1,09	1,26	0,35	1,04
84 Peru	0,613	0,677	0,718	0,722	0,728	0,732	0,734	85	15	1,00	0,58	0,57	0,75
85 Albânia	0,624	0,656	0,722	0,728	0,729	0,732	0,733	85	2	0,50	0,96	0,35	0,67
85 Arménia	0,632	0,648	0,721	0,723	0,728	0,731	0,733	87	1	0,24	1,08	0,41	0,62
85 Bósnia-Herzegovina	0,710	0,724	0,726	0,729	0,733	89	2	0,78	..
88 Equador	0,645	0,674	0,717	0,723	0,727	0,730	0,732	88	5	0,45	0,61	0,52	0,53
89 Santa Lúcia	..	0,683	0,730	0,730	0,730	0,729	0,729	89	-5	..	0,66	-0,02	..
90 China (República Popular da)	0,501	0,588	0,699	0,707	0,718	0,723	0,727	93	13	1,62	1,74	1,02	1,57
90 Ilhas Fiji	0,631	0,678	0,717	0,720	0,722	0,724	0,727	91	1	0,72	0,56	0,36	0,59
90 Mongólia	0,578	0,589	0,695	0,706	0,714	0,722	0,727	95	14	0,18	1,68	1,11	0,96
93 Tailândia	0,572	0,648	0,716	0,721	0,723	0,724	0,726	91	3	1,25	1,00	0,35	1,00
94 Dominica	..	0,694	0,723	0,723	0,723	0,723	0,724	93	-10	..	0,41	0,03	..
94 Líbia	0,679	0,731	0,756	0,711	0,745	0,738	0,724	83	-27	0,75	0,34	-1,07	0,27
96 Tunísia	0,567	0,654	0,714	0,715	0,719	0,720	0,721	96	-1	1,43	0,88	0,26	1,00
97 Colômbia	0,596	0,654	0,706	0,713	0,715	0,718	0,720	97	3	0,93	0,76	0,50	0,79
97 São Vicente e Granadinas	..	0,674	0,711	0,713	0,715	0,717	0,720	98	-5	..	0,55	0,30	..
99 Jamaica	0,671	0,700	0,727	0,727	0,723	0,717	0,719	98	-23	0,42	0,38	-0,30	0,28
100 Tonga	0,650	0,671	0,713	0,716	0,717	0,716	0,717	100	-4	0,32	0,60	0,14	0,41
101 Belize	0,644	0,683	0,709	0,711	0,716	0,715	0,715	101	-7	0,59	0,38	0,19	0,43
101 República Dominicana	0,596	0,655	0,701	0,704	0,708	0,711	0,715	103	0	0,95	0,68	0,50	0,76
103 Suriname	0,707	0,709	0,711	0,713	0,714	102	-5	0,24	..
104 Maldivas	..	0,603	0,683	0,690	0,695	0,703	0,706	104	2	..	1,25	0,86	..
105 Samoa	0,621	0,649	0,696	0,698	0,700	0,701	0,702	105	-3	0,45	0,70	0,21	0,52
DESENVOLVIMENTO HUMANO MÉDIO													
106 Botsuana	0,584	0,561	0,681	0,688	0,691	0,696	0,698	106	1	-0,41	1,96	0,61	0,74
107 Moldávia (República da)	0,652	0,597	0,672	0,679	0,683	0,690	0,693	107	2	-0,87	1,19	0,78	0,26
108 Egito	0,546	0,622	0,681	0,682	0,688	0,689	0,690	108	-3	1,31	0,90	0,33	0,98
109 Turquemenistão	0,666	0,671	0,677	0,682	0,688	109	0,80	..
110 Gabão	0,620	0,632	0,663	0,668	0,673	0,679	0,684	111	1	0,20	0,48	0,76	0,41
110 Indonésia	0,531	0,606	0,665	0,671	0,678	0,681	0,684	110	3	1,34	0,92	0,71	1,06
112 Paraguai	0,579	0,623	0,668	0,671	0,669	0,677	0,679	113	-1	0,74	0,70	0,41	0,67
113 Palestina, Estado da	0,670	0,675	0,685	0,679	0,677	111	-4	0,29	..
114 Usbequistão	..	0,594	0,655	0,661	0,668	0,672	0,675	114	0	..	0,98	0,77	..
115 Filipinas	0,586	0,623	0,654	0,653	0,657	0,664	0,668	115	-1	0,61	0,50	0,52	0,55
116 El Salvador	0,522	0,603	0,653	0,658	0,662	0,664	0,666	115	0	1,46	0,79	0,50	1,02
116 África do Sul	0,621	0,632	0,643	0,651	0,659	0,663	0,666	117	4	0,17	0,18	0,87	0,29
116 Vietname	0,475	0,575	0,653	0,657	0,660	0,663	0,666	117	1	1,92	1,29	0,47	1,41
119 Bolívia (Estado Plurinacional da)	0,536	0,603	0,641	0,647	0,654	0,658	0,662	119	2	1,19	0,61	0,79	0,88
120 Quirguizistão	0,615	0,593	0,634	0,639	0,645	0,652	0,655	121	3	-0,37	0,68	0,84	0,26
121 Iraque	0,572	0,606	0,645	0,648	0,654	0,657	0,654	120	-2	0,58	0,62	0,34	0,56
122 Cabo Verde	..	0,572	0,629	0,637	0,639	0,643	0,646	122	2	..	0,96	0,66	..
123 Micronésia (Estados Federados da)	..	0,603	0,638	0,640	0,641	0,639	0,640	123	-2	..	0,56	0,06	..
124 Guiana	0,542	0,602	0,624	0,630	0,629	0,634	0,636	124	1	1,05	0,36	0,47	0,66
125 Nicarágua	0,495	0,565	0,619	0,623	0,625	0,628	0,631	125	1	1,34	0,91	0,51	1,02

TABELA
2

TABELA 2: TENDÊNCIAS DO ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO, 1990-2014

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)								Classificação do IDH		Média anual de crescimento do IDH			
	Valor								2013	Variação 2009-2014 ^a	(%)			
	1990	2000	2010	2011	2012	2013	2014	1990-2000			2000-2010	2010-2014	1990-2014	
126 Marrocos	0,457	0,528	0,611	0,621	0,623	0,626	0,628	126	5	1,44	1,48	0,69	1,33	
126 Namíbia	0,578	0,556	0,610	0,616	0,620	0,625	0,628	128	3	-0,39	0,94	0,70	0,35	
128 Guatemala	0,483	0,552	0,611	0,617	0,624	0,626	0,627	126	0	1,35	1,03	0,65	1,10	
129 Tajiquistão	0,616	0,535	0,608	0,612	0,617	0,621	0,624	129	1	-1,39	1,28	0,68	0,06	
130 Índia	0,428	0,496	0,586	0,597	0,600	0,604	0,609	131	6	1,49	1,67	0,97	1,48	
131 Honduras	0,507	0,557	0,610	0,612	0,607	0,604	0,606	131	-4	0,95	0,91	-0,16	0,75	
132 Butão	0,573	0,582	0,589	0,595	0,605	134	1,39	..	
133 Timor-Leste	..	0,468	0,600	0,611	0,604	0,601	0,595	133	1	..	2,51	-0,22	..	
134 Síria (República Árabe da)	0,553	0,586	0,639	0,635	0,623	0,608	0,594	130	-15	0,58	0,88	-1,82	0,30	
134 Vanuatu	0,589	0,590	0,590	0,592	0,594	135	1	0,19	..	
136 Congo	0,534	0,489	0,554	0,560	0,575	0,582	0,591	138	2	-0,87	1,25	1,61	0,42	
137 Quiribati	0,588	0,585	0,587	0,588	0,590	136	-1	0,09	..	
138 Guiné Equatorial	..	0,526	0,591	0,590	0,584	0,584	0,587	137	-5	..	1,18	-0,18	..	
139 Zâmbia	0,403	0,433	0,555	0,565	0,576	0,580	0,586	139	1	0,71	2,52	1,36	1,57	
140 Gana	0,456	0,485	0,554	0,566	0,572	0,577	0,579	140	-2	0,63	1,33	1,13	1,00	
141 Laos (República Democrática Popular do)	0,397	0,462	0,539	0,552	0,562	0,570	0,575	141	2	1,51	1,56	1,62	1,55	
142 Bangladeche	0,386	0,468	0,546	0,559	0,563	0,567	0,570	142	0	1,94	1,57	1,07	1,64	
143 Camboja	0,364	0,419	0,536	0,541	0,546	0,550	0,555	144	1	1,40	2,50	0,87	1,77	
143 São Tomé e Príncipe	0,455	0,491	0,544	0,548	0,552	0,553	0,555	143	-2	0,76	1,02	0,52	0,83	
DESENVOLVIMENTO HUMANO BAIXO														
145 Quênia	0,473	0,447	0,529	0,535	0,539	0,544	0,548	145	0	-0,58	1,70	0,92	0,62	
145 Nepal	0,384	0,451	0,531	0,536	0,540	0,543	0,548	146	3	1,62	1,64	0,78	1,49	
147 Paquistão	0,399	0,444	0,522	0,527	0,532	0,536	0,538	147	0	1,07	1,62	0,79	1,25	
148 Mianmar	0,352	0,425	0,520	0,524	0,528	0,531	0,536	148	1	1,90	2,03	0,72	1,76	
149 Angola	..	0,390	0,509	0,521	0,524	0,530	0,532	149	1	..	2,70	1,11	..	
150 Suazilândia	0,536	0,496	0,525	0,528	0,529	0,530	0,531	149	-5	-0,78	0,57	0,28	-0,04	
151 Tanzânia (República Unida da)	0,369	0,392	0,500	0,506	0,510	0,516	0,521	151	2	0,60	2,46	1,05	1,44	
152 Nigéria	0,493	0,499	0,505	0,510	0,514	152	2	1,06	..	
153 Camarões	0,443	0,437	0,486	0,496	0,501	0,507	0,512	154	6	-0,13	1,07	1,32	0,61	
154 Madagáscar	..	0,456	0,504	0,505	0,507	0,508	0,510	153	-4	..	1,02	0,27	..	
155 Zimbabué	0,499	0,428	0,461	0,474	0,491	0,501	0,509	158	12	-1,53	0,75	2,50	0,08	
156 Maurítânia	0,373	0,442	0,488	0,489	0,498	0,504	0,506	156	1	1,71	0,98	0,92	1,28	
156 Ilhas Salomão	..	0,446	0,494	0,501	0,504	0,505	0,506	155	-2	..	1,02	0,57	..	
158 Papuásia Nova Guiné	0,353	0,424	0,493	0,497	0,501	0,503	0,505	157	-2	1,87	1,51	0,60	1,51	
159 Comores	0,488	0,493	0,499	0,501	0,503	158	-1	0,75	..	
160 Iémen	0,400	0,441	0,496	0,495	0,496	0,498	0,498	160	-8	0,99	1,19	0,08	0,92	
161 Lesoto	0,493	0,443	0,472	0,480	0,484	0,494	0,497	161	1	-1,05	0,62	1,30	0,03	
162 Togo	0,404	0,426	0,459	0,468	0,470	0,473	0,484	167	3	0,52	0,76	1,29	0,75	
163 Haiti	0,417	0,442	0,471	0,475	0,479	0,481	0,483	162	-3	0,58	0,62	0,67	0,61	
163 Ruanda	0,244	0,333	0,453	0,464	0,476	0,479	0,483	163	5	3,16	3,13	1,61	2,89	
163 Uganda	0,308	0,393	0,473	0,473	0,476	0,478	0,483	164	-2	2,47	1,86	0,51	1,89	
166 Benim	0,344	0,392	0,468	0,473	0,475	0,477	0,480	165	-2	1,33	1,78	0,64	1,40	
167 Sudão	0,331	0,400	0,465	0,466	0,476	0,477	0,479	165	-5	1,90	1,52	0,74	1,55	
168 Djibouti	..	0,365	0,453	0,462	0,465	0,468	0,470	168	0	..	2,17	0,97	..	
169 Sudão do Sul	0,470	0,458	0,457	0,461	0,467	171	-0,15	..	
170 Senegal	0,367	0,380	0,456	0,458	0,461	0,463	0,466	170	-3	0,36	1,83	0,55	1,00	
171 Afeganistão	0,297	0,334	0,448	0,456	0,463	0,464	0,465	169	0	1,20	2,97	0,97	1,89	
172 Costa do Marfim	0,389	0,398	0,444	0,445	0,452	0,458	0,462	172	0	0,23	1,12	0,98	0,72	
173 Malauí	0,284	0,340	0,420	0,429	0,433	0,439	0,445	174	2	1,83	2,14	1,49	1,90	
174 Etiópia	..	0,284	0,412	0,423	0,429	0,436	0,442	175	2	..	3,78	1,78	..	
175 Gâmbia	0,330	0,384	0,441	0,437	0,440	0,442	0,441	173	-2	1,55	1,38	-0,02	1,22	
176 Congo (República Democrática do)	0,355	0,329	0,408	0,418	0,423	0,430	0,433	176	3	-0,77	2,18	1,52	0,83	
177 Libéria	..	0,359	0,405	0,414	0,419	0,424	0,430	177	1	..	1,20	1,50	..	
178 Guiné-Bissau	0,413	0,417	0,417	0,418	0,420	178	-4	0,42	..	
179 Mali	0,233	0,313	0,409	0,415	0,414	0,416	0,419	179	-3	2,97	2,73	0,61	2,47	
180 Moçambique	0,218	0,300	0,401	0,405	0,408	0,413	0,416	180	0	3,25	2,96	0,94	2,74	
181 Serra Leoa	0,262	0,299	0,388	0,394	0,397	0,408	0,413	182	0	1,32	2,63	1,59	1,91	
182 Guiné	..	0,323	0,388	0,399	0,409	0,411	0,411	181	1	..	1,83	1,50	..	
183 Burquina Faso	0,378	0,385	0,393	0,396	0,402	184	2	1,58	..	
184 Burundi	0,295	0,301	0,390	0,392	0,395	0,397	0,400	183	0	0,20	2,62	0,66	1,28	
185 Chade	..	0,332	0,371	0,382	0,386	0,388	0,392	186	1	..	1,12	1,37	..	
186 Eritreia	0,381	0,386	0,390	0,390	0,391	185	-5	0,62	..	
187 República Centro-Africana	0,314	0,310	0,362	0,368	0,373	0,348	0,350	187	0	-0,14	1,58	-0,84	0,45	

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)							Classificação do IDH		Média anual de crescimento do IDH			
	Valor							2013	Variação 2009–2014*	(%)			
	1990	2000	2010	2011	2012	2013	2014			1990–2000	2000–2010	2010–2014	1990–2014
188 Níger	0,214	0,257	0,326	0,333	0,342	0,345	0,348	188	0	1,85	2,40	1,69	2,05
OUTROS PAÍSES OU TERRITÓRIOS													
Coreia (República Popular Democrática da)
Ilhas Marshall
Mónaco
Nauru
São Marino
Somália
Tuvalu
Agrupamentos por IDH													
Desenvolvimento humano muito elevado	0,801	0,851	0,887	0,890	0,893	0,895	0,896	—	—	0,61	0,42	0,26	0,47
Desenvolvimento humano elevado	0,592	0,642	0,723	0,730	0,737	0,741	0,744	—	—	0,81	1,20	0,71	0,95
Desenvolvimento humano médio	0,473	0,537	0,611	0,619	0,623	0,627	0,630	—	—	1,28	1,29	0,78	1,20
Desenvolvimento humano baixo	0,368	0,404	0,487	0,492	0,497	0,502	0,505	—	—	0,92	1,90	0,92	1,32
Países em desenvolvimento	0,513	0,568	0,642	0,649	0,654	0,658	0,660	—	—	1,02	1,23	0,70	1,06
Regiões													
Estados Árabes	0,553	0,613	0,676	0,679	0,684	0,686	0,686	—	—	1,02	0,99	0,38	0,90
Ásia Oriental e Pacífico	0,516	0,593	0,686	0,693	0,702	0,707	0,710	—	—	1,39	1,48	0,87	1,34
Europa e Ásia Central	0,651	0,665	0,731	0,739	0,743	0,746	0,748	—	—	0,22	0,94	0,59	0,58
América Latina e Caraíbas	0,625	0,684	0,734	0,738	0,743	0,745	0,748	—	—	0,91	0,70	0,47	0,75
Ásia do Sul	0,437	0,503	0,586	0,596	0,599	0,603	0,607	—	—	1,42	1,55	0,86	1,38
África Subariana	0,400	0,422	0,499	0,505	0,510	0,514	0,518	—	—	0,54	1,68	0,94	1,08
Países menos avançados	0,348	0,399	0,484	0,491	0,495	0,499	0,502	—	—	1,39	1,95	0,92	1,54
Pequenos Estados insulares em vias de desenvolvimento	0,574	0,607	0,656	0,658	0,658	0,658	0,660	—	—	0,56	0,79	0,13	0,59
Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico	0,785	0,834	0,872	0,875	0,877	0,879	0,880	—	—	0,61	0,44	0,24	0,48
Mundo	0,597	0,641	0,697	0,703	0,707	0,709	0,711	—	—	0,71	0,85	0,47	0,73

TABELA
2

NOTAS

a Um valor positivo indica uma melhoria na classificação.

DEFINIÇÕES

Índice de Desenvolvimento Humano (IDH): Um índice composto que mede as realizações médias em três dimensões básicas do desenvolvimento

humano: uma vida longa e saudável, o conhecimento e um padrão de vida digno. Para mais pormenores sobre o cálculo do Índice de Desenvolvimento Humano, ver *Nota técnica 1* em <http://hdr.undp.org>

Média anual de crescimento do IDH: Um crescimento anual regularizado do IDH num determinado período, calculado como taxa de crescimento anual composta.

FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

Colunas 1-7: Cálculos do GRDH baseados em dados do UNDESA (2015), do Instituto de Estatística da UNESCO (2015), da Divisão de Estatística das Nações Unidas (2015), do Banco Mundial (2015a), de Barro e Lee (2014) e do FMI (2015).

Coluna 8: Cálculos baseados nos dados da coluna 6.

Coluna 9: Cálculos baseados nos dados de IDH do GRDH e nos dados da coluna 7.

Colunas 10-13: Cálculos baseados nos dados das colunas 1, 2, 3 e 7.

Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado à Desigualdade

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)		Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado à Desigualdade (IDHAD)		Coeficiente de Desigualdade Humana	Desigualdade na esperança de vida	Índice de esperança de vida ajustado à desigualdade	Índice de educação ajustado à desigualdade	Desigualdade de rendimento ^a	Índice de rendimento ajustado à desigualdade	Desigualdade de rendimento				
	Valor	Valor	Perda global (%)	Diferença da classificação do IDH ^b							Rácio por quintil	Rácio de Palma	Coeficiente de Gini		
	2014	2014	2014	2014	2014	2010-2015 ^c	2014	2014 ^d	2014	2014 ^d	2014	2005-2013 ^e	2005-2013 ^e	2005-2013 ^e	
DESENVOLVIMENTO HUMANO MUITO ELEVADO															
1	Noruega	0,944	0,893	5,4	0	5,3	3,4	0,916	2,3	0,886	10,2	0,878	4,0	0,9	26,8
2	Austrália	0,935	0,858	8,2	-2	7,9	4,2	0,920	1,9	0,914	17,7	0,752	5,8	1,3	34,0
3	Suíça	0,930	0,861	7,4	0	7,3	3,9	0,931	5,7	0,816	12,3	0,839	5,2	1,2	32,4
4	Dinamarca	0,923	0,856	7,3	-1	7,1	4,0	0,889	3,0	0,897	14,4	0,787	4,0	0,9	26,9
5	Países Baixos	0,922	0,861	6,6	3	6,5	3,9	0,911	4,1	0,858	11,6	0,817	4,5	1,0	28,9
6	Alemanha	0,916	0,853	6,9	0	6,7	3,7	0,902	2,4	0,871	14,1	0,790	4,7	1,1	30,6
6	Irlanda	0,916	0,836	8,6	-3	8,5	3,7	0,902	5,4	0,858	16,3	0,756	5,3	1,2	32,1
8	Estados Unidos	0,915	0,760	17,0	-20	15,7	6,2	0,853	5,3	0,842	35,6	0,610	9,8	2,0	41,1
9	Canadá	0,913	0,832	8,8	-2	8,6	4,6	0,910	3,9	0,841	17,4	0,754	5,8	1,3	33,7
9	Nova Zelândia	0,913	4,8	0,905
11	Singapura	0,912	2,8	0,942
12	Hong Kong, China (SAR)	0,910	2,8	0,957
13	Listenstaine	0,908
14	Suécia	0,907	0,846	6,7	3	6,5	3,1	0,927	3,5	0,813	13,1	0,804	3,7	0,9	26,1
14	Reino Unido	0,907	0,829	8,6	-2	8,4	4,5	0,892	2,8	0,860	17,8	0,742	7,6	1,7	38,0
16	Islândia	0,899	0,846	5,9	4	5,8	2,8	0,936	2,4	0,832	12,2	0,777	3,8	0,9	26,3
17	Coreia (República da)	0,898	0,751	16,4	-19	15,9	3,9	0,915	25,5	0,644	18,4	0,718
18	Israel	0,894	0,775	13,4	-9	12,9	3,8	0,923	9,9	0,776	25,0	0,649	10,3	2,2	42,8
19	Luxemburgo	0,892	0,822	7,9	0	7,7	3,3	0,918	6,0	0,729	13,9	0,829
20	Japão	0,891	0,780	12,4	-5	12,2	3,2	0,945	19,8	0,649	13,5	0,773	5,4	1,2	32,1
21	Bélgica	0,890	0,820	7,9	1	7,9	3,9	0,899	8,1	0,762	11,6	0,804	5,0	1,3	33,1
22	França	0,888	0,811	8,7	0	8,6	4,0	0,919	8,0	0,751	13,9	0,772	5,1	1,2	31,7
23	Áustria	0,885	0,816	7,8	2	7,6	3,7	0,909	3,5	0,771	15,5	0,777	4,6	1,1	30,0
24	Finlândia	0,883	0,834	5,5	10	5,5	3,5	0,902	2,1	0,800	10,8	0,803	4,0	1,0	27,8
25	Eslovênia	0,880	0,829	5,9	8	5,8	3,8	0,894	2,6	0,840	11,0	0,757	3,6	0,8	24,9
26	Espanha	0,876	0,775	11,5	0	11,0	3,9	0,926	5,2	0,759	23,9	0,663	7,6	1,4	35,8
27	Itália	0,873	0,773	11,5	-1	11,3	3,4	0,938	10,6	0,700	19,8	0,702	6,9	1,4	35,5
28	República Checa	0,870	0,823	5,4	10	5,3	3,7	0,868	1,4	0,854	11,0	0,751	3,9	0,9	26,4
29	Grécia	0,865	0,758	12,4	-5	12,1	4,0	0,899	11,6	0,735	20,6	0,660	6,4	1,4	34,7
30	Estónia	0,861	0,782	9,2	6	8,9	5,6	0,825	2,4	0,853	18,6	0,680	5,6	1,2	32,7
31	Brunei Darussalam	0,856	4,4	0,865
32	Chipre	0,850	0,758	10,7	-2	10,6	3,7	0,892	13,1	0,673	15,0	0,727
32	Qatar	0,850	6,0	0,841
34	Andorra	0,845
35	Eslováquia	0,844	0,791	6,2	9	6,2	5,6	0,818	1,5	0,813	11,3	0,744	4,1	0,9	26,6
36	Polónia	0,843	0,760	9,8	2	9,6	5,7	0,833	5,6	0,778	17,5	0,678	5,2	1,3	32,8
37	Lituânia	0,839	0,754	10,1	-1	10,0	6,6	0,766	5,9	0,817	17,5	0,686	5,7	1,2	32,6
37	Malta	0,839	0,767	8,5	4	8,5	4,8	0,888	7,3	0,690	13,3	0,737
39	Arábia Saudita	0,837	8,7	0,762
40	Argentina	0,836	0,711	15,0	-8	14,5	9,3	0,786	8,1	0,759	26,3	0,601	10,6	2,3	43,6
41	Emirados Árabes Unidos	0,835	5,5	0,829
42	Chile	0,832	0,672	19,3	-13	18,2	5,9	0,893	12,6	0,655	36,0	0,519	12,6	3,3	50,8
43	Portugal	0,830	0,744	10,4	1	10,1	3,9	0,900	5,9	0,685	20,3	0,668
44	Hungria	0,828	0,769	7,2	10	7,1	5,4	0,803	3,2	0,789	12,6	0,717	4,5	1,0	28,9
45	Barain	0,824	6,3	0,816
46	Letónia	0,819	0,730	10,8	0	10,5	7,6	0,771	3,5	0,778	20,5	0,649	6,9	1,5	36,0
47	Croácia	0,818	0,743	9,1	3	8,9	5,2	0,836	4,3	0,745	17,2	0,659	5,3	1,4	33,6
48	Koweit	0,816	7,2	0,776
49	Montenegro	0,802	0,728	9,2	1	9,2	7,6	0,799	7,4	0,735	12,6	0,658	4,7	1,1	30,6
DESENVOLVIMENTO HUMANO ELEVADO															
50	Bielorrússia	0,798	0,741	7,1	4	7,1	6,8	0,736	3,7	0,804	10,8	0,690	3,8	0,9	26,5
50	Federação Russa	0,798	0,714	10,5	1	10,3	9,8	0,695	2,3	0,788	18,7	0,664	7,3	1,8	39,7
52	Omã	0,793	7,0	0,813
52	Roménia	0,793	0,711	10,3	2	10,2	8,8	0,768	4,7	0,719	17,1	0,651	4,1	0,9	27,3
52	Uruguai	0,793	0,678	14,5	-4	14,2	9,2	0,799	9,2	0,647	24,2	0,602	9,0	2,0	41,3
55	Bahamas	0,790	9,4	0,772
56	Cazaquistão	0,788	0,694	11,9	1	11,8	16,7	0,633	5,9	0,751	12,7	0,704	4,0	1,0	28,6
57	Barbados	0,785	8,1	0,786	5,5	0,734
58	Antígua e Barbuda	0,783	8,0	0,794
59	Bulgária	0,782	0,699	10,5	3	10,4	7,9	0,768	5,5	0,710	17,8	0,627	6,4	1,4	34,3

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)	IDH Ajustado à Desigualdade (IDHAD)			Coefficiente de Desigualdade Humana	Desigualdade na esperança de vida	Índice de esperança de vida ajustado à desigualdade	Desigualdade na educação*	Índice de educação ajustado à desigualdade	Desigualdade de rendimento ^a	Índice de rendimento ajustado à desigualdade	Desigualdade de rendimento		
	Valor	Valor	Perda global (%)	Diferença da classificação do IDH ^b		(%)	Valor	(%)	Valor	(%)	Valor	Rácio por quintil	Rácio de Palma	Coefficiente de Gini
	2014	2014	2014	2014	2014	2010–2015 ^c	2014	2014 ^d	2014	2014 ^d	2014	2005–2013 ^e	2005–2013 ^e	2005–2013 ^e
60 Palau	0,780	12,0	0,696	23,0	0,570
60 Panamá	0,780	0,604	22,5	-20	21,7	12,1	0,779	16,6	0,567	36,5	0,499	17,6	3,6	51,9
62 Malásia	0,779	4,9	0,800	11,3	2,6	46,2
63 Maurícia	0,777	0,666	14,2	-2	14,1	9,2	0,760	13,2	0,623	19,8	0,625	5,9	1,5	35,9
64 Seicheles	0,772	7,9	0,752	18,8	6,4	65,8
64 Trinidad e Tobago	0,772	0,654	15,2	-3	15,0	16,4	0,648	6,6	0,659	21,9	0,656
66 Sérvia	0,771	0,693	10,1	5	10,1	8,5	0,773	8,1	0,688	13,5	0,627	4,6	1,1	29,7
67 Cuba	0,769	5,1	0,867	11,3	0,681
67 Líbano	0,769	0,609	20,8	-15	20,2	6,7	0,852	24,1	0,491	30,0	0,540
69 Costa Rica	0,766	0,613	19,9	-11	19,1	7,3	0,847	15,5	0,561	34,3	0,486	12,8	2,9	48,6
69 Irão (República Islâmica do)	0,766	0,509	33,6	-41	32,1	12,5	0,746	37,3	0,433	46,6	0,407	7,0	1,7	38,3
71 Venezuela (República Boliviana da)	0,762	0,612	19,7	-11	19,4	12,2	0,732	17,6	0,570	28,4	0,550	11,7	2,4	44,8
72 Turquia	0,761	0,641	15,8	0	15,7	11,0	0,757	14,2	0,563	21,8	0,618	8,0	1,9	40,0
73 Sri Lanca	0,757	0,669	11,6	7	11,6	8,3	0,774	12,8	0,646	13,7	0,597	5,8	1,6	36,4
74 México	0,756	0,587	22,4	-12	21,8	10,9	0,778	19,7	0,518	34,6	0,501	11,1	2,8	48,1
75 Brasil	0,755	0,557	26,3	-20	25,6	14,5	0,717	23,6	0,518	38,7	0,465	16,9	3,8	52,7
76 Geórgia	0,754	0,652	13,6	5	13,2	12,9	0,736	3,3	0,761	23,4	0,494	8,9	2,0	41,4
77 São Cristóvão e Nevis	0,752
78 Azerbaijão	0,751	0,652	13,2	7	12,9	21,7	0,612	8,3	0,645	8,9	0,702	5,1	1,3	33,0
79 Granada	0,750	8,4	0,753
80 Jordânia	0,748	0,625	16,5	2	16,4	11,9	0,732	16,9	0,586	20,5	0,568	5,1	1,4	33,7
81 Antiga República Jugoslava da Macedónia	0,747	0,622	16,7	2	16,1	7,6	0,788	10,6	0,608	30,1	0,504	9,3	2,3	44,2
81 Ucrânia	0,747	0,689	7,8	16	7,7	10,4	0,703	3,6	0,770	9,2	0,604	3,4	0,9	24,8
83 Argélia	0,736	16,7	0,702
84 Peru	0,734	0,563	23,4	-10	23,0	13,9	0,723	23,3	0,509	31,9	0,484	11,9	2,5	45,3
85 Albânia	0,733	0,634	13,5	8	13,4	9,9	0,801	11,9	0,561	18,3	0,567	4,3	1,0	29,0
85 Arménia	0,733	0,658	10,2	14	10,1	12,7	0,735	3,7	0,679	13,9	0,572	4,5	1,1	30,3
85 Bósnia-Herzegovina	0,733	0,635	13,3	9	13,1	6,7	0,811	12,5	0,573	20,2	0,551	5,4	1,3	33,0
88 Equador	0,732	0,570	22,1	-4	21,8	13,4	0,745	21,1	0,510	30,9	0,487	12,0	2,7	46,6
89 Santa Lúcia	0,729	0,613	15,9	5	15,5	9,9	0,764	9,2	0,600	27,4	0,502
90 China (República Popular da)	0,727	9,8	0,774	29,5	0,514	10,1	2,1	37,0
90 Ilhas Fiji	0,727	0,616	15,3	8	15,1	12,3	0,675	10,5	0,686	22,6	0,505	8,0	2,2	42,8
90 Mongólia	0,727	0,633	12,9	12	12,8	16,6	0,634	9,4	0,647	12,3	0,619	6,2	1,6	36,5
93 Tailândia	0,726	0,576	20,6	1	19,9	9,8	0,755	16,1	0,519	34,0	0,488	6,9	1,8	39,4
94 Dominica	0,724
94 Líbia	0,724	10,1	0,714
96 Tunísia	0,721	0,562	22,0	-2	21,4	10,6	0,753	34,6	0,415	18,9	0,569	6,4	1,5	35,8
97 Colômbia	0,720	0,542	24,7	-10	24,1	13,5	0,718	21,3	0,489	37,4	0,453	17,5	4,0	53,5
97 São Vicente e Granadinas	0,720	13,0	0,708
99 Jamaica	0,719	0,593	17,5	7	16,9	15,0	0,729	5,6	0,628	30,1	0,454	9,6	2,5	45,5
100 Tonga	0,717	13,7	0,701
101 Belize	0,715	0,553	22,6	-3	21,7	11,4	0,682	15,9	0,611	37,9	0,406
101 República Dominicana	0,715	0,546	23,6	-6	23,4	16,9	0,684	22,9	0,474	30,3	0,503	10,3	2,5	45,7
103 Suriname	0,714	0,543	24,0	-5	23,3	13,6	0,680	19,0	0,492	37,3	0,478
104 Maldivas	0,706	0,531	24,9	-6	23,8	8,1	0,803	40,0	0,333	23,2	0,559	6,8	1,6	37,4
105 Samoa	0,702	13,3	0,713
DESENVOLVIMENTO HUMANO MÉDIO														
106 Botsuana	0,698	0,431	38,2	-23	36,5	21,9	0,535	32,1	0,437	55,5	0,344	22,9	5,8	60,5
107 Moldávia (República da)	0,693	0,618	10,8	20	10,8	11,0	0,707	7,3	0,651	14,0	0,514	4,6	1,1	30,6
108 Egito	0,690	0,524	24,0	-5	22,8	13,4	0,681	40,9	0,351	14,2	0,604	4,4	1,2	30,8
109 Turquemenistão	0,688	26,0	0,519
110 Gabão	0,684	0,519	24,0	-6	24,0	28,0	0,492	23,5	0,465	20,4	0,613	8,3	2,1	42,2
110 Indonésia	0,684	0,559	18,2	6	18,2	16,4	0,629	20,8	0,486	17,3	0,573	5,7	1,5	38,1
112 Paraguai	0,679	0,529	22,1	-1	21,8	19,2	0,657	16,2	0,492	30,1	0,458	13,0	2,9	48,0
113 Palestina (Estado da)	0,677	0,577	14,9	16	14,8	13,1	0,707	16,5	0,549	15,0	0,494	5,5	1,4	34,5
114 Usbequistão	0,675	0,569	15,8	14	15,3	24,3	0,563	1,4	0,672	20,1	0,485	5,8	1,5	35,2
115 Filipinas	0,668	0,547	18,1	7	17,8	15,2	0,629	11,6	0,539	26,8	0,483	8,4	2,2	43,0
116 El Salvador	0,666	0,488	26,7	-6	26,2	14,5	0,697	30,2	0,389	34,0	0,428	8,4	2,0	41,8
116 África do Sul	0,666	0,428	35,7	-15	33,0	25,7	0,427	16,1	0,594	57,3	0,310	28,5	8,0	65,0
116 Vietname	0,666	0,549	17,5	9	17,4	12,1	0,755	18,0	0,474	22,0	0,463	6,1	1,5	35,6
119 Bolívia (Estado Plurinacional da)	0,662	0,472	28,7	-5	28,4	24,5	0,561	24,7	0,480	36,1	0,391	15,2	2,7	46,6

TABELA
3

TABELA 3: ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO AJUSTADO À DESIGUALDADE

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)	IDH Ajustado à Desigualdade (IDHAD)				Coefficiente de Desigualdade Humana	Desigualdade na esperança de vida	Índice de esperança de vida ajustado à desigualdade	Índice de educação ajustado à desigualdade	Desigualdade de rendimento ^a	Índice de rendimento ajustado à desigualdade	Desigualdade de rendimento		
	Valor	Valor	Perda global (%)	Diferença da classificação do IDH ^b	2014	(%)	Valor	(%)	Valor	(%)	Valor	Rácio por quintil	Rácio de Palma	Coefficiente de Gini
	2014	2014	2014	2014	2014	2010-2015 ^c	2014	2014 ^d	2014	2014 ^d	2014	2005-2013 ^e	2005-2013 ^e	2005-2013 ^e
120 Quirguizistão	0,655	0,560	14,5	17	14,2	20,0	0,623	5,0	0,665	17,7	0,424	5,4	1,3	33,4
121 Iraque	0,654	0,512	21,8	2	21,5	17,6	0,626	30,6	0,342	16,1	0,626	4,4	1,1	29,5
122 Cabo Verde	0,646	0,519	19,7	5	19,4	12,0	0,722	18,2	0,433	28,0	0,447	8,7	2,3	43,8
123 Micronésia (Estados Federados da)	0,640	19,8	0,606	40,2	7,0	61,1
124 Guiana	0,636	0,520	18,3	8	18,1	19,2	0,577	10,5	0,511	24,4	0,477
125 Nicarágua	0,631	0,480	24,0	1	23,6	13,2	0,733	29,5	0,366	28,3	0,411	11,0	2,5	45,7
126 Marrocos	0,628	0,441	29,7	-2	28,5	16,8	0,692	45,8	0,253	23,0	0,492	7,3	2,0	40,9
126 Namíbia	0,628	0,354	43,6	-25	39,3	21,7	0,539	27,8	0,377	68,3	0,217	19,6	5,8	61,3
128 Guatemala	0,627	0,443	29,4	1	28,9	17,4	0,658	36,2	0,308	33,1	0,429	14,8	3,6	52,4
129 Tajiquistão	0,624	0,515	17,5	10	17,0	29,3	0,537	6,5	0,615	15,0	0,414	4,7	1,1	30,8
130 Índia	0,609	0,435	28,6	1	27,7	25,0	0,554	42,1	0,292	16,1	0,508	5,0	1,4	33,6
131 Honduras	0,606	0,412	32,1	-7	30,7	17,0	0,678	26,4	0,361	48,6	0,285	23,5	5,0	57,4
132 Butão	0,605	0,425	29,8	-2	28,9	22,2	0,593	44,8	0,249	19,6	0,519	6,8	1,8	38,7
133 Timor-Leste	0,595	0,412	30,7	-4	29,4	22,8	0,572	47,6	0,247	17,8	0,494	4,4	1,2	30,4
134 Síria (República Árabe da)	0,594	0,468	21,2	8	20,8	12,6	0,667	31,5	0,376	18,3	0,408	5,7	1,5	35,8
134 Vanuatu	0,594	0,492	17,2	12	17,2	15,4	0,675	17,5	0,430	18,5	0,410
136 Congo	0,591	0,434	26,6	6	26,2	36,0	0,417	21,5	0,402	21,2	0,488	8,2	1,9	40,2
137 Quiribati	0,590	0,405	31,5	-2	30,1	20,6	0,562	21,4	0,474	48,4	0,249
138 Guiné Equatorial	0,587	44,4	0,322
139 Zâmbia	0,586	0,384	34,4	-6	33,9	37,2	0,387	21,7	0,466	42,6	0,314	17,4	4,8	57,5
140 Gana	0,579	0,387	33,1	-3	33,1	30,8	0,441	36,7	0,350	31,7	0,377	9,3	2,2	42,8
141 Laos (República Democrática Popular do)	0,575	0,428	25,6	7	25,3	21,5	0,558	34,1	0,304	20,3	0,463	5,8	1,6	36,2
142 Bangladeche	0,570	0,403	29,4	1	29,0	20,1	0,634	38,6	0,274	28,3	0,375	4,7	1,3	32,1
143 Camboja	0,555	0,418	24,7	7	24,6	25,3	0,557	28,3	0,321	20,3	0,407	4,6	1,3	31,8
143 São Tomé e Príncipe	0,555	0,418	24,7	6	24,7	26,9	0,523	21,4	0,368	25,8	0,378	5,6	1,3	33,9
DESENVOLVIMENTO HUMANO BAIXO														
145 Quênia	0,548	0,377	31,3	-3	31,1	31,5	0,439	26,0	0,380	36,0	0,321	11,0	2,8	47,7
145 Nepal	0,548	0,401	26,8	3	25,9	21,1	0,602	41,4	0,266	15,1	0,403	5,0	1,3	32,8
147 Paquistão	0,538	0,377	29,9	0	28,6	29,9	0,498	44,4	0,208	11,6	0,519	4,1	1,1	29,6
148 Mianmar	0,536	27,1	0,515	19,4	0,303
149 Angola	0,532	0,335	37,0	-8	36,6	46,2	0,267	34,6	0,310	28,9	0,453	9,0	2,2	42,7
150 Suazilândia	0,531	0,354	33,3	-2	33,1	35,0	0,290	26,8	0,404	37,6	0,379	14,0	3,5	51,5
151 Tanzânia (República Unida da)	0,521	0,379	27,3	4	27,2	30,4	0,482	28,5	0,304	22,7	0,372	6,2	1,7	37,8
152 Nigéria	0,514	0,320	37,8	-9	37,5	40,8	0,299	43,3	0,254	28,4	0,430	9,1	2,2	43,0
153 Camarões	0,512	0,344	32,8	-1	32,4	39,4	0,331	34,8	0,318	23,1	0,387	7,5	1,9	40,7
154 Madagáscar	0,510	0,372	27,0	4	26,8	24,8	0,522	35,0	0,318	20,4	0,311	7,4	1,9	40,6
155 Zimbabué	0,509	0,371	27,0	4	26,7	26,8	0,422	17,4	0,449	35,8	0,270
156 Mauritânia	0,506	0,337	33,4	1	32,9	36,6	0,420	40,8	0,214	21,2	0,425	7,8	1,9	40,5
156 Ilhas Salomão	0,506	0,385	23,8	11	23,8	22,3	0,573	22,8	0,328	26,3	0,304
158 Papuásia Nova Guiné	0,505	26,5	0,481	11,5	0,360
159 Comores	0,503	0,268	46,7	-18	46,0	34,2	0,438	47,6	0,248	56,0	0,178	26,7	7,0	64,3
160 Iémen	0,498	0,329	34,0	0	33,0	30,3	0,469	48,1	0,177	20,6	0,427	5,6	1,5	35,9
161 Lesoto	0,497	0,320	35,6	-2	34,9	33,5	0,305	24,3	0,383	47,0	0,280	20,4	4,3	54,2
162 Togo	0,484	0,322	33,4	1	33,1	36,8	0,386	38,9	0,299	23,5	0,290	10,7	2,6	46,0
163 Haiti	0,483	0,296	38,8	-7	38,2	27,9	0,475	38,3	0,249	48,4	0,219	26,6	5,5	59,2
163 Ruanda	0,483	0,330	31,6	4	31,6	30,2	0,475	29,4	0,289	35,2	0,262	11,0	3,2	50,8
163 Uganda	0,483	0,337	30,2	6	30,2	33,8	0,392	29,4	0,319	27,3	0,305	8,8	2,4	44,6
166 Benim	0,480	0,300	37,4	-2	37,1	37,0	0,384	44,8	0,230	29,4	0,306	8,2	2,2	43,5
167 Sudão	0,479	32,8	0,450	42,7	0,171	6,2	1,4	35,3
168 Djibouti	0,470	0,308	34,6	1	33,7	32,5	0,436	47,0	0,162	21,7	0,413	7,7	1,9	40,0
169 Sudão do Sul	0,467	40,8	0,325	39,6	0,235
170 Senegal	0,466	0,305	34,4	1	34,0	29,5	0,504	44,7	0,168	27,7	0,337	7,8	1,9	40,3
171 Afeganistão	0,465	0,319	31,4	5	30,0	34,3	0,408	44,8	0,202	10,8	0,396	4,0	1,0	27,8
172 Costa do Marfim	0,462	0,287	38,0	-1	37,6	40,2	0,290	45,1	0,214	27,4	0,379	9,4	2,2	43,2
173 Malauí	0,445	0,299	32,9	2	32,6	40,0	0,395	30,2	0,308	27,7	0,220	9,7	2,6	46,2
174 Etiópia	0,442	0,312	29,4	7	28,0	30,2	0,474	44,3	0,176	9,5	0,363	5,3	1,4	33,6
175 Gâmbia	0,441	34,8	0,403	26,9	0,299	11,0	2,8	47,3
176 Congo (República Democrática do)	0,433	0,276	36,2	0	35,3	49,9	0,298	27,7	0,341	28,2	0,208	9,3	2,4	44,4
177 Libéria	0,430	0,280	34,8	2	34,1	33,1	0,421	46,4	0,215	22,7	0,243	7,0	1,7	38,2
178 Guiné-Bissau	0,420	0,254	39,6	-5	39,4	45,3	0,296	40,3	0,206	32,5	0,267	5,9	1,5	35,5
179 Mali	0,419	0,270	35,7	1	34,5	45,6	0,318	41,6	0,176	16,1	0,350	5,2	1,3	33,0

TABELA 3

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)	IDH Ajustado à Desigualdade (IDHAD)			Coeficiente de Desigualdade Humana	Desigualdade na esperança de vida	Índice de esperança de vida ajustado à desigualdade	Desigualdade na educação ^a	Índice de educação ajustado à desigualdade	Desigualdade de rendimento ^a	Índice de rendimento ajustado à desigualdade	Desigualdade de rendimento			
		Valor	Valor	Perda global (%)								Diferença da classificação do IDH ^b	Rácio por quintil	Rácio de Palma	Coeficiente de Gini
180	Moçambique	0,416	0,273	34,3	3	34,1	40,2	0,323	33,8	0,242	28,4	0,262	9,8	2,5	45,7
181	Serra Leoa	0,413	0,241	41,7	-4	40,0	51,2	0,232	49,6	0,171	19,2	0,351	5,6	1,5	35,4
182	Guiné	0,411	0,261	36,5	0	35,2	40,3	0,356	48,3	0,167	17,1	0,300	5,5	1,3	33,7
183	Burquina Faso	0,402	0,261	35,0	2	34,6	41,1	0,351	38,6	0,161	24,2	0,317	7,0	1,9	39,8
184	Burundi	0,400	0,269	32,6	5	31,5	43,6	0,318	36,9	0,234	14,1	0,263	4,8	1,3	33,3
185	Chade	0,392	0,236	39,9	-1	39,6	46,1	0,262	41,9	0,157	30,7	0,318	10,0	2,2	43,3
186	Eritreia	0,391	24,7	0,506
187	República Centro-Africana	0,350	0,198	43,5	-1	43,1	45,7	0,256	34,5	0,224	49,2	0,135	18,0	4,5	56,3
188	Níger	0,348	0,246	29,2	3	28,4	37,9	0,396	35,0	0,129	12,3	0,292	4,5	1,2	31,2
OUTROS PAÍSES OU TERRITÓRIOS															
	Coreia (República Popular Democrática da)	15,4	0,655
	Ilhas Marshall
	Mónaco
	Nauru
	São Marino
	Somália	42,1	0,316	43,5
	Tuvalu	10,5
Agrupamentos por IDH															
	Desenvolvimento humano muito elevado	0,896	0,788	12,1	—	11,8	4,9	0,885	8,0	0,782	22,5	0,706	—	—	—
	Desenvolvimento humano elevado	0,744	0,600	19,4	—	19,0	10,7	0,757	16,8	0,542	29,4	0,527	—	—	—
	Desenvolvimento humano médio	0,630	0,468	25,8	—	25,5	21,9	0,584	34,7	0,348	19,8	0,503	—	—	—
	Desenvolvimento humano baixo	0,505	0,343	32,0	—	31,7	35,0	0,405	37,9	0,247	22,0	0,404	—	—	—
	Países em desenvolvimento	0,660	0,490	25,7	—	25,5	19,9	0,614	32,3	0,374	24,5	0,514	—	—	—
Regiões															
	Estados Árabes	0,686	0,512	25,4	—	24,7	17,4	0,643	38,9	0,334	17,7	0,626	—	—	—
	Ásia Oriental e Pacífico	0,710	0,572	19,4	—	19,2	11,7	0,734	18,4	0,491	27,4	0,520	—	—	—
	Europa e Ásia Central	0,748	0,651	13,0	—	12,9	14,3	0,690	7,9	0,655	16,6	0,611	—	—	—
	América Latina e Caraíbas	0,748	0,570	23,7	—	23,2	13,3	0,734	21,0	0,522	35,2	0,485	—	—	—
	Ásia do Sul	0,607	0,433	28,7	—	27,9	24,4	0,563	41,5	0,288	17,9	0,499	—	—	—
	África Subsariana	0,518	0,345	33,3	—	33,1	36,6	0,375	35,3	0,285	27,5	0,385	—	—	—
	Países menos avançados	0,502	0,347	30,9	—	30,7	32,3	0,451	36,4	0,253	23,4	0,367	—	—	—
Pequenos Estados insulares em vias de desenvolvimento															
		0,660	0,493	25,3	—	24,9	18,6	0,628	21,3	0,457	34,9	0,418	—	—	—
Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico															
		0,880	0,763	13,3	—	12,9	5,6	0,873	9,5	0,744	23,6	0,685	—	—	—
	Mundo	0,711	0,548	22,8	—	22,7	17,4	0,654	26,8	0,442	24,0	0,570	—	—	—

NOTAS

- a Para consultar a lista de inquéritos utilizados para estimar as desigualdades, ver <http://hdr.undp.org>
- b Com base nos países para os quais foi calculado o Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado à Desigualdade.
- c Cálculo com base nas tabelas de vida do UNDESA (2013a) relativas ao período 2010-2015.
- d Dados referentes a 2014 ou ao ano mais recente disponível.
- e Os dados referem-se ao ano mais recente disponibilizado durante o período especificado.

DEFINIÇÕES

Índice de Desenvolvimento Humano (IDH): Um índice composto que mede as realizações médias em três dimensões básicas do desenvolvimento humano: uma vida longa e saudável, o conhecimento e um padrão de vida digno. Para mais pormenores sobre o cálculo do Índice de Desenvolvimento Humano, ver Nota técnica 1 em <http://hdr.undp.org>

IDH Ajustado à Desigualdade (IDHAD): O valor do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) ajustado à desigualdade nas três dimensões básicas do desenvolvimento humano. Para mais pormenores sobre o cálculo do IDHAD, ver Nota técnica 2 em <http://hdr.undp.org>.

Perda global: Diferença percentual entre o IDHAD e o IDH.

Diferença da classificação do IDH: Diferença das classificações do IDHAD e do IDH calculadas apenas para países para os quais é calculado o IDHAD.

Coeficiente de Desigualdade Humana: Desigualdade média nas três dimensões básicas do desenvolvimento humano. Ver *Nota técnica 2* em <http://hdr.undp.org>.

Desigualdade na esperança de vida: Desigualdade na distribuição da esperança de vida com base nos dados das tabelas de vida calculados usando o índice de desigualdade de Atkinson.

Índice de esperança de vida ajustado à desigualdade: O índice de esperança de vida do IDH ajustado à desigualdade na distribuição do tempo de vida esperado, com base nos dados das tabelas de vida listadas nas Fontes de dados principais.

Desigualdade na educação: Desigualdade na distribuição dos anos de escolaridade com base nos dados dos inquéritos às famílias calculados usando o índice de desigualdade de Atkinson.

Índice de educação ajustado à desigualdade: O índice de educação do IDH ajustado à desigualdade na distribuição dos anos de escolaridade, com base nos dados dos inquéritos às famílias listadas nas Fontes de dados principais.

Desigualdade de rendimento: Desigualdade na distribuição do rendimento com base nos dados dos inquéritos às famílias calculados usando o índice de desigualdade de Atkinson.

Índice de rendimento ajustado à desigualdade: O índice de rendimento do IDH ajustado à desigualdade

na distribuição do rendimento, com base nos dados dos inquéritos às famílias listados nas Fontes de dados principais.

Rácio por quintil: Relação entre o rendimento médio dos 20% mais ricos da população e o rendimento médio dos 20% mais pobres da população.

Rácio de Palma: A parte do RNB dos 10% mais ricos da população dividida pela parte do RNB dos 40% mais pobres. Baseia-se no trabalho de José Gabriel Palma (2011), que concluiu que os rendimentos da classe média constituem quase sempre cerca de metade do RNB, enquanto a outra metade é dividida entre os 10% mais ricos e os 40% mais pobres. Contudo, a parte relativa a estes dois últimos grupos varia consideravelmente de país para país.

Coeficiente de Gini: Medida da variação da distribuição de rendimento entre indivíduos ou famílias no mesmo país face a uma distribuição perfeitamente igual. Um valor de zero representa a igualdade absoluta, um valor de 100 a desigualdade absoluta.

FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

Coluna 1: Cálculos do GRDH baseados em dados do UNDESA (2015), do Instituto de Estatística da UNESCO (2015), da Divisão de Estatística das Nações Unidas (2015), do Banco Mundial (2015a), de Barro e Lee (2014) e do FMI (2015).

Coluna 2: Calculado como a média geométrica dos valores das colunas 7, 9 e 11, utilizando a metodologia descrita na Nota Técnica 2 ([disponível em http://hdr.undp.org](http://hdr.undp.org)).

Coluna 3: Cálculos baseados nos dados das colunas 1 e 2.

Coluna 4: Cálculos baseados nos dados constantes da coluna 2 e nas classificações de IDH recalculadas dos países para os quais é calculado o IDHAD.

Coluna 5: Calculado como a média aritmética dos valores das colunas 6, 8 e 10, utilizando a metodologia descrita na Nota Técnica 2 ([disponível em http://hdr.undp.org](http://hdr.undp.org)).

Coluna 6: Cálculos baseados nas tabelas de vida resumidas do UNDESA (2013a).

Coluna 7: Cálculos baseados nos dados constantes da coluna 6 e no índice de esperança de vida.

Colunas 8 e 10: Cálculos baseados em dados do Estudo do Rendimento do Luxemburgo, das Estatísticas do Eurostat da União Europeia sobre Rendimento e Condições de Vida, da Base de Dados do Banco Mundial sobre Distribuição Internacional de Rendimento, dos Inquéritos de Grupo para Indicadores Múltiplos da UNICEF e dos Inquéritos sobre Demografia e Saúde da ICF Macro, utilizando a metodologia descrita na Nota Técnica 2 ([disponível em http://hdr.undp.org](http://hdr.undp.org)).

Coluna 9: Cálculos baseados nos dados constantes da coluna 8 e no índice de educação não ajustado.

Coluna 11: Cálculos baseados nos dados constantes da coluna 10 e no índice de rendimento não ajustado.

Colunas 12 e 13: Cálculos do GRDH baseados em dados do Banco Mundial (2015b).

Coluna 14: Banco Mundial (2015b).

Índice de Desenvolvimento Humano por Género

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano por Género		Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)		Esperança de vida à nascença		Anos de escolaridade esperados		Média de anos de escolaridade		Rendimento Nacional Bruto estimado per capita ^a	
	Valor	Grupo ^b	Valor		(Anos)		(Anos)		(Anos)		(PPC em \$ de 2011)	
			Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014	2014
DESENVOLVIMENTO HUMANO MUITO ELEVADO												
1 Noruega	0,996	1	0,940	0,944	83,6	79,5	18,2	16,8	12,7	12,5	57.140	72.825
2 Austrália	0,976	1	0,922	0,945	84,5	80,3	20,7	19,7	13,1	12,9	33.688	50.914
3 Suíça	0,950	2	0,898	0,945	85,0	80,8	15,7	15,9	11,5	13,1	44.132	69.077
4 Dinamarca	0,977	1	0,912	0,934	82,2	78,3	19,3	18,1	12,8	12,7	36.439	51.727
5 Países Baixos	0,947	3	0,893	0,943	83,3	79,7	18,0	17,9	11,6	12,2	29.500	61.641
6 Alemanha	0,963	2	0,901	0,936	83,3	78,5	16,3	16,6	12,9	13,8	34.886	53.290
6 Irlanda	0,973	2	0,901	0,926	83,0	78,8	18,5	18,7	12,3	12,0	30.104	49.166
8 Estados Unidos	0,995	1	0,911	0,916	81,4	76,7	17,2	15,7	13,0	12,9	43.054	63.158
9 Canadá	0,982	1	0,904	0,921	84,0	80,0	16,3	15,5	13,1	13,0	33.587	50.853
9 Nova Zelândia	0,961	2	0,894	0,930	83,6	80,0	20,0	18,3	12,5	12,6	24.309	41.372
11 Singapura	0,985	1	0,898	0,912	86,0	79,9	15,5 ^d	15,3 ^d	10,1 ^e	10,9 ^e	59.994	93.699 ^f
12 Hong Kong, China (SAR)	0,958	2	0,892	0,931	86,8	81,2	15,7	15,5	10,9	11,9	38.060	72.052
13 Listenstaine	13,8	16,1
14 Suécia	0,999	1	0,906	0,906	83,9	80,4	16,6	15,1	12,2	12,0	40.222	51.084
14 Reino Unido	0,965	2	0,888	0,920	82,6	78,7	16,6	15,8	12,9	13,2	27.259	51.628
16 Islândia	0,975	1	0,886	0,909	84,0	81,0	20,1	17,9	10,8	10,4	28.792	41.486
17 Coreia (República da)	0,930	3	0,861	0,926	85,0	78,5	16,0	17,7	11,2	12,7	21.896	46.018
18 Israel	0,971	2	0,879	0,905	84,1	80,5	16,5	15,5	12,5	12,6	22.451	39.064
19 Luxemburgo	0,971	2	0,877	0,903	83,9	79,3	14,0	13,7	11,3	12,1	47.723	69.800
20 Japão	0,961	2	0,870	0,905	86,7	80,2	15,2	15,5	11,3	11,7	24.975	49.541
21 Bélgica	0,975	1	0,872	0,895	83,2	78,3	16,7	16,0	10,6 ^e	11,1 ^e	31.879	50.845
22 França	0,987	1	0,881	0,893	85,1	79,2	16,4	15,6	11,0	11,3	31.073	45.497
23 Áustria	0,943	3	0,856	0,909	83,8	78,8	16,1	15,4	9,9	11,9	29.598	58.826
24 Finlândia	0,996	1	0,879	0,882	83,6	78,0	17,7	16,5	10,2	10,2	31.644	45.994
25 Eslovénia	0,996	1	0,877	0,881	83,4	77,3	17,7	16,0	11,8	12,0	22.180	33.593
26 Espanha	0,975	1	0,863	0,885	85,3	79,8	17,7	17,0	9,4	9,8	24.059	40.221
27 Itália	0,964	2	0,851	0,883	85,5	80,6	16,5	15,6	9,5	10,2	22.526	44.148
28 República Checa	0,980	1	0,859	0,877	81,5	75,7	16,9	15,8	12,1	12,5	19.929	33.604
29 Grécia	0,961	2	0,844	0,879	83,8	78,0	17,7	17,6	9,8	10,5	17.288	31.952
30 Estónia	1,030	2	0,872	0,847	81,3	72,0	17,4	15,6	12,7	12,2	20.854	30.254
31 Brunei Darussalam	0,977	1	0,840	0,860	80,7	77,0	14,9	14,2	8,5	9,0	54.228	90.437
32 Chipre	0,971	2	0,836	0,861	82,4	78,0	14,2	13,8	11,4	11,8	22.613	34.400
32 Qatar	0,998	1	0,853	0,854	79,9	77,3	14,0	13,9	10,4	8,8	55.123	143.979 ^f
34 Andorra
35 Eslováquia	0,999	1	0,841	0,842	79,9	72,5	15,7	14,5	12,3	12,2	19.903	32.122
36 Polónia	1,007	1	0,844	0,839	81,4	73,4	16,3	14,7	11,7	11,9	18.423	28.271
37 Lituânia	1,030	2	0,851	0,827	78,9	67,7	16,9	15,9	12,3	12,5	20.955	28.656
37 Malta	0,937	3	0,806	0,861	82,2	78,8	14,8	14,0	9,9	10,8	16.435	39.432
39 Arábia Saudita	0,901	4	0,778	0,864	75,7	73,0	16,6	16,1	7,8	9,3	20.094	77.044 ^f
40 Argentina	0,982	1	0,819	0,834	80,1	72,4	19,1	16,8	9,8	9,8	14.202	30.237
41 Emirados Árabes Unidos	0,954	2	0,796	0,835	78,5	76,3	13,9 ^g	12,9 ^g	9,9	8,5	22.391	77.300 ^f
42 Chile	0,967	2	0,815	0,843	84,5	78,6	15,5	15,0	9,7	9,9	14.732	27.992
43 Portugal	0,985	1	0,823	0,836	83,8	77,9	16,5	16,1	8,1	8,4	21.259	30.543
44 Hungria	0,976	1	0,818	0,838	78,7	71,5	15,7	15,1	11,3 ^e	12,2 ^e	17.443	28.960
45 Barain	0,940	3	0,789	0,839	77,6	75,8	15,1 ^h	13,7 ^h	9,1	9,6	20.038	49.890
46 Letónia	1,029	2	0,829	0,805	78,9	69,1	15,9	14,6	11,7 ^e	11,2 ^e	18.437	26.845
47 Croácia	0,987	1	0,812	0,823	80,6	74,0	15,4	14,2	10,5	11,6	16.200	22.853
48 Koweit	0,972	2	0,793	0,816	75,8	73,5	15,2	14,2	7,3	7,1	42.292	111.988 ^f
49 Montenegro	0,954	2	0,782	0,819	78,4	74,1	15,5	14,8	10,5	11,8	11.106	18.094
DESENVOLVIMENTO HUMANO ELEVADO												
50 Bielorrússia	1,021	1	0,806	0,789	77,2	65,5	16,2	15,1	11,9 ⁱ	12,1 ⁱ	12.922	21.010
50 Federação Russa	1,019	1	0,804	0,789	75,8	64,4	15,1	14,3	11,9	12,0	17.269	28.287
52 Omã	0,909	4	0,741	0,815	79,2	75,1	13,9	13,5	7,0	8,5	14.709	46.400
52 Roménia	0,989	1	0,787	0,796	78,3	71,2	14,6	13,8	10,3	11,1	15.250	21.117
52 Uruguai	1,018	1	0,797	0,783	80,6	73,5	16,6	14,4	8,7	8,2	14.721	24.166
55 Bahamas	78,3	72,3	11,1	10,7	17.868	24.957
56 Cazaquistão	1,002	1	0,787	0,786	74,1	64,6	15,4	14,7	11,3	11,5	15.408	26.746
57 Barbados	1,018	1	0,791	0,777	78,0	73,2	17,2	13,8	10,6	10,2	10.245	14.739
58 Antígua e Barbuda	78,5	73,5	14,6	13,3
59 Bulgária	0,991	1	0,777	0,784	77,7	70,8	14,6	14,1	10,6 ^e	10,4 ^e	12.448	18.926
60 Palau	13,9	13,5

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano por Género		Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)		Esperança de vida à nascença		Anos de escolaridade esperados		Média de anos de escolaridade		Rendimento Nacional Bruto estimado <i>per capita</i> ^a	
	Valor	Grupo ^b	Valor		(Anos)		(Anos)		(Anos)		(PPC em \$ de 2011)	
			Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014	2014
60 Panamá	0,996	1	0,776	0,779	80,7	74,6	13,8	12,8	9,6	9,1	13.699	22.597
62 Malásia	0,947	3	0,753	0,795	77,1	72,4	12,7	12,7	9,4	10,1	15.635	30.320
63 Maurícia	0,950	2	0,752	0,792	78,0	70,9	15,9	15,2	8,0	9,1	10.541	24.581
64 Seicheles	78,1	68,9	13,3	13,4
64 Trinidad e Tobago	0,985	1	0,763	0,774	74,0	67,0	12,5	12,1	10,7 ^e	10,9 ^e	19.669	32.656
66 Sérvia	0,966	2	0,757	0,784	77,7	72,1	14,9	13,9	9,8	11,2	9.697	14.799
67 Cuba	0,954	2	0,747	0,783	81,5	77,4	14,4	13,3	11,4 ⁱ	11,6 ⁱ	4.912	9.665
67 Líbano	0,899	5	0,718	0,800	81,3	77,6	13,6	13,9	7,6 ⁱ	8,2 ^j	7.334	25.391
69 Costa Rica	0,974	2	0,753	0,774	81,9	77,0	14,3	13,4	8,4	8,3	9.680	17.033
69 Irão (República Islâmica do)	0,858	5	0,689	0,804	76,5	74,3	15,0	15,2	7,7	8,6	4.828	25.924
71 Venezuela (República Boliviana da)	1,030	2	0,772	0,749	78,5	70,2	15,3	13,1	9,2	8,6	12.458	19.840
72 Turquia	0,902	4	0,716	0,793	78,5	72,0	14,0	15,1	6,7	8,5	10.024	27.645
73 Sri Lanca	0,948	3	0,730	0,769	78,2	71,5	14,2	13,3	10,7	10,9	5.452	14.307
74 México	0,943	3	0,731	0,775	79,2	74,4	13,2	12,9	8,2	8,8	10.233	22.252
75 Brasil	0,997	1	0,752	0,754	78,3	70,7	15,6	14,8	7,8	7,5	11.393	19.084
76 Geórgia	0,962	2	0,736	0,765	78,4	71,2	14,0	13,6	12,0 ⁱ	12,3 ⁱ	4.887	9.718
77 São Cristóvão e Nevis	13,4	12,4
78 Azerbaijão	0,942	3	0,721	0,766	74,0	67,7	11,8	12,0	10,5 ^j	11,2 ^j	10.120	22.814
79 Granada	75,9	71,0	16,3	15,3
80 Jordânia	0,860	5	0,674	0,784	75,8	72,4	13,7	13,3	9,3	10,5	3.587	18.831
81 Antiga República Jugoslava da Macedónia	0,949	3	0,726	0,765	77,7	73,1	13,5	13,2	8,7 ⁱ	9,8 ⁱ	8.796	14.754
81 Ucrânia	1,003	1	0,747	0,745	75,9	66,0	15,4	14,9	11,3	11,4	6.518	10.120
83 Argélia	0,837	5	0,637	0,761	77,2	72,5	14,2	13,8	4,8	7,8	3.898	22.009
84 Peru	0,947	3	0,712	0,752	77,2	71,9	13,1	13,0	8,5	9,6	8.040	13.977
85 Albânia	0,948	3	0,711	0,750	80,4	75,4	11,9	11,8	8,9	9,6	7.217	12.655
85 Arménia	1,008	1	0,734	0,728	78,6	70,9	13,6	11,2	10,8	10,9	6.042	10.089
85 Bósnia-Herzegovina	79,0	74,0	6,6 ⁱ	8,6 ⁱ	6.514	12.912
88 Equador	0,980	1	0,722	0,737	78,7	73,2	14,5	13,9	7,4	7,6	8.487	12.723
89 Santa Lúcia	0,991	1	0,725	0,731	77,8	72,4	13,0	12,1	9,4	9,3	8.018	11.576
90 China (República Popular da)	0,943	3	0,705	0,747	77,3	74,3	13,2	12,9	6,9	8,2	10.128	14.795
90 Ilhas Fiji	0,941	3	0,699	0,743	73,2	67,2	16,0	15,5	9,8	10,0	4.274	10.592
90 Mongólia	1,028	2	0,737	0,716	73,9	65,3	15,3	13,9	9,5	9,0	9.029	12.462
93 Tailândia	1,000	1	0,726	0,726	77,9	71,1	13,9	13,1	7,1	7,5	11.820	14.888
94 Dominica
94 Líbia	0,950	2	0,699	0,736	74,6	68,9	14,3	13,8	7,7	7,0	7.427	22.392
96 Tunísia	0,894	5	0,671	0,751	77,3	72,5	15,0	14,0	5,9	7,8	4.748	16.159
97 Colômbia	0,997	1	0,719	0,721	77,7	70,5	13,9	13,2	7,4	7,3	9.785	14.372
97 São Vicente e Granadinas	75,1	70,9	13,4	13,1	7.283	12.541
99 Jamaica	0,995	1	0,715	0,719	78,1	73,3	13,1	11,6	10,0	9,4	5.820	9.059
100 Tonga	0,967	2	0,704	0,727	75,8	69,9	15,0	14,4	10,7	10,8	3.796	6.336
101 Belize	0,958	2	0,696	0,727	72,9	67,4	13,9	13,2	10,5	10,5	5.034	10.198
101 República Dominicana	0,995	1	0,710	0,713	76,7	70,4	13,6	12,6	7,7	7,2	8.860	14.903
103 Suriname	0,975	1	0,702	0,720	74,4	68,0	13,6	11,8	7,3	8,0	10.241	20.970
104 Maldivas	0,937	3	0,678	0,723	77,8	75,8	12,8	12,5	5,7 ^e	6,0 ^e	8.531	16.073
105 Samoa	0,956	2	0,681	0,713	76,8	70,4	13,2 ^k	12,5 ^k	10,3 ^k	10,3 ^k	3.416	7.124
DESENVOLVIMENTO HUMANO MÉDIO												
106 Botsuana	0,982	1	0,691	0,704	66,8	62,1	12,6	12,4	8,7	9,1	15.179	18.096
107 Moldávia (República da)	1,003	1	0,694	0,692	75,7	67,4	12,2	11,6	11,1	11,3	4.599	5.915
108 Egito	0,868	5	0,633	0,729	73,4	69,0	13,3	13,8	5,4	7,7	4.928	16.049
109 Turquemenistão	69,9	61,5	10,6	11,0	8.725	17.552
110 Gabão	65,0	63,8	8,9	6,6	13.527	19.177
110 Indonésia	0,927	3	0,655	0,706	71,0	66,9	13,1	12,9	7,0	8,2	6.485	13.052
112 Paraguai	0,956	2	0,662	0,692	75,1	70,8	12,2	11,7	7,5	7,9	5.576	9.678
113 Palestina (Estado da)	0,860	5	0,607	0,706	74,9	71,0	13,8	12,2	8,4	9,3	1.580	7.726
114 Usbequistão	0,945	3	0,640	0,678	71,8	65,0	11,3	11,7	9,5 ⁱ	9,9 ⁱ	3.811	7.342
115 Filipinas	0,977	1	0,649	0,664	71,8	64,9	11,5	11,1	8,4 ^e	7,9 ^e	5.382	10.439
116 El Salvador	0,965	2	0,652	0,676	77,4	68,3	12,1	12,4	6,2	6,9	5.497	9.406
116 África do Sul	0,948	3	0,646	0,681	59,3	55,2	13,7	13,4	9,7	10,2	8.713	15.737
116 Vietname	80,5	71,0	7,0	7,9	4.624	5.570
119 Bolívia (Estado Plurinacional da)	0,931	3	0,637	0,684	70,9	65,9	12,9	13,4	7,5	8,9	4.383	7.140
120 Quirguizistão	0,961	2	0,638	0,664	74,6	66,6	12,7	12,3	10,5	10,6	2.122	3.992
121 Iraque	0,787	5	0,561	0,712	71,7	67,2	8,7	11,4	5,1	7,7	4.279	23.515

TABELA 4: ÍNDICE DE DESENVOLVIMENTO HUMANO POR GÉNERO

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano por Género		Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)		Esperança de vida à nascença		Anos de escolaridade esperados		Média de anos de escolaridade		Rendimento Nacional Bruto estimado <i>per capita</i> ^a	
	Valor	Grupo ^b	Valor		(Anos)		(Anos)		(Anos)		(PPC em \$ de 2011)	
			Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014	2014
122 Cabo Verde	75,0	71,4	13,9	13,1	4.098	8.105
123 Micronésia (Estados Federados da)	70,1	68,1
124 Guiana	0,984	1	0,626	0,636	68,8	64,2	11,2	9,4	8,9	8,0	4.164	8.804
125 Nicarágua	0,960	2	0,615	0,640	77,9	71,9	11,8	11,3	6,2	5,8	2.967	5.979
126 Marrocos	0,828	5	0,555	0,670	75,1	73,0	10,6	11,6	3,2	5,3	3.222	10.573
126 Namíbia	0,981	1	0,620	0,632	67,3	62,1	11,4	11,3	6,3	6,1	7.672	11.267
128 Guatemala	0,949	3	0,608	0,641	75,3	68,3	10,2	11,0	5,5	5,7	5.021	8.934
129 Tajiquistão	0,926	3	0,600	0,648	73,2	66,2	10,5	12,0	9,6 ^l	11,2 ^l	2.014	3.017
130 Índia	0,795	5	0,525	0,660	69,5	66,6	11,3	11,8	3,6	7,2	2.116	8.656
131 Honduras	0,944	3	0,583	0,618	75,7	70,7	11,6	10,6	5,5	5,4	2.365	5.508
132 Butão	0,897	5	0,572	0,638	69,7	69,2	12,8	12,6	2,0	4,1	5.733	8.418
133 Timor-Leste	0,868	5	0,548	0,631	70,1	66,5	11,3	12,0	3,6 ^l	5,3 ^l	3.122	7.530
134 Síria (República Árabe da)	0,834	5	0,520	0,623	76,5	64,0	12,2	12,3	5,4	7,4	864	4.523
134 Vanuatu	0,903	4	0,587	0,650	74,0	69,9	10,2	10,9	8,0	10,0	2.141	3.445
136 Congo	0,922	4	0,561	0,609	63,9	60,8	10,9	11,3	4,9	6,5	5.165	6.859
137 Quiribati	69,2	62,8	12,7	11,9
138 Guiné Equatorial	59,0	56,3	4,0	7,2	17.073	24.850
139 Zâmbia	0,917	4	0,558	0,609	62,0	58,2	13,0	13,9	5,8	7,3	3.019	4.452
140 Gana	0,885	5	0,540	0,610	62,3	60,4	11,0	12,0	5,6	7,9	3.200	4.515
141 Laos (República Democrática Popular do)	0,896	5	0,543	0,606	67,5	64,8	10,1	11,0	3,9	6,1	4.086	5.279
142 Bangladeche	0,917	4	0,541	0,590	72,9	70,4	10,3	9,7	4,5	5,5	2.278	4.083
143 Camboja	0,890	5	0,519	0,584	70,3	66,2	10,3	11,5	3,2 ^l	5,4 ^l	2.526	3.393
143 São Tomé e Príncipe	0,891	5	0,520	0,584	68,4	64,4	11,4	11,2	4,0 ^l	5,5 ^l	1.886	3.976
DESENVOLVIMENTO HUMANO BAIXO												
145 Quênia	0,913	4	0,527	0,577	63,4	59,9	10,7	11,3	5,9	7,3	2.255	3.270
145 Nepal	0,908	4	0,521	0,574	71,1	68,2	12,5	12,2	2,3	4,5	1.956	2.690
147 Paquistão	0,726	5	0,436	0,601	67,2	65,3	7,0	8,5	3,1	6,2	1.450	8.100
148 Mianmar	68,0	63,9	4,3	3,8	3.873	5.386
149 Angola	53,8	50,8	8,7	14,0	5.497	8.169
150 Suazilândia	0,879	5	0,494	0,561	48,2	49,6	10,9	11,8	7,4	6,8	3.894	7.235
151 Tanzânia (República Unida da)	0,938	3	0,504	0,538	66,4	63,5	9,0	9,3	4,5	5,8	2.320	2.502
152 Nigéria	0,841	5	0,468	0,556	53,1	52,4	8,2	9,8	4,9 ^l	7,1 ^l	4.052	6.585
153 Camarões	0,879	5	0,478	0,544	56,7	54,4	9,5	11,2	5,3	6,7	2.266	3.341
154 Madagáscar	0,945	3	0,497	0,526	66,6	63,6	10,2	10,5	6,6 ^l	6,1 ^l	1.098	1.560
155 Zimbabué	0,922	4	0,487	0,529	58,9	56,2	10,7	11,0	6,7	7,7	1.387	1.850
156 Mauritània	0,816	5	0,446	0,546	64,5	61,6	8,5	8,5	2,7	4,8	1.625	5.468
156 Ilhas Salomão	69,4	66,5	8,8	9,7	1.046	2.019
158 Papuásia Nova Guiné	64,8	60,5	3,2	4,8	2.145	2.768
159 Comores	0,813	5	0,443	0,545	65,0	61,6	11,0	11,9	3,7	5,6	778	2.123
160 Iémen	0,739	5	0,414	0,560	65,2	62,5	7,7	10,6	1,3	3,8	1.595	5.412
161 Lesoto	0,953	2	0,482	0,505	49,8	49,6	11,7	10,6	6,5 ^e	5,2 ^e	2.613	4.017
162 Togo	0,831	5	0,439	0,527	60,4	58,9	10,9	13,4	3,0	6,3	1.084	1.376
163 Haiti	64,9	60,7	4,2	5,6	1.379	1.966
163 Ruanda	0,957	2	0,472	0,493	67,0	61,1	10,4	10,2	3,2	4,3	1.312	1.612
163 Uganda	0,886	5	0,452	0,510	60,3	56,7	9,7	9,9	4,5	6,3	1.226	1.997
166 Benim	0,823	5	0,431	0,524	61,0	58,1	9,4	12,7	2,1	4,6	1.493	2.043
167 Sudão	0,830	5	0,428	0,516	65,0	62,0	6,7	7,3	2,5	3,8	1.882	5.722
168 Djibouti	63,7	60,4	5,9	6,9	2.019	4.522
169 Sudão do Sul	56,7	54,7	4,5	5,8
170 Senegal	0,883	5	0,436	0,494	68,3	64,5	7,8	8,1	1,8	3,2	1.657	2.739
171 Afeganistão	0,600	5	0,328	0,546	61,6	59,2	7,2	11,3	1,2	5,1	506	3.227
172 Costa do Marfim	0,810	5	0,410	0,507	52,4	50,7	7,9	10,0	3,2	5,3	2.146	4.157
173 Malauí	0,907	4	0,423	0,467	63,7	61,7	10,8	10,7	3,4	5,2	679	815
174 Etiópia	0,840	5	0,403	0,479	66,0	62,2	8,0	9,0	1,4	3,6	1.090	1.765
175 Gâmbia	0,889	5	0,414	0,466	61,6	58,9	8,7	8,9	2,0	3,7	1.267	1.753
176 Congo (República Democrática do)	0,833	5	0,393	0,472	60,1	57,2	8,6	10,8	4,5	7,7	597	765
177 Libéria	0,789	5	0,387	0,491	61,8	59,9	8,9	12,4	2,6	5,8	678	930
178 Guiné-Bissau	57,0	53,4	1.135	1.593
179 Mali	0,776	5	0,363	0,468	57,8	58,2	7,5	9,3	1,5	2,7	961	2.195
180 Moçambique	0,881	5	0,390	0,443	56,5	53,6	8,8	9,8	2,4 ^l	4,3 ^l	1.040	1.210
181 Serra Leoa	0,814	5	0,370	0,454	51,4	50,4	7,2	10,0	2,2	4,0	1.582	1.981
182 Guiné	0,778	5	0,358	0,460	59,2	58,3	7,3	10,0	1,4 ^l	3,7 ^l	877	1.314

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano por Género		Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)		Esperança de vida à nascença		Anos de escolaridade esperados		Média de anos de escolaridade		Rendimento Nacional Bruto estimado per capita ^a		
	Valor	Grupo ^b	Valor		(Anos)		(Anos)		(Anos)		(PPC em \$ de 2011)		
			Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	
	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^d	2014 ^d	2014	2014	
183	Burquina Faso	0,881	5	0,376	0,427	59,9	57,3	7,4	8,1	1,0 ^l	1,9 ^l	1.325	1.859
184	Burundi	0,911	4	0,381	0,418	58,7	54,8	9,6	10,7	2,2	3,1	693	825
185	Chade	0,768	5	0,338	0,440	52,7	50,5	5,9	8,9	1,0	2,9	1.657	2.513
186	Eritreia	65,9	61,6	971	1.290
187	República Centro-Africana	0,773	5	0,303	0,392	52,6	48,8	5,9	8,6	2,8	5,7	476	689
188	Niger	0,729	5	0,287	0,394	62,4	60,6	4,8	6,1	0,8	2,0	491	1.319
OUTROS PAÍSES OU TERRITÓRIOS													
	Coreia (República Popular Democrática da)	73,7	66,7
	Ilhas Marshall
	Mónaco
	Nauru	9,9	8,9
	São Marino	15,9	14,7
	Somália	57,0	53,8
	Tuvalu
Agrupamentos por IDH													
	Desenvolvimento humano muito elevado	0,978	—	0,884	0,903	83,1	77,8	16,8	16,0	11,7	12,0	30.991	52.315
	Desenvolvimento humano elevado	0,954	—	0,724	0,758	77,4	72,8	13,8	13,4	7,7	8,5	10.407	17.443
	Desenvolvimento humano médio	0,861	—	0,574	0,667	70,6	66,8	11,5	11,8	4,9	7,3	3.333	9.257
	Desenvolvimento humano baixo	0,830	—	0,456	0,549	61,8	59,3	8,3	9,8	3,4	5,5	1.983	4.201
Países em desenvolvimento													
		0,899	—	0,617	0,686	71,7	68,0	11,6	11,9	5,4	7,3	5.926	12.178
Regiões													
	Estados Árabes	0,849	—	0,611	0,719	72,7	68,8	11,6	12,3	4,9	6,9	5.686	24.985
	Ásia Oriental e Pacífico	0,948	—	0,692	0,730	76,0	72,2	13,0	12,8	6,9	8,0	9.017	13.780
	Europa e Ásia Central	0,945	—	0,719	0,760	76,1	68,5	13,5	13,8	9,0	10,0	8.238	17.607
	América Latina e Caraíbas	0,976	—	0,736	0,754	78,2	71,7	14,4	13,7	8,0	8,1	10.194	18.435
	Ásia do Sul	0,801	—	0,525	0,655	69,9	67,1	10,8	11,3	3,7	6,9	2.198	8.827
	África Subariana	0,872	—	0,480	0,550	59,7	57,1	9,1	10,3	4,2	6,0	2.626	4.148
Países menos avançados													
		0,866	—	0,465	0,537	64,8	61,9	8,9	10,0	3,2	4,9	1.783	3.005
Pequenos Estados insulares em vias de desenvolvimento													
		..	—	72,6	67,8	13,4	12,6	5.045	8.849
Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico													
		0,973	—	0,862	0,887	82,7	77,5	16,0	15,5	11,0	11,5	28.430	47.269
Mundo													
		0,924	—	0,670	0,725	73,7	69,5	12,2	12,4	6,2	7,9	10.296	18.373

TABELA
4

NOTAS

- a Não estando disponíveis dados discriminados por género relativos ao rendimento, os dados foram estimados de forma grosseira. Para mais pormenores sobre o cálculo do Índice de Desenvolvimento Humano por Género, ver Definições e Nota técnica 3 em <http://hdr.undp.org>
- b Os países estão classificados em cinco grupos, por desvio absoluto da paridade de género nos valores do IDH.
- c Dados referentes a 2014 ou ao ano mais recente disponível.
- d Calculado pelo Ministério da Educação de Singapura.
- e Atualizado pelo GRDH com base nos dados sobre o nível académico alcançado do Instituto de Estatística da UNESCO (2015) e na metodologia de Barro e Lee (2014).
- f Para efeitos do cálculo do valor do IDH masculino, o rendimento nacional bruto per capita é limitado a \$75.000.
- g Com base nos dados do Instituto de Estatística da UNESCO (2011).
- h Com base nos dados sobre os anos de escolaridade esperados do Instituto de Estatística da UNESCO (2013).
- i Cálculos do GRDH com base em dados dos Inquéritos de Grupo para Indicadores Múltiplos recentes da UNICEF.

- j Com base na distribuição do nível académico alcançado do Instituto de Estatística da UNESCO (2013).
- k Cálculos do GRDH baseados em dados do recenseamento da população de 2011 realizado pelo Gabinete de Estatísticas de Samoa (2013).
- l Cálculos do GRDH baseados nos dados do Inquérito por país mais recentes sobre Demografia e Saúde da ICF Macro.

DEFINIÇÕES

Índice de Desenvolvimento Humano por Género: Valores do rácio feminino/masculino do IDH. Para mais pormenores sobre o cálculo do Índice de Desenvolvimento Humano por Género, ver *Nota técnica 3* em <http://hdr.undp.org>

Grupos do Índice de Desenvolvimento Humano por Género: Os países estão classificados em cinco grupos, por desvio absoluto da paridade de género nos valores do IDH. Grupo 1: países com uma igualdade elevada entre homens e mulheres em matéria de resultados do IDH, com um desvio absoluto inferior a 2,5%; Grupo 2: países com uma igualdade média-alta entre homens e mulheres em matéria de resultados do IDH, com um desvio absoluto entre 2,5% e 5%; Grupo 3: países com uma igualdade média entre homens e mulheres em matéria de resultados do IDH, com um desvio absoluto entre 5% e 7,5%; Grupo 4: países com uma igualdade média-baixa entre homens e mulheres

em matéria de resultados do IDH, com um desvio absoluto entre 7,5% e 10%; Grupo 5: países com uma igualdade reduzida entre homens e mulheres em matéria de resultados do IDH, com um desvio absoluto superior a 10%.

Índice de Desenvolvimento Humano (IDH): Um índice composto que mede as realizações médias em três dimensões básicas do desenvolvimento humano: uma vida longa e saudável, o conhecimento e um padrão de vida digno. Para mais pormenores sobre o cálculo do Índice de Desenvolvimento Humano, ver *Nota técnica 1* em <http://hdr.undp.org>.

Esperança de vida à nascença: Número de anos que uma criança recém-nascida poderia esperar viver se os padrões prevalentes das taxas de mortalidade por idades à data do nascimento permanecessem iguais ao longo da sua vida.

Anos de escolaridade esperados: Número de anos de escolaridade que uma criança em idade de entrada na escola pode esperar receber, se os padrões prevalentes das taxas de matrícula por idades persistirem ao longo da sua vida.

Média de anos de escolaridade: Número médio de anos de escolaridade recebida por pessoas com idade igual ou superior a 25 anos, convertido a partir dos níveis de realização educativa usando as durações oficiais de cada nível.

Rendimento Nacional Bruto estimado per capita: Calculado com base no rácio dos salários

feminino/masculino, nas percentagens feminina/masculina da população economicamente ativa, e no RNB (PPC em \$ constantes de 2011). Para mais pormenores, ver *Nota técnica 3* em <http://hdr.undp.org>.

FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

- Coluna 1:** Cálculos baseados nos dados das colunas 3 e 4.
- Coluna 2:** Cálculos baseados nos dados da coluna 1.
- Colunas 3 e 4:** Cálculos do GRDH baseados em dados do UNDESA (2015), do Instituto de Estatística da UNESCO (2015), de Barro e Lee (2014), do Banco Mundial (2015a), da OIT (2015a) e do FMI (2015).
- Colunas 5 e 6:** UNDESA (2015).
- Colunas 7 e 8:** Instituto de Estatística da UNESCO (2015).
- Colunas 9 e 10:** Instituto de Estatística da UNESCO (2015), Barro e Lee (2014), Inquéritos de Grupo para Indicadores Múltiplos da UNICEF e Inquéritos sobre Demografia e Saúde da ICF Macro.
- Colunas 11 e 12:** Cálculos do GRDH baseados em dados da OIT (2015a), do UNDESA (2013a), do Banco Mundial (2015a) e do FMI (2015).

Índice de Desigualdade de Género

Classificação do IDH	Índice de Desigualdade de Género		Taxa de mortalidade materna	Taxa de partos na adolescência	Percentagem de assentos no parlamento	População com pelo menos uma parte do ensino secundário		Taxa de participação na força de trabalho*	
	Valor	Classificação	(mortes por 100.000 nados vivos)	(nascimentos por 1.000 mulheres dos 15 aos 19 anos)	(% do sexo feminino)	(% com 25 anos ou mais)		(% com 15 anos ou mais)	
	2014	2014	2013	2010/2015 ^b	2014	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
DESENVOLVIMENTO HUMANO MUITO ELEVADO									
1 Noruega	0,067	9	4	7,8	39,6	97,4	96,7	61,2	68,7
2 Austrália	0,110	19	6	12,1	30,5	94,3 ^d	94,6 ^d	58,8	71,8
3 Suíça	0,028	2	6	1,9	28,5	95,0	96,6	61,8	74,9
4 Dinamarca	0,048	4	5	5,1	38,0	95,5 ^e	96,6 ^e	58,7	66,4
5 Países Baixos	0,062	7	6	6,2	36,9	87,7	90,5	58,5	70,6
6 Alemanha	0,041	3	7	3,8	36,9	96,3	97,0	53,6	66,4
6 Irlanda	0,113	21	9	8,2	19,9	80,5	78,6	53,1	68,1
8 Estados Unidos	0,280	55	28	31,0	19,4	95,1	94,8	56,3	68,9
9 Canadá	0,129	25	11	14,5	28,2	100,0	100,0	61,6	71,0
9 Nova Zelândia	0,157	32	8	25,3	31,4	95,0	95,3	62,0	73,8
11 Singapura	0,088	13	6	6,0	25,3	74,1	81,0	58,8	77,2
12 Hong Kong, China (SAR)	3,3	..	72,2	79,2	51,3	67,8
13 Listenstaine	20,0
14 Suécia	0,055	6	4	6,5	43,6	86,5	87,3	60,3	67,9
14 Reino Unido	0,177	39	8	25,8	23,5	99,8	99,9	55,7	68,7
16 Islândia	0,087	12	4	11,5	41,3	91,0	91,6	70,5	77,4
17 Coreia (República da)	0,125	23	27	2,2	16,3	77,0 ^f	89,1 ^f	50,1	72,1
18 Israel	0,101	18	2	7,8	22,5	84,4	87,3	57,9	69,1
19 Luxemburgo	0,100	17	11	8,3	28,3	100,0 ^e	100,0 ^e	50,7	64,6
20 Japão	0,133	26	6	5,4	11,6	87,0	85,8	48,8	70,4
21 Bélgica	0,063	8	6	6,7	42,4	77,5	82,9	47,5	59,3
22 França	0,088	13	12	5,7	25,7	78,0	83,2	50,7	61,6
23 Áustria	0,053	5	4	4,1	30,3	100,0	100,0	54,6	67,7
24 Finlândia	0,075	11	4	9,2	42,5	100,0	100,0	55,7	64,0
25 Eslovénia	0,016	1	7	0,6	27,7	95,8	98,0	52,3	63,2
26 Espanha	0,095	16	4	10,6	38,0	86,8	73,1	52,5	65,8
27 Itália	0,068	10	4	4,0	30,1	71,2	80,5	39,6	59,5
28 República Checa	0,091	15	5	4,9	18,9	99,9	99,7	51,1	68,3
29 Grécia	0,146	29	5	11,9	21,0	59,5	67,0	44,2	62,5
30 Estónia	0,164	33	11	16,8	19,8	100,0 ^e	100,0 ^e	56,2	68,9
31 Brunei Darussalam	27	23,0	..	63,9 ^f	67,8 ^f	52,6	75,3
32 Chipre	0,124	22	10	5,5	12,5	76,0	81,7	56,0	71,1
32 Qatar	0,524	116	6	9,5	0,0 ^g	66,7	59,0	50,8	95,5
34 Andorra	50,0	49,5	49,3
35 Eslováquia	0,164	33	7	15,9	18,7	99,1	99,5	51,1	68,6
36 Polónia	0,138	28	3	12,2	22,1	79,4	85,5	48,9	64,9
37 Lituânia	0,125	23	11	10,6	23,4	89,1	94,3	55,8	67,3
37 Malta	0,227	44	9	18,2	13,0	68,6	78,2	37,9	66,3
39 Arábia Saudita	0,284	56	16	10,2	19,9	60,5	70,3	20,2	78,3
40 Argentina	0,376	75	69	54,4	36,8	56,3 ^f	57,6 ^f	47,5	75,0
41 Emirados Árabes Unidos	0,232	47	8	27,6	17,5	73,1	61,2	46,5	92,0
42 Chile	0,338	65	22	55,3	15,8	73,3	76,4	49,2	74,8
43 Portugal	0,111	20	8	12,6	31,3	47,7	48,2	54,9	66,2
44 Hungria	0,209	42	14	12,1	10,1	97,9 ^e	98,7 ^e	44,8	60,0
45 Barain	0,265	51	22	13,8	15,0	56,7 ^f	51,4 ^f	39,2	86,9
46 Letónia	0,167	36	13	13,5	18,0	98,9	99,0	54,9	67,6
47 Croácia	0,149	30	13	12,7	25,8	85,0	93,6	44,7	58,4
48 Koweit	0,387	79	14	14,5	1,5	55,6	56,3	43,6	83,1
49 Montenegro	0,171	37	7	15,2	17,3	84,2	94,7	43,0	57,3
DESENVOLVIMENTO HUMANO ELEVADO									
50 Bielorrússia	0,151	31	1	20,6	30,1	87,0	92,2	50,1	63,1
50 Federação Russa	0,276	54	24	25,7	14,5	89,6	92,5	57,1	71,7
52 Omã	0,275	53	11	10,6	9,6	47,2	57,1	29,0	82,6
52 Roménia	0,333	64	33	31,0	12,0	86,1	92,0	48,7	64,9
52 Uruguai	0,313	61	14	58,3	11,5	54,4 ^f	50,3	55,6	76,8
55 Bahamas	0,298	58	37	28,5	16,7	91,2	87,6 ^f	69,3	79,3
56 Cazaquistão	0,267	52	26	29,9	20,1	95,3	98,8	67,7	77,9
57 Barbados	0,357	69	52	48,4	19,6	89,5 ^f	87,7 ^f	65,9	76,6
58 Antígua e Barbuda	49,3	25,7
59 Bulgária	0,212	44	5	35,9	20,4	93,0	95,7	47,9	59,0
60 Palau	10,3

Classificação do IDH	Índice de Desigualdade de Gênero		Taxa de mortalidade materna	Taxa de partos na adolescência	Porcentagem de assentos no parlamento	População com pelo menos uma parte do ensino secundário		Taxa de participação na força de trabalho ^a		
	Valor	Classificação	(mortes por 100.000 nados vivos)	(nascimentos por 1.000 mulheres dos 15 aos 19 anos)	(% do sexo feminino)	(% com 25 anos ou mais)		(% com 15 anos ou mais)		
	2014	2014	2013	2010/2015 ^b	2014	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	
60 Panamá	0,454	96	85	78,5	19,3	54,0 ^f	49,9 ^f	49,0	81,8	
62 Malásia	0,209	42	29	5,7	14,2	65,1 ^f	71,3 ^f	44,4	75,5	
63 Maurícia	0,419	88	73	30,9	11,6	49,4	58,0	43,6	74,2	
64 Seicheles	56,3	43,8	66,9	66,6	
64 Trinidad e Tobago	0,371	73	84	34,8	24,7	59,7	60,9	53,0	75,5	
66 Sérvia	0,176	38	16	16,9	34,0	58,4	73,6	44,5	60,9	
67 Cuba	0,356	68	80	43,1	48,9	74,3 ^f	78,8 ^f	43,4	70,0	
67 Líbano	0,385	78	16	12,0	3,1	53,0	55,4	23,3	70,9	
69 Costa Rica	0,349	66	38	60,8	33,3	50,7 ^f	50,5 ^f	46,6	79,0	
69 Irão (República Islâmica do)	0,515	114	23	31,6	3,1	62,2	67,6	16,6	73,6	
71 Venezuela (República Boliviana da)	0,476	103	110	83,2	17,0	56,6	50,8	51,1	79,2	
72 Turquia	0,359	71	20	30,9	14,4	39,0	60,0	29,4	70,8	
73 Sri Lanca	0,370	72	29	16,9	5,8	72,7	76,4	35,1	76,3	
74 México	0,373	74	49	63,4	37,1	55,7	60,6	45,1	79,9	
75 Brasil	0,457	97	69	70,8	9,6	54,6	52,4	54,4	80,8	
76 Geórgia	0,382	77	41	46,8	11,3	89,7	92,7	56,5	75,1	
77 São Cristóvão e Nevis	6,7	
78 Azerbaijão	0,303	59	26	40,0	15,6	93,7	97,4	62,9	69,6	
79 Granada	23	35,4	25,0	
80 Jordânia	0,473	102	50	26,5	11,6	69,5	78,5	15,6	66,6	
81 Antiga República Jugoslava da Macedónia	0,164	33	7	18,3	33,3	40,2	55,6	43,1	67,5	
81 Ucrânia	0,286	57	23	25,7	11,8	91,7 ^f	95,9 ^f	53,2	66,9	
83 Argélia	0,413	85	89	10,0	25,7	26,7	31,0	15,2	72,2	
84 Peru	0,406	82	89	50,7	22,3	56,3	66,1	68,2	84,4	
85 Albânia	0,217	45	21	15,3	20,7	81,8	87,9	44,9	65,5	
85 Arménia	0,318	62	29	27,1	10,7	94,0 ^f	95,0 ^f	54,2	72,6	
85 Bósnia-Herzegovina	0,201	41	8	15,1	19,3	44,9	69,8	34,1	57,3	
88 Equador	0,407	83	87	77,0	41,6	40,1	39,4	54,7	82,7	
89 Santa Lúcia	34	56,3	20,7	62,7	76,2	
90 China (República Popular da)	0,191	40	32	8,6	23,6	58,7	71,9	63,9	78,3	
90 Ilhas Fiji	0,418	87	59	42,8	14,0	64,2	64,5	37,5	72,0	
90 Mongólia	0,325	63	68	18,7	14,9	85,3 ^f	84,1 ^f	56,6	69,3	
93 Tailândia	0,380	76	26	41,0	6,1	35,7	40,8	64,3	80,7	
94 Dominica	21,9	29,7	23,2	
94 Líbia	0,134	27	15	2,5	16,0	55,5 ^f	41,9 ^f	30,0	76,4	
96 Tunísia	0,240	48	46	4,6	31,3	32,8	46,1	25,1	70,9	
97 Colômbia	0,429	92	83	68,5	20,9	56,9	55,6	55,8	79,7	
97 São Vicente e Granadinas	45	54,5	13,0	55,7	78,0	
99 Jamaica	0,430	93	80	70,1	16,7	74,0 ^f	70,2 ^f	56,1	70,9	
100 Tonga	0,666	148	120	18,1	0,0 ^g	87,5	88,3	53,5	74,6	
101 Belize	0,426	90	45	71,4	13,3	76,4 ^f	75,8 ^f	49,2	82,3	
101 República Dominicana	0,477	104	100	99,6	19,1	55,6	53,1	51,3	78,6	
103 Suriname	0,463	100	130	35,2	11,8	44,6	47,1	40,5	68,8	
104 Maldivas	0,243	49	31	4,2	5,9	27,3	32,7	56,2	77,5	
105 Samoa	0,457	97	58	28,3	6,1	64,3	60,0	23,5	58,4	
DESENVOLVIMENTO HUMANO MÉDIO										
106 Botsuana	0,480	106	170	44,2	9,5	73,6 ^f	77,9 ^f	71,9	81,6	
107 Moldávia (República da)	0,248	50	21	29,3	20,8	93,6	96,6	37,6	44,2	
108 Egito	0,573	131	45	43,0	2,2 ^h	43,9 ^f	60,6 ^f	23,7	74,8	
109 Turquemenistão	61	18,0	25,8	46,9	76,9	
110 Gabão	0,514	113	240	103,0	16,2	53,9 ^f	36,1 ^f	56,2	65,4	
110 Indonésia	0,494	110	190	48,3	17,1	39,9	49,2	51,4	84,2	
112 Paraguai	0,472	101	110	67,0	16,8	36,8	43,0	55,7	84,8	
113 Palestina (Estado da)	45,8	..	53,9	59,4	15,4	66,4	
114 Usbequistão	36	38,8	16,4	48,1	75,6	
115 Filipinas	0,420	89	120	46,8	27,1	65,9	63,7	51,1	79,7	
116 El Salvador	0,427	91	69	76,0	27,4	36,8	43,6	47,8	79,0	
116 África do Sul	0,407	83	140	50,9	40,7 ⁱ	72,7	75,9	44,5	60,5	
116 Vietname	0,308	60	49	29,0	24,3	59,4	71,2	73,0	82,2	
119 Bolívia (Estado Plurinacional da)	0,444	94	200	71,9	51,8	47,6	59,1	64,2	80,9	
120 Quirguizistão	0,353	67	75	29,3	23,3	94,5	96,8	56,0	79,5	
121 Iraque	0,539	123	67	68,7	26,5	27,8	50,2	14,9	69,8	

TABELA
5

TABELA 5: ÍNDICE DE DESIGUALDADE DE GÊNERO

Classificação do IDH	Índice de Desigualdade de Gênero		Taxa de mortalidade materna	Taxa de partos na adolescência	Percentagem de assentos no parlamento	População com pelo menos uma parte do ensino secundário		Taxa de participação na força de trabalho *	
	Valor	Classificação	(mortes por 100.000 nados vivos)	(nascimentos por 1.000 mulheres dos 15 aos 19 anos)	(% do sexo feminino)	(% com 25 anos ou mais)		(% com 15 anos ou mais)	
	2014	2014	2013	2010/2015 ^b	2014	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
122 Cabo Verde	53	70,6	20,8	51,5	83,7
123 Micronésia (Estados Federados da)	96	18,6	0,0 ^g
124 Guiana	0,515	114	250	88,5	31,3	60,3 ^f	47,8 ^f	42,6	80,5
125 Nicarágua	0,449	95	100	100,8	39,1	39,4 ^f	38,3 ^f	47,4	80,3
126 Marrocos	0,525	117	120	35,8	11,0	20,7 ^f	30,2 ^f	26,5	75,8
126 Namíbia	0,401	81	130	54,9	37,7	33,3 ^f	34,4 ^f	54,7	63,7
128 Guatemala	0,533	119	140	97,2	13,3	21,9	23,2	49,3	88,2
129 Tajiquistão	0,357	69	44	42,8	15,2	95,1	91,2	58,9	77,1
130 Índia	0,563	130	190	32,8	12,2	27,0	56,6	27,0	79,9
131 Honduras	0,480	106	120	84,0	25,8	28,0	25,8	42,8	82,9
132 Butão	0,457	97	120	40,9	8,3	34,0	34,5	66,7	77,2
133 Timor-Leste	270	52,2	38,5	24,6	50,8
134 Síria (República Árabe da)	0,533	119	49	41,6	12,4	29,5	40,5	13,5	72,7
134 Vanuatu	86	44,8	0,0 ^g	61,5	80,0
136 Congo	0,593	137	410	126,7	11,5	39,7 ^f	47,0 ^f	68,5	73,0
137 Quiribati	130	16,6	8,7
138 Guiné Equatorial	290	112,6	19,7	80,7	92,2
139 Zâmbia	0,587	132	280	125,4	12,7	25,8 ^f	44,0 ^f	73,1	85,6
140 Gana	0,554	127	380	58,4	10,9	45,2	64,7	67,3	71,4
141 Laos (República Democrática Popular do)	65,0	25,0	22,9 ^f	37,0 ^f	76,3	79,1
142 Bangladeche	0,503	111	170	80,6	20,0	34,1 ^f	41,3 ^f	57,4	84,1
143 Camboja	0,477	104	170	44,3	19,0	9,9	22,9	78,8	86,5
143 São Tomé e Príncipe	210	65,1	18,2	45,3	77,8
DESENVOLVIMENTO HUMANO BAIXO									
145 Quênia	0,552	126	400	93,6	20,8	25,3	31,4	62,2	72,4
145 Nepal	0,489	108	190	73,7	29,5	17,7 ^f	38,2 ^f	79,9	87,1
147 Paquistão	0,536	121	170	27,3	19,7	19,3	46,1	24,6	82,9
148 Mianmar	0,413	85	200	12,1	4,7	22,9 ^f	15,3 ^f	75,2	82,3
149 Angola	460	170,2	36,8	63,3	76,9
150 Suazilândia	0,557	128	310	72,0	14,7	21,9 ^f	26,0 ^f	43,9	71,6
151 Tanzânia (República Unida da)	0,547	125	410	122,7	36,0	5,6 ^f	9,5 ^f	88,1	90,2
152 Nigéria	560	119,6	6,6	48,2	63,7
153 Camarões	0,587	132	590	115,8	27,1	21,3 ^f	34,9 ^f	63,8	76,8
154 Madagáscar	440	122,8	20,5	86,6	90,5
155 Zimbabué	0,504	112	470	60,3	35,1	48,7	62,0	83,2 ⁱ	89,7 ⁱ
156 Maurítânia	0,610	139	320	73,3	22,2	8,3 ^f	20,9 ^f	28,7	79,1
156 Ilhas Salomão	130	64,9	2,0	53,4	79,0
158 Papuásia Nova Guiné	0,611	140	220	62,1	2,7	7,6 ^f	14,5 ^f	70,5	74,0
159 Comores	350	51,1	3,0	35,2	80,1
160 Iémen	0,744	155	270	47,0	0,7	8,6 ^f	26,7 ^f	25,4	72,2
161 Lesoto	0,541	124	490	89,4	26,8	21,9	19,0	59,0	73,5
162 Togo	0,588	134	450	91,5	17,6	16,1 ^f	40,3 ^f	80,6	81,3
163 Haiti	0,603	138	380	42,0	3,5	22,4 ^f	35,2 ^f	60,9	71,0
163 Ruanda	0,400	80	320	33,6	57,5	8,0 ^f	8,8 ^f	86,4	85,3
163 Uganda	0,538	122	360	126,6	35,0	22,9	33,5	75,8	79,2
166 Benim	0,614	142	340	90,2	8,4	11,3 ^f	27,0 ^f	67,6	78,3
167 Sudão	0,591	135	360	84,0	23,8	12,1 ^f	18,2 ^f	31,3	76,0
168 Djibouti	230	18,6	12,7	36,3	67,7
169 Sudão do Sul	730	75,3	24,3
170 Senegal	0,528	118	320	94,4	42,7	7,2	15,4	66,0	88,0
171 Afeganistão	0,693	152	400	86,8	27,6	5,9 ^f	29,8 ^f	15,8	79,5
172 Costa do Marfim	0,679	151	720	130,3	9,2	14,0 ^f	30,1 ^f	52,4	81,4
173 Malawi	0,611	140	510	144,8	16,7	11,1	21,6	84,6	81,5
174 Etiópia	0,558	129	420	78,4	25,5	7,8	18,2	78,2	89,3
175 Gâmbia	0,622	143	430	115,8	9,4	17,4 ^f	31,5 ^f	72,2	82,9
176 Congo (República Democrática do)	0,673	149	730	135,3	8,2	12,8 ^f	32,4 ^f	70,7	73,2
177 Libéria	0,651	146	640	117,4	10,7	15,4 ^f	39,3 ^f	58,2	64,8
178 Guiné-Bissau	560	99,3	13,7	68,2	78,5
179 Mali	0,677	150	550	175,6	9,5	7,7	15,1	50,8	81,4
180 Moçambique	0,591	135	480	137,8	39,6	1,4 ^f	6,2 ^f	85,5	82,8

Classificação do IDH	Índice de Desigualdade de Gênero		Taxa de mortalidade materna	Taxa de partos na adolescência	Percentagem de assentos no parlamento	População com pelo menos uma parte do ensino secundário		Taxa de participação na força de trabalho ^a	
	Valor	Classificação	(mortes por 100.000 nados vivos)	(nascimentos por 1.000 mulheres dos 15 aos 19 anos)	(% do sexo feminino)	(% com 25 anos ou mais)		(% com 15 anos ou mais)	
	2014	2014	2013	2010/2015 ^b	2014	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
181 Serra Leoa	0,650	145	1,100	100,7	12,4	10,0 ^f	21,7 ^f	65,7	69,0
182 Guiné	650	131,0	21,9	65,6	78,3
183 Burquina Faso	0,631	144	400	115,4	13,3	0,9	3,2	77,1	90,0
184 Burundi	0,492	109	740	30,3	34,9	5,3 ^f	8,3 ^f	83,3	82,0
185 Chade	0,706	153	980	152,0	14,9	1,7	9,9	64,0	79,2
186 Eritreia	380	65,3	22,0	80,0	89,8
187 República Centro-Africana	0,655	147	880	98,3	12,5 ^h	10,1 ^f	26,7 ^f	72,6	85,1
188 Níger	0,713	154	630	204,8	13,3	2,4 ^f	7,8 ^f	40,0	89,7
OUTROS PAÍSES OU TERRITÓRIOS									
Coreia (República Popular Democrática da)	87	0,6	16,3	72,2	84,2
Ilhas Marshall	3,0
Mónaco	20,8
Nauru	5,3
São Marino	16,7
Somália	850	110,4	13,8	37,2	75,5
Tuvalu	6,7
Agrupamentos por IDH									
Desenvolvimento humano muito elevado	0,199	—	18	19,0	26,5	86,2	87,9	52,1	68,7
Desenvolvimento humano elevado	0,310	—	41	28,8	20,6	60,6	69,5	57,0	77,2
Desenvolvimento humano médio	0,506	—	168	43,4	18,8	34,8	55,3	37,5	79,8
Desenvolvimento humano baixo	0,583	—	461	92,1	20,5	14,8	28,3	57,2	79,1
Países em desenvolvimento	0,478	—	225	51,5	20,2	44,2	58,4	49,5	78,7
Regiões									
Estados Árabes	0,537	—	155	45,4	14,0	34,7	47,6	23,2	75,3
Ásia Oriental e Pacífico	0,328	—	72	21,2	18,7	54,7	66,3	62,6	79,4
Europa e Ásia Central	0,300	—	28	30,8	19,0	70,8	80,6	45,6	70,0
América Latina e Caraíbas	0,415	—	85	68,3	27,0	54,3	55,2	53,7	79,8
Ásia do Sul	0,536	—	183	38,7	17,5	29,1	54,6	29,8	80,3
África Subsariana	0,575	—	506	109,7	22,5	22,1	31,5	65,4	76,6
Países menos avançados	0,566	—	439	97,0	20,4	17,2	26,4	65,7	82,6
Pequenos Estados insulares em vias de desenvolvimento	0,474	—	220	61,5	22,8	51,1	55,1	53,0	73,3
Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico	0,231	—	21	25,4	26,9	82,9	86,3	50,9	68,9
Mundo	0,449	—	210^T	47,4	21,8	54,5	65,4	50,3	76,7

NOTAS

- a** Modelos de estimativas da Organização Internacional do Trabalho.
- b** Os dados correspondem à média anual dos valores previstos para 2010-2015.
- c** Os dados referem-se ao ano mais recente disponibilizado durante o período especificado.
- d** Referentes à população com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos.
- e** Referentes à população com idades compreendidas entre os 25 e os 74 anos.
- f** Estimativa de Barro e Lee (2014) para 2010 com base em dados do Instituto de Estatística da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura.
- g** Para calcular o Índice de Desigualdade de Gênero, foi usado um valor de 0,1%.
- h** Referente a 2013.

i Excluídas as 36 delegadas especiais, nomeadas ad hoc em regime rotativo.

j Referente a 2012.

T Adicionado a partir da fonte original dos dados.

DEFINIÇÕES

Índice de Desigualdade de Gênero: Uma medida composta que reflete a desigualdade de realização entre mulheres e homens em três dimensões: saúde reprodutiva, capacitação e mercado de trabalho. Para mais pormenores sobre o cálculo do Índice de Desigualdade de Gênero, ver *Nota técnica 4* em <http://hdr.undp.org>

Taxa de mortalidade materna: Número de mortes maternas expresso por 100.000 nados vivos.

Taxa de partos na adolescência: Número de partos de mulheres com idades compreendidos entre

os 15 e os 19 anos por 1.000 mulheres da mesma faixa etária.

Percentagem de assentos no parlamento nacional: Proporção de assentos detidos por mulheres no parlamento nacional, expressa como percentagem dos assentos totais. Nos países com sistemas legislativos de duas câmaras, a percentagem de lugares no parlamento nacional é calculada com base nas duas câmaras.

População com pelo menos uma parte do ensino secundário: Percentagem da população com idade igual ou superior a 25 anos que atingiu (mas poderá não ter concluído) um nível de ensino secundário.

Taxa de participação na força de trabalho: Percentagem da população em idade ativa de um país (com pelo menos 15 anos de idade) que participa no mercado de trabalho, seja a trabalhar

ou a procurar ativamente trabalho, expressa em percentagem da população em idade ativa.

FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

Coluna 1: Cálculos baseados nos dados das colunas 3-9.

Coluna 2: Cálculos baseados nos dados da coluna 1.

Coluna 3: Grupo das Nações Unidas para o Cálculo das Estimativas da Mortalidade Materna (2014).

Coluna 4: UNDESA (2013a).

Coluna 5: UIP (2015).

Colunas 6 e 7: Instituto de Estatística da UNESCO (2015).

Colunas 8 e 9: OIT (2015a).

Índice de Pobreza Multidimensional - países em desenvolvimento

País	Ano e inquérito ^a	Índice de Pobreza Multidimensional ^b		População em pobreza multidimensional ^b				Contribuição das privações para a pobreza global por dimensão			População que vive abaixo do limiar de pobreza			
		Especificações do GRDH ^c		Especificações de 2010 ^d		Especificações do GRDH ^d		População em quase pobreza multidimensional ^e	População em pobreza multidimensional grave ^e	Educação Saúde Condições de vida			População que vive abaixo do limiar de pobreza (%)	
		Índice	Contagem de pessoas	Índice	Contagem de pessoas	Contagem de pessoas	Intensidade da privação						Limiar nacional de pobreza	1,25 \$ em PPC por dia
		2005-2014	Valor	(%)	Valor	(%)	(milhares)	(%)	(%)	(%)	(%)	2004-2014 ^a	2002-2012 ^a	
Afganistão	2010/2011 M	0,293 ^f	58,9 ^f	0,353 ^f	66,2 ^f	17.116 ^f	49,9 ^f	16,0 ^f	29,8 ^f	45,6 ^f	19,2 ^f	35,2 ^f	35,8	..
África do Sul	2012 N	0,041	10,3	0,044	11,1	5.400	39,6	17,1	1,3	8,4	61,4	30,2	53,8	9,4
Albânia	2008/2009 D	0,005	1,2	0,005	1,4	0.038	38,3	7,2	0,1	22,4	47,1	30,5	14,3	0,5
Antiga República Jugoslava da Macedónia	2011 M	0,007 ^h	1,7 ^h	0,002 ^h	0,7 ^h	0.036 ^h	38,4 ^h	2,4 ^h	0,1 ^h	18,5 ^h	57,2 ^h	24,3 ^h	27,1	0,3
Argentina	2005 N	0,015 ^g	3,7 ^g	0,011 ^g	2,9 ^g	1.438 ^g	39,1 ^g	5,2 ^g	0,5 ^g	38,2 ^g	27,8 ^g	34,0 ^g	..	1,4
Arménia	2010 D	0,002	0,6	0,001	0,3	0.018	37,0	3,0	0,1	3,4	87,8	8,7	32,0	1,8
Azerbaijão	2006 D	0,009	2,4	0,021	5,3	0.210	38,2	11,5	0,2	20,0	50,7	29,3	5,3	0,3
Bangladeche	2011 D	0,237	49,5	0,253	51,3	75.610	47,8	18,8	21,0	28,4	26,6	44,9	31,5	43,3
Barbados	2012 M	0,004 ^h	1,2 ^h	0,003 ^h	0,9 ^h	0.003 ^h	33,7 ^h	0,3 ^h	0,0 ^h	1,5 ^h	95,9 ^h	2,6 ^h
Belize	2011 M	0,030	7,4	0,018	4,6	0.023	41,2	6,4	1,5	36,2	34,8	29,0
Benim	2011/2012 D	0,343	64,2	0,307	62,2	6.455	53,3	16,9	37,7	33,1	24,8	42,1	36,2	51,6
Bielorrússia	2005 M	0,001	0,4	0,000	0,0	0.041	34,5	1,1	0,0	2,6	89,7	7,7	5,5	0,0
Bolívia (Estado Plurinacional da)	2008 D	0,097	20,6	0,089	20,5	2.022	47,0	17,3	7,8	21,9	27,9	50,2	45,0	8,0
Bósnia-Herzegovina	2011/2012 M	0,006 ^h	1,7 ^h	0,002 ^h	0,5 ^h	0.065 ^h	37,3 ^h	3,2 ^h	0,0 ^h	7,8 ^h	79,5 ^h	12,7 ^h	17,9	0,0
Brasil	2013 N	0,011 ^{f,i}	2,9 ^{f,i}	5.738 ^{f,i}	40,2 ^{f,i}	7,2 ^{f,i}	0,4 ^{f,i}	27,6 ^{f,i}	40,7 ^{f,i}	31,7 ^{f,i}	8,9	3,8
Burquina Faso	2010 D	0,508	82,8	0,535	84,0	12.875	61,3	7,6	63,8	39,0	22,5	38,5	46,7	44,5
Burundi	2010 D	0,442	81,8	0,454	80,8	7.553	54,0	12,0	48,2	25,0	26,3	48,8	66,9	81,3
Butão	2010 M	0,128	29,4	0,119	27,2	0.211	43,5	18,0	8,8	40,3	26,3	33,4	12,0	2,4
Camarões	2011 D	0,260	48,2	0,248	46,0	10.187	54,1	17,8	27,1	24,5	31,3	44,2	39,9	27,6
Camboja	2010 D	0,211	46,8	0,212	45,9	6.721	45,1	20,4	16,4	25,9	27,7	46,4	17,7	10,1
Cazaquistão	2010/2011 M	0,004	1,1	0,001	0,2	0.173	36,4	2,3	0,0	4,3	83,9	11,8	2,9	0,1
Chade	2010 M	0,545	86,9	0,554	87,2	10.186	62,7	8,8	67,6	32,3	22,5	45,2	46,7	36,5
China (República Popular da)	2012 N	0,023 ⁱ	5,2 ⁱ	0,023 ⁱ	5,2 ⁱ	71.939 ⁱ	43,3 ⁱ	22,7 ⁱ	1,0 ⁱ	30,0 ⁱ	36,6 ⁱ	33,4 ⁱ	..	6,3
Colômbia	2010 D	0,032	7,6	0,022	5,4	3.534	42,2	10,2	1,8	34,3	24,7	41,0	30,6	5,6
Comores	2012 D/M	0,165	34,3	0,173	36,0	0.247	48,1	23,1	14,9	29,1	25,9	45,0	44,8	46,1
Congo	2011/2012 D	0,192	43,0	0,181	39,7	1.866	44,7	26,2	12,2	10,6	32,8	56,6	46,5	32,8
Congo (República Democrática do)	2013/2014 D	0,369	72,5	0,401	75,1	50.312	50,8	18,5	36,7	15,6	31,0	53,4	63,6	87,7
Costa do Marfim	2011/2012 D	0,307	59,3	0,310	58,7	11.772	51,7	17,9	32,4	36,5	25,8	37,7	42,7	35,0
Djibouti	2006 M	0,127	26,9	0,139	29,3	0.212	47,3	16,0	11,1	36,1	22,7	41,2	..	18,8
Egito	2014 D	0,016 ^j	4,2 ^j	0,014 ^j	3,6 ^j	3.491 ^j	37,4 ^j	5,6 ^j	0,4 ^j	45,6 ^j	46,7 ^j	7,8 ^j	25,2	1,7
Equador	2013/2014 N	0,015	3,7	0,013	3,5	0.588	39,6	8,4	0,5	23,6	42,4	34,0	22,5	4,0
Etiópia	2011 D	0,537	88,2	0,564	87,3	78.887	60,9	6,7	67,0	27,4	25,2	47,4	29,6	36,8
Filipinas	2013 D	0,033 ^{f,j}	6,3 ^{f,j}	0,052 ^{f,j}	11,0 ^{f,j}	6.221 ^{f,j}	51,9 ^{f,j}	8,4 ^{f,j}	4,2 ^{f,j}	35,3 ^{f,j}	30,2 ^{f,j}	34,5 ^{f,j}	25,2	19,0
Gabão	2012 D	0,073	16,7	0,070	16,5	0.273	43,4	19,9	4,4	15,2	43,8	40,9	32,7	6,1
Gâmbia	2013 D	0,289	57,2	0,323	60,4	1.058	50,5	21,3	31,7	32,9	30,9	36,2	48,4	33,6
Gana	2011 M	0,144	30,5	0,139	30,4	7.559	47,3	18,7	12,1	27,7	27,1	45,2	24,2	28,6
Geórgia	2005 M	0,008	2,2	0,003	0,8	0.099	37,6	4,1	0,1	7,4	67,4	25,2	14,8	14,1
Guiana	2009 D	0,031	7,8	0,030	7,7	0.061	40,0	18,8	1,2	16,8	51,2	32,0
Guiné	2012 D/M	0,425	73,8	0,459	75,1	8.456	57,6	12,7	49,8	36,6	22,8	40,6	55,2	40,9
Guiné-Bissau	2006 M	0,495	80,4	0,462	77,5	1.168	61,6	10,5	58,4	30,5	27,9	41,6	69,3	48,9
Haiti	2012 D	0,242	50,2	0,248	49,4	5.104	48,1	22,2	20,1	24,8	23,4	51,8	58,5	..
Honduras	2011/2012 D	0,098 ^k	20,7 ^k	0,072 ^k	15,8 ^k	1.642 ^k	47,4 ^k	28,6 ^k	7,2 ^k	36,6 ^k	23,1 ^k	40,3 ^k	64,5	16,5
Ílém	2013 D	0,200	40,0	9.754	50,1	22,4	19,4	29,5	32,2	38,2	34,8	9,8
Índia	2005/2006 D	0,282	55,3	0,283	53,7	631.999	51,1	18,2	27,8	22,7	32,5	44,8	21,9	23,6
Indonésia	2012 D	0,024 ^f	5,9 ^{ef}	0,066 ^f	15,5 ^f	14.574 ^f	41,3 ^f	8,1 ^f	1,1 ^f	24,7 ^f	35,1 ^f	40,2 ^f	11,3	16,2
Iraque	2011 M	0,052	13,3	0,045	11,6	4.236	39,4	7,4	2,5	50,1	38,6	11,3	18,9	3,9
Jamaica	2010 N	0,014 ^{h,i}	3,7 ^{h,i}	0,008 ^{h,i}	2,0 ^{h,i}	0.102 ^{h,i}	38,8 ^{h,i}	9,1 ^{h,i}	0,5 ^{h,i}	7,7 ^{h,i}	59,3 ^{h,i}	33,0 ^{h,i}	19,9	0,2
Jordânia	2012 D	0,004	1,2	0,006	1,7	0.085	35,3	1,0	0,1	31,5	65,0	3,5	14,4	0,1
Laos (República Democrática Popular do)	2011/2012 M	0,186	36,8	0,174	34,1	2.447	50,5	18,5	18,8	37,7	25,4	36,9	23,2	30,3
Lesoto	2009 D	0,227	49,5	0,156	35,3	0.984	45,9	20,4	18,2	14,8	33,8	51,4	57,1	56,2
Libéria	2013 D	0,356	70,1	0,374	71,2	3.010	50,8	21,5	35,4	23,0	25,6	51,4	63,8	83,8
Líbia	2007 N	0,005	1,4	0,006	1,5	0.079	37,5	6,3	0,1	31,9	47,9	20,2
Madagáscar	2008/2009 D	0,420	77,0	0,357	66,9	15.774	54,6	11,7	48,0	31,6	24,5	43,9	75,3	87,7
Malauí	2010 D	0,332	66,7	0,334	66,7	10.012	49,8	24,5	29,8	18,9	27,7	53,4	50,7	72,2
Maldivas	2009 D	0,008	2,0	0,018	5,2	0.006	37,5	8,5	0,1	27,8	60,2	11,9	..	1,5
Mali	2012/2013 D	0,456	78,4	0,457	77,7	11.998	58,2	10,8	55,9	37,9	22,4	39,7	43,6	50,6
Marrocos	2011 N	0,069	15,6	0,067	15,4	5.016	44,3	12,6	4,9	44,8	21,8	33,4	8,9	2,6
Mauritânia	2011 M	0,291	55,6	0,285	52,2	2.060	52,4	16,8	29,9	34,5	20,3	45,3	42,0	23,4
México	2012 N	0,024	6,0	0,011	2,8	7.272	39,9	10,1	1,1	31,4	25,6	43,0	52,3	1,0
Moçambique	2011 D	0,390	70,2	0,389	69,6	17.246	55,6	14,8	44,1	30,4	22,3	47,3	54,7	60,7
Moldávia (República da)	2012 M	0,004	1,1	0,003	0,8	0.038	38,4	2,2	0,1	11,0	66,9	22,1	12,7	0,2
Mongólia	2010 M	0,047	11,1	0,037	9,2	0.302	42,5	19,3	2,3	18,1	27,7	54,2	27,4	..

País	Ano e inquérito ^a	Índice de Pobreza Multidimensional ^b				População em pobreza multidimensional ^c				Contribuição das privações para a pobreza global por dimensão			População que vive abaixo do limiar de pobreza	
		Especificações do GRDH ^d		Especificações de 2010 ^e		Especificações do GRDH ^d		População em quase pobreza multidimensional ^f	População em pobreza multidimensional grave ^g	Educação	Saúde	Condições de vida	Limiar nacional de pobreza	1,25 \$ em PPC por dia
		Índice	Contagem de pessoas	Índice	Contagem de pessoas	Contagem de pessoas	Intensidade da privação							
		Valor	(%)	Valor	(%)	(milhares)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	2004–2014 ^h	2002–2012 ^h
Montenegro	2013 M	0,002	0,5	0,001	0,3	0,003	38,9	2,0	0,0	22,0	59,9	18,1	11,3	0,2
Namíbia	2013 D	0,205	44,9	0,193	42,0	1,034	45,5	19,3	13,4	11,0	39,2	49,8	28,7	23,5
Nepal	2011 D	0,197	41,4	0,217	44,2	11,255	47,4	18,1	18,6	27,3	28,2	44,5	25,2	23,7
Nicarágua	2011/2012 D	0,088	19,4	0,072	16,1	1,146	45,6	14,8	6,9	37,8	12,6	49,6	42,5	8,5
Níger	2012 D	0,584	89,8	0,605	89,3	15,408	65,0	5,9	73,5	35,9	24,0	40,0	48,9	40,8
Nigéria	2013 D	0,279	50,9	0,303	53,2	88,425	54,8	18,4	30,0	29,8	29,8	40,4	46,0	62,0
Palestina (Estado da)	2010 M	0,007	1,9	0,006	1,5	0,075	37,4	6,2	0,1	13,9	68,8	17,3	25,8	0,1
Paquistão	2012/2013 D	0,237	45,6	0,230	44,2	83,045	52,0	14,9	26,5	36,2	32,3	31,6	22,3	12,7
Peru	2012 D	0,043	10,4	0,043	10,5	3,132	41,4	12,3	2,1	19,4	29,8	50,8	23,9	2,9
Quênia	2008/2009 D	0,226	48,2	0,229	47,8	19,190	47,0	29,1	15,7	11,2	32,4	56,4	45,9	43,4
Quirguizistão	2012 D	0,006	1,8	0,007	2,0	0,096	36,9	10,7	0,1	6,6	70,5	22,9	37,0	5,1
República Centro-Africana	2010 M	0,424	76,3	0,430	77,6	3,320	55,6	15,7	48,5	23,8	26,2	50,0	62,0	62,8
República Dominicana	2013 D	0,025	6,0	0,020	5,1	0,620	41,6	20,6	1,0	28,4	39,6	32,0	41,1	2,3
Ruanda	2010 D	0,352	70,8	0,350	69,0	7,669	49,7	17,9	34,6	23,8	27,2	49,0	44,9	63,0
Santa Lúcia	2012 M	0,003	0,8	0,003	1,0	0,002	34,5	0,9	0,0	15,8	65,2	19,0
São Tomé e Príncipe	2008/2009 D	0,217	47,5	0,154	34,5	0,082	45,5	21,5	16,4	29,1	26,5	44,4	61,7	43,5
Senegal	2014 D	0,278	51,9	0,309	56,9	7,556	53,5	18,1	30,8	43,6	23,1	33,4	46,7	34,1
Serra Leoa	2013 D	0,411	77,5	0,464	81,0	4,724	53,0	14,6	43,9	25,7	28,5	45,9	52,9	56,6
Sérvia	2014 M	0,002	0,4	0,001	0,2	0,041	40,6	2,7	0,1	30,7	40,7	28,7	24,6	0,1
Síria (República Árabe da)	2009 N	0,028	7,2	0,016	4,4	1,519	39,1	7,4	1,3	54,7	34,0	11,3	35,2	1,7
Somália	2006 M	0,500	81,8	0,514	81,2	7,104	61,1	8,3	63,6	33,7	18,8	47,5
Suazilândia	2010 M	0,113	25,9	0,086	20,4	0,309	43,5	20,5	7,4	13,7	41,0	45,3	63,0	39,3
Sudão	2010 M	0,290	53,1	0,321	57,8	18,916	54,6	17,9	31,9	30,4	20,7	48,9	46,5	19,8
Sudão do Sul	2010 M	0,551	89,3	0,557	91,1	8,877	61,7	8,5	69,6	39,3	14,3	46,3	50,6	..
Suriname	2010 M	0,033 ^h	7,6 ^h	0,024 ^h	5,9 ^h	0,040 ^h	43,1 ^h	4,7 ^h	2,0 ^h	31,0 ^h	37,2 ^h	31,8 ^h
Tailândia	2005/2006 M	0,004	1,0	0,006	1,6	0,664	38,8	4,4	0,1	19,4	51,3	29,4	12,6	0,3
Taijiquistão	2012 D	0,031	7,9	0,054	13,2	0,629	39,0	23,4	1,2	13,4	52,6	34,0	47,2	6,5
Tanzânia (República Unida da)	2010 D	0,335	66,4	0,332	65,6	29,842	50,4	21,5	32,1	16,9	28,2	54,9	28,2	43,5
Timor-Leste	2009/2010 D	0,322	64,3	0,360	68,1	0,694	50,1	21,4	31,5	20,0	30,4	49,6	49,9	34,9
Togo	2013/2014 D	0,242	48,5	0,252	50,1	3,394	49,9	19,9	23,2	26,4	28,8	44,9	58,7	52,5
Trinidade e Tobago	2006 M	0,007 ^f	1,7 ^f	0,020 ^f	5,6 ^f	0,023 ^f	38,0 ^f	0,5 ^f	0,2 ^f	2,2 ^f	86,1 ^f	11,7 ^f
Tunísia	2011/2012 M	0,006	1,5	0,004	1,2	0,161	39,3	3,2	0,2	33,7	48,2	18,1	15,5	0,7
Ucrânia	2012 M	0,001 ^f	0,4 ^f	0,004 ^f	1,2 ^f	0,162 ^f	34,5 ^f	0,0 ^f	0,0 ^f	19,0 ^f	77,5 ^f	3,5 ^f	8,4	0,0
Uganda	2011 D	0,359	70,3	0,367	69,9	24,712	51,1	20,6	33,3	18,0	30,2	51,9	19,5	37,8
Usbequistão	2006 M	0,013	3,5	0,008	2,3	0,935	36,6	6,2	0,1	3,7	83,4	12,8	16,0	..
Vanuatu	2007 M	0,135	31,2	0,129	30,1	0,069	43,1	32,6	7,3	24,4	24,1	51,6
Vietname	2010/2011 M	0,026	6,4	0,017	4,2	5,796	40,7	8,7	1,3	35,9	25,7	38,4	17,2	2,4
Zâmbia	2013/2014 D	0,264	54,4	0,281	56,6	8,173	48,6	23,1	22,5	17,9	29,8	52,3	60,5	74,3
Zimbabué	2014 M	0,128	28,9	0,127	29,7	4,222	44,1	29,3	7,8	10,8	34,5	54,8	72,3	..

TABELA
6

NOTAS

- a D indica que os dados são de Inquéritos sobre Demografia e Saúde, M indica que os dados são de Inquéritos de Grupos de Indicadores Múltiplos e N indica que os dados são de inquéritos nacionais (consultar a lista de inquéritos nacionais em <http://hdr.undp.org>).
- b Nem todos os indicadores estiveram disponíveis para todos os países; deve ser usada cautela nas comparações transnacionais. Nos casos em que falta um indicador, a ponderação dos indicadores disponíveis foi ajustada para totalizar 100%. Para mais pormenores, ver *Nota técnica 5* em <http://hdr.undp.org>.
- c As especificações do GRDH referem-se a definições de certo modo alteradas de privações em alguns indicadores em comparação com as especificações de 2010. Para mais pormenores, ver Kovacevic e Cecilia Calderon (2014).
- d Com base na metodologia de Alkire e Santos (2010).
- e Os dados referem-se ao ano mais recente disponibilizado durante o período especificado.

- f Faltam os indicadores sobre nutrição.
- g Estes dados referem-se exclusivamente a zonas urbanas.
- h Falta o indicador sobre mortalidade infantil.
- i Falta o indicador sobre tipo de pavimento.
- j Falta o indicador sobre combustível para cozinha.
- k Falta o indicador sobre eletricidade.
- l Falta o indicador sobre frequência escolar.

DEFINIÇÕES

Índice de Pobreza Multidimensional:

Porcentagem da população que é multidimensionalmente pobre ajustada pela intensidade das privações. Para mais pormenores sobre o cálculo do Índice de Pobreza Multidimensional, ver *Nota técnica 5*.

Contagem de pessoas em situação de pobreza

multidimensional: Porcentagem da população com uma pontuação de privações ponderada de, pelo menos, 33%. Expressa também em milhares de pessoas no ano do inquérito.

Intensidade da privação da pobreza

multidimensional: A percentagem média da privação sentida pelas pessoas em estado de pobreza multidimensional.

População em quase pobreza

multidimensional: Porcentagem da população em risco de sofrer privações múltiplas, ou seja, as pessoas com uma pontuação de privações de 20-33%.

População em situação de pobreza grave:

Porcentagem da população em estado de pobreza multidimensional grave, ou seja, as pessoas com uma pontuação de privações de 50% ou mais.

Contribuição das privações para a pobreza

global: Porcentagem do Índice de Pobreza Multidimensional atribuída às privações em cada dimensão.

Porcentagem da população que vive abaixo

do limiar nacional de pobreza: Porcentagem da população que vive abaixo do limiar nacional de pobreza, que é o limiar de pobreza considerado

adequado a um país pelas suas autoridades. As estimativas nacionais baseiam-se em estimativas ponderadas de subgrupos de população obtidas de inquéritos às famílias.

População abaixo de 1,25 \$ em PPC por dia:

Porcentagem da população que vive abaixo da linha internacional de pobreza de 1,25 \$ (em termos de paridade de poder de compra) por dia.

FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

Coluna 1: Referente para o ano e inquérito cujos dados foram utilizados para calcular os valores constantes das colunas 2-10

Colunas 2-3 e 6-12: Cálculos baseados em dados sobre as privações das famílias em termos de educação, saúde e condições de vida, provenientes de vários inquéritos às famílias conforme a lista da coluna 1, utilizando a metodologia revista descrita em Kovacevic e Cecilia Calderon (2014).

Colunas 4 e 5: Alkire e Robles (2015).

Colunas 13 e 14: Banco Mundial (2015a).

Índice de Pobreza Multidimensional - alterações ao longo do tempo

País	Ano e inquérito ^a	Índice de Pobreza Multidimensional ^b	População em pobreza multidimensional ^c			População em quase pobreza multidimensional ^e	População em pobreza multidimensional grave ^e	Contribuição das privações para a pobreza global por dimensão		
		Especificações do GRDH ^b	Contagem de pessoas		Intensidade da privação			Educação	Saúde	Condições de vida
			Valor	(%)						
África do Sul	2012 N	0,041	10,3	5.400	39,6	17,1	1,3	8,4	61,4	30,2
África do Sul	2008 N	0,039 ^g	9,4 ^g	4.701 ^g	41,5 ^g	21,4 ^g	1,4 ^g	13,4 ^g	45,6 ^g	41,1 ^g
Antiga República Jugoslava da Macedónia	2011 M	0,007 ^d	1,7 ^d	0.036 ^d	38,4 ^d	2,4 ^d	0,1 ^d	18,5 ^d	57,2 ^d	24,3 ^d
Antiga República Jugoslava da Macedónia	2005 M	0,013	3,0	0.064	42,2	7,1	0,7	50,7	22,3	27,0
Bangladeche	2011 D	0,237	49,5	75.610	47,8	18,8	21,0	28,4	26,6	44,9
Bangladeche	2007 D	0,294	59,5	87.185	49,3	18,7	27,2	26,0	26,5	47,5
Belize	2011 M	0,030	7,4	0.023	41,2	6,4	1,5	36,2	34,8	29,0
Belize	2006 M	0,028	6,9	0.019	40,8	6,5	1,2	13,8	52,6	33,6
Benim	2011/2012 D	0,343	64,2	6.455	53,3	16,9	37,7	33,1	24,8	42,1
Benim	2006 D	0,401	69,8	5.897	57,4	18,8	45,7	35,0	24,9	40,1
Bósnia-Herzegovina	2011/2012 M	0,006 ^d	1,7 ^d	0.065 ^d	37,3 ^d	3,2 ^d	0,0 ^d	7,8 ^d	79,5 ^d	12,7 ^d
Bósnia-Herzegovina	2006 M	0,013 ^d	3,5 ^d	0.134 ^d	38,1 ^d	5,3 ^d	0,1 ^d	7,9 ^d	76,3 ^d	15,8 ^d
Brasil	2013 N ^e	0,011 ^{fg}	2,9 ^{fg}	5.738 ^{fg}	40,2 ^{fg}	7,2 ^{fg}	0,4 ^{fg}	27,6 ^{fg}	40,7 ^{fg}	31,7 ^{fg}
Brasil	2012 N ^e	0,012 ^{fg}	3,1 ^{fg}	6.083 ^{fg}	40,8 ^{fg}	7,4 ^{fg}	0,5 ^{fg}	27,7 ^{fg}	38,4 ^{fg}	33,9 ^{fg}
Brasil	2006 N ^e	0,017 ^h	4,0 ^h	7.578 ^h	41,4 ^h	11,2 ^h	0,7 ^h	41,4 ^h	20,4 ^h	38,2 ^h
Burquina Faso	2010 D	0,508	82,8	12.875	61,3	7,6	63,8	39,0	22,5	38,5
Burquina Faso	2006 M	0,538	85,2	11.775	63,2	6,9	67,1	38,0	22,3	39,6
Burundi	2010 D	0,442	81,8	7.553	54,0	12,0	48,2	25,0	26,3	48,8
Burundi	2005 M	0,485 ^f	87,9 ^f	6.833 ^f	55,2 ^f	8,5 ^f	53,5 ^f	37,8 ^f	11,1 ^f	51,1 ^f
Camarões	2011 D	0,260	48,2	10.187	54,1	17,8	27,1	24,5	31,3	44,2
Camarões	2006 M	0,304 ^d	51,8 ^d	9.644 ^d	58,7 ^d	14,0 ^d	35,9 ^d	24,8 ^d	31,7 ^d	43,5 ^d
Camboja	2010 D	0,211	46,8	6.721	45,1	20,4	16,4	25,9	27,7	46,4
Camboja	2005 D	0,282	58,0	7.746	48,7	17,5	26,4	29,0	26,3	44,7
Cazaquistão	2010/2011 M	0,004	1,1	0.173	36,4	2,3	0,0	4,3	83,9	11,8
Cazaquistão	2006 M	0,007	1,8	0.277	38,5	4,7	0,2	5,5	73,4	21,2
China (República Popular da)	2012 N ^e	0,023 ^g	5,2 ^g	71.939 ^g	43,3 ^g	22,7 ^g	1,0 ^g	30,0 ^g	36,6 ^g	33,4 ^g
China (República Popular da)	2009 N ^e	0,026 ^g	6,0 ^g	80.784 ^g	43,4 ^g	19,0 ^g	1,3 ^g	21,0 ^g	44,4 ^g	34,6 ^g
Congo	2011/2012 D	0,192	43,0	1.866	44,7	26,2	12,2	10,6	32,8	56,6
Congo	2009 D	0,154 ^f	32,7 ^f	1.308 ^f	47,1 ^f	29,9 ^f	15,1 ^f	16,2 ^f	25,6 ^f	58,2 ^f
Congo (República Democrática do)	2013/2014 D	0,369	72,5	50.312	50,8	18,5	36,7	15,6	31,0	53,4
Congo (República Democrática do)	2010 M	0,399	74,4	46.278	53,7	15,5	46,2	18,5	25,5	55,9
Costa do Marfim	2011/2012 D	0,307	59,3	11.772	51,7	17,9	32,4	36,5	25,8	37,7
Costa do Marfim	2005 D	0,269 ^{fh}	50,0 ^{fh}	8.693 ^{fh}	53,9 ^{fh}	22,7 ^{fh}	26,7 ^{fh}	42,8 ^{fh}	20,8 ^{fh}	36,5 ^{fh}
Egito	2014 D	0,016 ^h	4,2 ^h	3.491 ^h	37,4 ^h	5,6 ^h	0,4 ^h	45,6 ^h	46,7 ^h	7,8 ^h
Egito	2008 D	0,036 ^h	8,9 ^h	6.740 ^h	40,3 ^h	8,6 ^h	1,5 ^h	41,8 ^h	45,6 ^h	12,6 ^h
Equador	2013/2014 N	0,015	3,7	0.588	39,6	8,4	0,5	23,6	42,4	34,0
Equador	2006 N	0,043	10,6	1.486	40,9	9,4	2,1	22,2	44,3	33,5
Filipinas	2013 D	0,033 ^{fk}	6,3 ^{fk}	6.221 ^{fk}	51,9 ^{fk}	8,4 ^{fk}	4,2 ^{fk}	35,3 ^{fk}	30,2 ^{fk}	34,5 ^{fk}
Filipinas	2008 D	0,038 ^{fk}	7,3 ^{fk}	6.559 ^{fk}	51,9 ^{fk}	12,2 ^{fk}	5,0 ^{fk}	37,1 ^{fk}	25,7 ^{fk}	37,2 ^{fk}
Gâmbia	2013 D	0,289	57,2	1.058	50,5	21,3	31,7	32,9	30,9	36,2
Gâmbia	2005/2006 M	0,329	60,8	0.901	54,1	15,7	35,9	34,0	30,5	35,5
Gana	2011 M	0,144	30,5	7.559	47,3	18,7	12,1	27,7	27,1	45,2
Gana	2008 D	0,186	39,2	9.057	47,4	20,3	15,4	26,5	28,5	45,0
Guiana	2009 D	0,031	7,8	0.061	40,0	18,8	1,2	16,8	51,2	32,0
Guiana	2007 M	0,032	7,9	0.061	40,1	10,7	1,5	16,9	44,8	38,3
Guiné	2012 D/M	0,425	73,8	8.456	57,6	12,7	49,8	36,6	22,8	40,6
Guiné	2005 D	0,548	86,5	8.283	63,4	7,7	68,6	34,4	22,3	43,3
Haiti	2012 D	0,242	50,2	5.104	48,1	22,2	20,1	24,8	23,4	51,8
Haiti	2005/2006 D	0,315	59,3	5.566	53,2	18,1	32,8	28,8	22,8	48,5
Honduras	2011/2012 D	0,098 ⁱ	20,7 ⁱ	1.642 ⁱ	47,4 ⁱ	28,6 ⁱ	7,2 ⁱ	36,6 ⁱ	23,1 ⁱ	40,3 ⁱ
Honduras	2005/2006 D	0,156 ⁱ	31,5 ⁱ	2.214 ⁱ	49,6 ⁱ	26,6 ⁱ	13,3 ⁱ	38,4 ⁱ	22,6 ⁱ	39,0 ⁱ
Íemen	2013 D	0,200	40,0	9.754	50,1	22,4	19,4	29,5	32,2	38,2
Íemen	2006 M	0,191 ^f	37,5 ^f	7.741 ^f	50,9 ^f	16,7 ^f	18,4 ^f	33,4 ^f	21,3 ^f	45,3 ^f
Indonésia	2012 D	0,024 ^f	5,9 ^f	14.574 ^f	41,3 ^f	8,1 ^f	1,1 ^f	24,7 ^f	35,1 ^f	40,2 ^f
Indonésia	2007 D	0,043 ^f	10,1 ^f	23.432 ^f	42,4 ^f	15,4 ^f	2,3 ^f	30,4 ^f	21,0 ^f	48,7 ^f
Iraque	2011 M	0,052	13,3	4.236	39,4	7,4	2,5	50,1	38,6	11,3
Iraque	2006 M	0,077	18,5	5.182	41,8	15,0	4,3	45,7	33,9	20,4
Jordânia	2012 D	0,004	1,2	0.085	35,3	1,0	0,1	31,5	65,0	3,5
Jordânia	2009 D	0,004	1,0	0.064	36,8	4,1	0,1	33,7	56,3	10,0
Laos (República Democrática Popular do)	2011/2012 M	0,186	36,8	2.447	50,5	18,5	18,8	37,7	25,4	36,9
Laos (República Democrática Popular do)	2006 M	0,320 ^d	55,0 ^d	3.242 ^d	58,3 ^d	11,1 ^d	35,2 ^d	32,3 ^d	32,6 ^d	35,2 ^d
Libéria	2013 D	0,356	70,1	3.010	50,8	21,5	35,4	23,0	25,6	51,4
Libéria	2007 D	0,459	81,9	2.883	56,1	12,9	52,8	30,4	21,8	47,8

TABELA 7

País	Ano e inquérito ^a	Índice de Pobreza Multidimensional ^b	População em pobreza multidimensional ^c			População em quase pobreza multidimensional ^e	População em pobreza multidimensional grave ^e	Contribuição das privações para a pobreza global por dimensão		
		Especificações do GRDH ^c	Contagem de pessoas		Intensidade da privação			(%)		
		Valor	(%)	(milhares)	(%)			Educação	Saúde	Condições de vida
Mali	2012/2013 D	0,456	78,4	11.998	58,2	10,8	55,9	37,9	22,4	39,7
Mali	2006 D	0,533	85,6	10.545	62,4	7,8	66,8	37,4	22,6	40,1
Mauritânia	2011 M	0,291	55,6	2.060	52,4	16,8	29,9	34,5	20,3	45,3
Mauritânia	2007 M	0,362	66,0	2.197	54,9	12,8	42,3	33,5	18,2	48,3
México	2012 N	0,024	6,0	7.272	39,9	10,1	1,1	31,4	25,6	43,0
México	2006 N	0,028	6,9	7.779	40,9	10,7	1,6	32,0	29,0	39,0
Moçambique	2011 D	0,390	70,2	17.246	55,6	14,8	44,1	30,4	22,3	47,3
Moçambique	2009 D	0,395 ^f	70,0 ^f	16.343 ^f	56,5 ^f	14,7 ^f	43,2 ^f	31,3 ^f	20,3 ^f	48,4 ^f
Moldávia (República da)	2012 M	0,004	1,1	0.038	38,4	2,2	0,1	11,0	66,9	22,1
Moldávia (República da)	2005 D	0,005	1,3	0.049	38,8	5,2	0,2	17,7	46,6	35,6
Mongólia	2010 M	0,047	11,1	0.302	42,5	19,3	2,3	18,1	27,7	54,2
Mongólia	2005 M	0,077	18,3	0.462	42,0	19,0	4,2	13,5	35,7	50,8
Montenegro	2013 M	0,002	0,5	0.003	38,9	2,0	0,0	22,0	59,9	18,1
Montenegro	2005/2006 M	0,012 ^d	3,0 ^d	0.019 ^d	40,1 ^d	1,3 ^d	0,5 ^d	21,0 ^d	63,8 ^d	15,3 ^d
Namíbia	2013 D	0,205	44,9	1.034	45,5	19,3	13,4	11,0	39,2	49,8
Namíbia	2006/2007 D	0,200	42,1	0.876	47,5	22,6	15,7	14,8	33,4	51,8
Nepal	2011 D	0,197	41,4	11.255	47,4	18,1	18,6	27,3	28,2	44,5
Nepal	2006 D	0,314	62,1	15.910	50,6	15,5	31,6	26,0	28,0	46,0
Nicarágua	2011/2012 D	0,088	19,4	1.146	45,6	14,8	6,9	37,8	12,6	49,6
Nicarágua	2006/2007 D	0,137	27,9	1.561	49,2	15,3	12,9	38,1	12,3	49,7
Níger	2012 D	0,584	89,8	15.408	65,0	5,9	73,5	35,9	24,0	40,0
Níger	2006 D	0,677	93,4	12.774	72,5	3,4	86,1	35,2	24,5	40,3
Nigéria	2013 D	0,279	50,9	88.425	54,8	18,4	30,0	29,8	29,8	40,4
Nigéria	2011 M	0,239	43,3	71.014	55,2	17,0	25,7	26,9	32,6	40,4
Nigéria	2008 D	0,294	53,8	81.357	54,7	18,2	31,4	27,2	30,8	42,0
Palestina (Estado da)	2010 M	0,007	1,9	0.075	37,4	6,2	0,1	13,9	68,8	17,3
Palestina (Estado da)	2006/2007 N	0,007	2,0	0.074	36,9	7,4	0,1	16,6	72,3	11,1
Paquistão	2012/2013 D	0,237	45,6	83.045	52,0	14,9	26,5	36,2	32,3	31,6
Paquistão	2006/2007 D	0,218 ^f	43,5 ^f	71.378 ^f	50,0 ^f	13,2 ^f	21,7 ^f	43,0 ^f	19,7 ^f	37,3 ^f
Peru	2012 D	0,043	10,4	3.132	41,4	12,3	2,1	19,4	29,8	50,8
Peru	2011 D	0,051	12,2	3.607	42,2	12,3	2,8	20,2	29,0	50,8
Peru	2010 D	0,056	13,2	3.859	42,1	14,3	3,1	18,3	30,3	51,4
Peru	2008 D	0,069	16,1	4.605	42,7	15,1	3,9	17,9	29,1	53,0
Quirguizistão	2012 D	0,006	1,8	0.096	36,9	10,7	0,1	6,6	70,5	22,9
Quirguizistão	2005/2006 M	0,013	3,4	0.173	37,9	10,1	0,3	5,0	63,9	31,2
República Centro-Africana	2010 M	0,424	76,3	3.320	55,6	15,7	48,5	23,8	26,2	50,0
República Centro-Africana	2006 M	0,464	80,5	3.245	57,7	12,1	54,5	30,2	24,3	45,6
República Dominicana	2013 D	0,025	6,0	0.620	41,6	20,6	1,0	28,4	39,6	32,0
República Dominicana	2007 D	0,026	6,2	0.599	41,9	10,8	1,4	36,2	30,4	33,3
Ruanda	2010 D	0,352	70,8	7.669	49,7	17,9	34,6	23,8	27,2	49,0
Ruanda	2005 D	0,481	86,5	8.155	55,6	9,7	60,4	23,3	22,3	54,4
Senegal	2014 D	0,278	51,9	7.556	53,5	18,1	30,8	43,6	23,1	33,4
Senegal	2012/2013 D	0,296	54,8	7.744	54,0	17,8	32,6	41,8	23,6	34,5
Senegal	2010/2011 D	0,390	69,4	9.247	56,2	14,4	45,1	36,7	33,1	30,2
Senegal	2005 D	0,436	71,1	8.018	61,3	11,7	51,6	38,4	26,1	35,5
Serra Leoa	2013 D	0,411	77,5	4.724	53,0	14,6	43,9	25,7	28,5	45,9
Serra Leoa	2010 M	0,405	72,7	4.180	55,8	16,7	46,4	24,2	28,3	47,4
Serra Leoa	2008 D	0,451	79,7	4.409	56,6	12,5	51,7	32,0	22,7	45,3
Sérvia	2014 M	0,002	0,4	0.041	40,6	2,7	0,1	30,7	40,7	28,7
Sérvia	2010 M	0,001	0,3	0.025	39,9	3,1	0,0	24,7	48,6	26,7
Sérvia	2005/2006 M	0,011 ^d	3,0 ^d	0.296 ^d	38,3 ^d	3,8 ^d	0,3 ^d	18,1 ^d	60,1 ^d	21,8 ^d
Síria (República Árabe da)	2009 N	0,028	7,2	1.519	39,1	7,4	1,3	54,7	34,0	11,3
Síria (República Árabe da)	2006 M	0,024	6,4	1.197	38,0	7,7	0,9	44,4	43,1	12,5
Suriname	2010 M	0,033 ^d	7,6 ^d	0.040 ^d	43,1 ^d	4,7 ^d	2,0 ^d	31,0 ^d	37,2 ^d	31,8 ^d
Suriname	2006 M	0,044	9,2	0.046	47,4	6,3	3,6	36,7	21,1	42,2
Tajiquistão	2012 D	0,031	7,9	0.629	39,0	23,4	1,2	13,4	52,6	34,0
Tajiquistão	2005 M	0,059	14,7	1.002	39,8	18,6	2,3	11,0	57,3	31,7
Togo	2013/2014 D	0,242	48,5	3.394	49,9	19,9	23,2	26,4	28,8	44,9
Togo	2010 M	0,260	50,9	3.207	51,2	20,3	26,4	28,9	25,0	46,1
Togo	2006 M	0,277	53,1	3.021	52,2	20,3	28,8	31,4	23,2	45,4
Ucrânia	2012 M	0,001 ^f	0,4 ^f	0.162 ^f	34,5 ^f	0,0 ^f	0,0 ^f	19,0 ^f	77,5 ^f	3,5 ^f
Ucrânia	2007 D	0,002 ^f	0,6 ^f	0.264 ^f	34,3 ^f	0,2 ^f	0,0 ^f	1,0 ^f	95,1 ^f	3,8 ^f
Uganda	2011 D	0,359	70,3	24.712	51,1	20,6	33,3	18,0	30,2	51,9

TABELA
7

TABELA 7: ÍNDICE DE POBREZA MULTIDIMENSIONAL - ALTERAÇÕES AO LONGO DO TEMPO

País	Ano e inquérito ^a	Índice de Pobreza Multidimensional ^b	População em pobreza multidimensional ^c		População em quase pobreza multidimensional ^e	População em pobreza multidimensional grave ^f	Contribuição das privações para a pobreza global por dimensão			
		Especificações do GRDH ^g	Contagem de pessoas				Intensidade da privação	(%)		
			Valor	(%)				(milhares)	(%)	Educação
Uganda	2006 D	0,399	74,5	22.131	53,6	18,2	41,5	17,1	30,4	52,5
Zâmbia	2013/2014 D	0,264	54,4	8.173	48,6	23,1	22,5	17,9	29,8	52,3
Zâmbia	2007 D	0,318	62,8	7.600	50,7	18,7	31,3	16,3	29,4	54,3
Zimbabué	2014 M	0,128	28,9	4.222	44,1	29,3	7,8	10,8	34,5	54,8
Zimbabué	2010/2011 D	0,181	41,0	5.482	44,1	24,9	12,2	7,8	37,9	54,3
Zimbabué	2006 D	0,193	42,4	5.399	45,4	22,8	15,7	11,5	29,6	58,9

NOTAS

- a** *D* indica que os dados são de Inquéritos sobre Demografia e Saúde, *M* indica que os dados são de Inquéritos de Grupos de Indicadores Múltiplos e *N* indica que os dados são de inquéritos nacionais (consultar a lista de inquéritos nacionais em <http://hdr.undp.org>).
- b** Nem todos os indicadores estiveram disponíveis para todos os países; deve ser usada cautela nas comparações transnacionais. Nos casos em que falta um indicador, a Oponderação dos indicadores disponíveis foi ajustada para totalizar 100%. Para mais pormenores, ver *Nota técnica 5* em <http://hdr.undp.org>
- c** As especificações do GRDH referem-se a definições de certo modo alteradas de privações em alguns indicadores em comparação com as especificações de 2010. Para mais pormenores, ver Kovacevic e Cecilia Calderon (2014).

- d** Falta o indicador sobre mortalidade infantil.
- e** As estimativas baseadas em inquéritos nacionais às famílias relativos a anos diferentes não são necessariamente comparáveis. Deve ser usada cautela na comparação de estimativas ao longo do tempo.
- f** Faltam os indicadores sobre nutrição.
- g** Falta o indicador sobre tipo de pavimento.
- h** Falta o indicador sobre combustível para cozinhar.
- i** Os dados referem-se apenas a uma parte do país (9 províncias).
- j** Falta o indicador sobre eletricidade.
- k** Falta o indicador sobre frequência escolar.

DEFINIÇÕES

Índice de Pobreza Multidimensional: Percentagem da população que é multidimensionalmente pobre ajustada

pela intensidade das privações. Para mais pormenores sobre o cálculo do Índice de Pobreza Multidimensional, ver Nota técnica 5.

Contagem de pessoas em situação de pobreza multidimensional: Percentagem da população com uma pontuação de privações ponderada de, pelo menos, 33%.

Intensidade da privação da pobreza multidimensional: A percentagem média da privação sentida pelas pessoas em estado de pobreza multidimensional.

População em quase pobreza multidimensional: Percentagem da população em risco de sofrer privações múltiplas, ou seja, as pessoas com uma pontuação de privações de 20-33%.

População em situação de pobreza multidimensional grave: Percentagem da

população em estado de pobreza multidimensional grave, ou seja, as pessoas com uma pontuação de privações de 50% ou mais.

Contribuição das privações para a pobreza global por dimensão: Percentagem do Índice de Pobreza Multidimensional atribuída à privação em cada dimensão.

FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

Coluna 1: Referente ao ano e inquérito cujos dados foram usados para calcular os valores das colunas 2-10.

Colunas 2-10: Cálculos do GRDH baseados em dados sobre as privações das famílias em termos de educação, saúde e padrões de vida, provenientes de vários inquéritos às famílias conforme lista da coluna 1, utilizando a metodologia revista descrita em Kovacevic e Cecilia Calderon (2014).

Indicadores relacionados com o desenvolvimento humano

Tendências populacionais

Classificação do IDH	População									Rácio de dependência			Rácio entre os sexos à nascença ^b		
	Total	Crescimento anual médio		Urbana ^a	Inferior a 5 anos	Idades entre 15-64 anos	Com 65 anos ou mais	Idade mediana	(por 100 pessoas com idades entre 15-64 anos)		Taxa de fertilidade total		(crianças do sexo feminino/masculino nascidas)		
		(milhões)	(%)						(milhões)	(anos)	Crianças (14 anos ou menos)	Idosos (65 anos ou mais)		(nascimentos por mulher)	
	2014 ^c	2030 ^c	2000/2005	2010/2015 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2015 ^c	2015 ^c	2015 ^c	2015 ^c	2015 ^c	2015 ^c	
DESENVOLVIMENTO HUMANO MUITO ELEVADO															
1 Noruega ^d	5,1	5,8	0,6	1,0	80,2	0,3	3,3	0,8	39,2	28,6	25,2	1,8	1,9	1,06	
2 Austrália ^e	23,6	28,3	1,3	1,3	89,6	1,6	15,6	3,5	37,4	29,1	22,7	1,8	1,9	1,06	
3 Suíça	8,2	9,5	0,7	1,0	73,9	0,4	5,5	1,5	42,3	21,9	27,1	1,4	1,5	1,05	
4 Dinamarca	5,6	6,0	0,3	0,4	87,3	0,3	3,6	1,0	41,5	27,0	29,1	1,8	1,9	1,06	
5 Países Baixos	16,8	17,3	0,6	0,3	84,3	0,9	11,0	3,0	42,4	25,8	27,8	1,7	1,8	1,06	
6 Alemanha	82,7	79,6	0,1	-0,1	74,3	3,5	54,3	17,6	46,3	19,7	32,7	1,4	1,4	1,06	
6 Irlanda	4,7	5,3	1,8	1,1	63,1	0,4	3,1	0,6	35,9	32,9	19,2	2,0	2,0	1,07	
8 Estados Unidos	322,6	362,6	0,9	0,8	83,1	21,0	213,6	46,2	37,7	29,4	22,2	2,0	2,0	1,05	
9 Canadá	35,5	40,6	1,0	1,0	81,0	2,0	24,1	5,5	40,5	24,4	23,7	1,5	1,7	1,06	
9 Nova Zelândia	4,6	5,2	1,4	1,0	86,4	0,3	3,0	0,7	37,3	30,8	22,5	1,9	2,1	1,06	
11 Singapura	5,5	6,6	2,7	2,0	100,0	0,3	4,1	0,6	38,7	20,8	15,2	1,3	1,3	1,07	
12 Hong Kong, China (SAR)	7,3	7,9	0,2	0,7	100,0	0,3	5,4	1,1	43,2	16,0	20,5	1,0	1,1	1,07	
13 Listenstaine	0,0	0,0	1,0	0,7	
14 Suécia	9,6	10,7	0,4	0,7	85,7	0,6	6,1	1,9	41,2	27,6	31,8	1,7	1,9	1,06	
14 Reino Unido	63,5	68,6	0,5	0,6	80,0	3,9	41,0	11,3	40,5	27,4	28,1	1,7	1,9	1,05	
16 Islândia	0,3	0,4	1,1	1,1	94,1	0,0	0,2	0,0	35,9	31,2	20,3	2,0	2,1	1,05	
17 Coreia (República da)	49,5	52,2	0,5	0,5	84,0	2,4	36,1	6,2	40,5	19,5	17,9	1,2	1,3	1,07	
18 Israel	7,8	9,6	1,9	1,3	92,1	0,8	4,8	0,8	30,1	45,8	17,8	2,9	2,9	1,05	
19 Luxemburgo	0,5	0,6	1,0	1,3	86,1	0,0	0,4	0,1	39,1	25,4	21,2	1,7	1,7	1,05	
20 Japão	127,0	120,6	0,2	-0,1	93,0	5,4	77,8	32,8	46,5	21,2	43,6	1,3	1,4	1,06	
21 Bélgica	11,1	11,7	0,5	0,4	97,6	0,7	7,2	2,0	41,9	26,7	29,0	1,7	1,9	1,05	
22 França	64,6	69,3	0,7	0,5	87,4	4,0	41,1	11,8	41,0	28,6	29,6	1,9	2,0	1,05	
23 Áustria	8,5	9,0	0,5	0,4	68,3	0,4	5,7	1,6	43,3	21,6	27,9	1,4	1,5	1,06	
24 Finlândia ^f	5,4	5,6	0,3	0,3	84,1	0,3	3,5	1,1	42,6	26,1	32,3	1,8	1,9	1,04	
25 Eslovénia	2,1	2,1	0,1	0,2	49,8	0,1	1,4	0,4	43,0	21,4	26,4	1,2	1,5	1,05	
26 Espanha ^g	47,1	48,2	1,5	0,4	77,9	2,5	31,3	8,5	42,2	23,4	27,6	1,3	1,5	1,06	
27 Itália	61,1	61,2	0,6	0,2	68,9	2,9	39,4	13,1	45,0	21,8	33,8	1,3	1,5	1,06	
28 República Checa	10,7	11,1	0,0	0,4	73,4	0,6	7,3	1,8	40,9	23,0	26,3	1,2	1,6	1,06	
29 Grécia	11,1	11,0	0,1	0,0	62,2	0,6	7,3	2,2	43,5	22,6	31,1	1,3	1,5	1,07	
30 Estónia	1,3	1,2	-0,6	-0,3	69,7	0,1	0,8	0,2	41,3	24,7	28,2	1,4	1,6	1,06	
31 Brunei Darussalam	0,4	0,5	2,1	1,4	77,1	0,0	0,3	0,0	31,1	34,6	6,9	2,3	2,0	1,06	
32 Chipre ^h	1,2	1,3	1,8	1,1	71,1	0,1	0,8	0,1	35,9	23,5	18,1	1,6	1,5	1,07	
32 Qatar	2,3	2,8	6,5	5,9	99,2	0,1	1,9	0,0	31,7	15,9	1,1	3,0	2,1	1,05	
34 Andorra	0,1	0,1	4,3	0,8	
35 Eslováquia	5,5	5,4	0,0	0,1	54,6	0,3	3,9	0,7	38,9	21,4	19,1	1,2	1,4	1,05	
36 Polónia	38,2	37,4	-0,1	0,0	60,7	2,0	26,8	5,7	39,4	21,7	22,0	1,3	1,4	1,06	
37 Lituânia	3,0	2,8	-1,2	-0,5	67,4	0,2	2,1	0,5	39,7	22,4	22,8	1,3	1,5	1,05	
37 Malta	0,4	0,4	0,4	0,3	95,3	0,0	0,3	0,1	41,4	20,8	26,0	1,4	1,4	1,06	
39 Arábia Saudita	29,4	35,6	4,1	1,8	82,9	2,9	20,1	0,9	28,4	41,2	4,4	3,5	2,7	1,03	
40 Argentina	41,8	46,9	0,9	0,9	93,0	3,4	27,1	4,6	31,6	36,7	17,3	2,4	2,2	1,04	
41 Emirados Árabes Unidos	9,4	12,3	6,3	2,5	85,2	0,7	7,9	0,0	31,4	19,4	0,6	2,4	1,8	1,05	
42 Chile	17,8	19,8	1,1	0,9	89,8	1,2	12,3	1,8	33,7	29,9	15,3	2,0	1,8	1,04	
43 Portugal	10,6	10,4	0,4	0,0	62,7	0,5	7,0	2,0	43,0	21,8	29,3	1,5	1,3	1,06	
44 Hungria	9,9	9,5	-0,3	-0,2	70,9	0,5	6,7	1,7	41,0	21,9	26,1	1,3	1,4	1,06	
45 Barain	1,3	1,6	5,5	1,7	88,9	0,1	1,0	0,0	30,2	28,3	3,0	2,7	2,1	1,04	
46 Letónia	2,0	1,9	-1,3	-0,6	67,7	0,1	1,4	0,4	41,7	23,5	28,2	1,3	1,6	1,05	
47 Croácia	4,3	4,0	-0,4	-0,4	58,7	0,2	2,8	0,8	43,1	22,0	28,6	1,4	1,5	1,06	
48 Koweit	3,5	4,8	3,7	3,6	98,3	0,3	2,5	0,1	29,7	33,6	3,3	2,6	2,6	1,04	
49 Montenegro	0,6	0,6	0,2	0,0	63,9	0,0	0,4	0,1	37,6	26,9	20,2	1,8	1,7	1,07	
DESENVOLVIMENTO HUMANO ELEVADO															
50 Bielorrússia	9,3	8,5	-0,6	-0,5	76,3	0,5	6,6	1,3	39,5	22,4	19,7	1,2	1,5	1,06	
50 Federação Russa	142,5	133,6	-0,4	-0,2	74,3	8,4	100,8	18,6	38,5	23,4	18,8	1,3	1,5	1,06	
52 Omã	3,9	4,9	2,8	7,9	74,2	0,4	2,9	0,1	27,1	29,2	4,0	3,2	2,9	1,05	
52 Roménia	21,6	20,2	-0,2	-0,3	52,9	1,1	15,1	3,3	40,0	21,8	22,3	1,3	1,4	1,06	
52 Uruguai	3,4	3,6	0,0	0,3	92,8	0,2	2,2	0,5	34,8	33,4	22,3	2,2	2,1	1,05	
55 Bahamas	0,4	0,4	2,0	1,4	84,8	0,0	0,3	0,0	32,5	29,4	11,7	1,9	1,9	1,06	
56 Cazaquistão	16,6	18,6	0,7	1,0	53,3	1,6	11,2	1,1	29,7	39,4	10,1	2,0	2,4	1,07	
57 Barbados	0,3	0,3	0,5	0,5	46,0	0,0	0,2	0,0	37,4	26,7	16,2	1,8	1,9	1,04	
58 Antígua e Barbuda	0,1	0,1	1,2	1,0	29,8	0,0	0,1	0,0	30,9	35,2	10,4	2,3	2,1	1,03	

Classificação do IDH	População										Rácio de dependência		Taxa de fertilidade total		Rácio entre os sexos à nascença ^b
	Total		Crescimento anual médio		Urbana ^a	Inferior a 5 anos	Idades entre 15-64 anos	Com 65 anos ou mais	Idade mediana	(por 100 pessoas com idades entre 15-64 anos)		(nascimentos por mulher)		(crianças do sexo feminino/masculino nascidas)	
	(milhões)		(%)		(%)	(milhões)			(anos)	Crianças (14 anos ou menos)	Idosos (65 anos ou mais)				
	2014 ^c	2030 ^c	2000/2005	2010/2015 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2015 ^c	2015 ^c	2015 ^c	2000/2005	2010/2015 ^c	2010/2015 ^c	
59 Bulgária	7,2	6,2	-0,8	-0,8	74,8	0,3	4,8	1,4	43,4	21,2	30,1	1,2	1,5	1,06	
60 Palau	0,0	0,0	0,8	0,8	
60 Panamá	3,9	4,9	1,9	1,6	77,0	0,4	2,5	0,3	28,5	42,5	11,7	2,8	2,5	1,05	
62 Malásia ⁱ	30,2	36,8	2,0	1,6	74,8	2,6	20,8	1,7	28,2	36,6	8,3	2,5	2,0	1,06	
63 Maurícia ^j	1,2	1,3	0,5	0,4	41,8	0,1	0,9	0,1	35,5	26,4	13,3	1,9	1,5	1,04	
64 Seicheles	0,1	0,1	1,8	0,6	54,8	0,0	0,1	0,0	33,2	31,7	11,2	2,2	2,2	1,06	
64 Trindade e Tobago	1,3	1,3	0,5	0,3	14,5	0,1	0,9	0,1	34,2	29,9	13,8	1,8	1,8	1,04	
66 Sérvia ^k	9,5	8,6	-0,6	-0,5	57,4	0,5	6,6	1,4	39,3	22,9	21,7	1,6	1,4	1,05	
67 Cuba	11,3	10,8	0,3	-0,1	75,1	0,5	7,9	1,5	41,3	22,1	19,9	1,6	1,5	1,06	
67 Líbano	5,0	5,2	4,2	3,0	87,6	0,3	3,5	0,4	30,7	27,1	12,3	2,0	1,5	1,05	
69 Costa Rica	4,9	5,8	1,9	1,4	66,0	0,4	3,4	0,4	30,6	32,5	10,8	2,3	1,8	1,05	
69 Irão (República Islâmica do)	78,5	91,3	1,2	1,3	69,5	7,1	55,5	4,2	29,5	34,2	7,8	2,0	1,9	1,05	
71 Venezuela (República Boliviana da)	30,9	37,2	1,8	1,5	94,1	3,0	20,2	2,0	27,7	42,6	10,1	2,7	2,4	1,05	
72 Turquia	75,8	86,8	1,4	1,2	74,3	6,3	50,9	5,7	30,1	37,0	11,4	2,3	2,1	1,05	
73 Sri Lanka	21,4	23,3	1,1	0,8	15,3	1,9	14,2	1,9	32,0	38,1	13,7	2,3	2,4	1,04	
74 México	123,8	143,7	1,3	1,2	79,0	11,2	81,1	8,1	27,7	41,7	10,3	2,5	2,2	1,05	
75 Brasil	202,0	222,7	1,3	0,8	85,4	14,7	138,6	15,7	31,2	33,6	11,6	2,3	1,8	1,05	
76 Geórgia ^l	4,3	4,0	-1,2	-0,4	53,2	0,3	2,9	0,6	38,1	27,6	22,0	1,6	1,8	1,11	
77 São Cristóvão e Nevis	0,1	0,1	1,5	1,1	
78 Azerbaijão ^m	9,5	10,5	1,1	1,1	54,4	0,8	6,9	0,5	30,4	30,8	7,8	2,0	1,9	1,15	
79 Granada	0,1	0,1	0,3	0,4	40,2	0,0	0,1	0,0	27,2	40,0	10,7	2,4	2,2	1,05	
80 Jordânia	7,5	9,4	1,9	3,5	83,4	1,0	4,7	0,3	24,0	53,0	5,8	3,9	3,3	1,05	
81 Antiga República Jugoslava da Macedónia	2,1	2,1	0,4	0,1	59,7	0,1	1,5	0,3	37,8	23,2	18,3	1,6	1,4	1,05	
81 Ucrânia	44,9	39,8	-0,8	-0,6	69,5	2,5	31,6	6,7	39,9	21,4	21,2	1,2	1,5	1,06	
83 Argélia	39,9	48,6	1,4	1,8	75,5	4,6	26,9	1,8	27,5	42,4	7,0	2,4	2,8	1,05	
84 Peru	30,8	36,5	1,3	1,3	78,3	2,9	20,0	2,0	27,1	42,9	10,3	2,8	2,4	1,05	
85 Albânia	3,2	3,3	-0,7	0,3	56,6	0,2	2,2	0,3	33,5	28,1	16,3	2,2	1,8	1,08	
85 Armênia	3,0	3,0	-0,4	0,2	64,2	0,2	2,1	0,3	33,4	29,2	15,0	1,7	1,7	1,14	
85 Bósnia-Herzegovina	3,8	3,7	0,2	-0,1	49,9	0,2	2,6	0,6	40,1	21,2	22,9	1,2	1,3	1,07	
88 Equador	16,0	19,6	1,9	1,6	69,1	1,6	10,2	1,1	26,7	45,8	10,7	3,0	2,6	1,05	
89 Santa Lúcia	0,2	0,2	1,1	0,8	15,5	0,0	0,1	0,0	31,2	34,1	13,2	2,1	1,9	1,03	
90 China (República Popular da)	1.393,8	1.453,3	0,6	0,6	54,4	91,0	1.014,3	127,2	36,0	25,1	13,1	1,6	1,7	1,16	
90 Ilhas Fiji	0,9	0,9	0,3	0,7	53,4	0,1	0,6	0,0	27,5	43,9	8,9	3,0	2,6	1,06	
90 Mongólia	2,9	3,4	1,0	1,5	71,2	0,3	2,0	0,1	27,5	40,4	5,6	2,1	2,4	1,03	
93 Tailândia	67,2	67,6	1,0	0,3	35,2	3,6	48,5	6,8	38,0	24,2	14,5	1,6	1,4	1,06	
94 Dominica	0,1	0,1	0,2	0,4	
94 Líbia	6,3	7,5	1,6	0,9	78,2	0,6	4,1	0,3	27,2	44,7	7,6	2,9	2,4	1,06	
96 Tunísia	11,1	12,6	1,0	1,1	67,0	0,9	7,7	0,8	31,2	33,4	10,8	2,0	2,0	1,05	
97 Colômbia	48,9	57,2	1,6	1,3	76,1	4,5	32,4	3,1	28,3	40,7	10,0	2,6	2,3	1,05	
97 São Vicente e Granadinas	0,1	0,1	0,2	0,0	50,5	0,0	0,1	0,0	29,8	36,0	10,7	2,2	2,0	1,03	
99 Jamaica	2,8	2,9	0,8	0,5	52,3	0,2	1,8	0,2	28,2	39,5	12,3	2,5	2,3	1,05	
100 Tonga	0,1	0,1	0,6	0,4	23,7	0,0	0,1	0,0	21,3	64,3	10,2	4,2	3,8	1,05	
101 Belize	0,3	0,5	2,6	2,4	44,2	0,0	0,2	0,0	23,7	52,1	6,5	3,4	2,7	1,03	
101 República Dominicana	10,5	12,2	1,5	1,2	71,4	1,1	6,7	0,7	26,4	46,4	10,3	2,8	2,5	1,05	
103 Suriname	0,5	0,6	1,4	0,9	70,9	0,0	0,4	0,0	29,1	39,6	10,2	2,6	2,3	1,08	
104 Maldivas	0,4	0,4	1,7	1,9	44,5	0,0	0,2	0,0	26,0	42,2	7,3	2,8	2,3	1,06	
105 Samoa	0,2	0,2	0,6	0,8	19,3	0,0	0,1	0,0	21,2	64,9	9,1	4,4	4,2	1,08	
DESENVOLVIMENTO HUMANO MÉDIO															
106 Botsuana	2,0	2,3	1,3	0,9	63,6	0,2	1,3	0,1	22,8	52,3	6,0	3,2	2,6	1,03	
107 Moldávia (República da) ⁿ	3,5	3,1	-1,7	-0,8	49,8	0,2	2,5	0,4	36,3	23,6	16,4	1,5	1,5	1,06	
108 Egito	83,4	102,6	1,6	1,6	44,0	9,3	52,7	4,9	25,8	48,8	9,4	3,2	2,8	1,05	
109 Turquemenistão	5,3	6,2	1,1	1,3	49,7	0,5	3,6	0,2	26,4	41,7	6,1	2,8	2,3	1,05	
110 Gabão	1,7	2,4	2,4	2,4	87,1	0,2	1,0	0,1	20,9	67,6	8,9	4,5	4,1	1,03	
110 Indonésia	252,8	293,5	1,4	1,2	53,0	23,3	167,4	13,4	28,4	42,2	8,2	2,5	2,4	1,05	
112 Paraguai	6,9	8,7	2,0	1,7	63,5	0,8	4,3	0,4	24,4	50,8	9,1	3,5	2,9	1,05	
113 Palestina (Estado da) ^o	4,4	6,4	2,1	2,5	75,0	0,6	2,5	0,1	19,7	67,3	5,3	5,0	4,1	1,05	
114 Usbequistão	29,3	34,1	1,0	1,4	36,3	3,0	19,8	1,3	26,0	41,5	6,4	2,6	2,3	1,05	
115 Filipinas	100,1	127,8	2,0	1,7	49,6	11,5	62,3	4,0	23,4	53,4	6,5	3,7	3,1	1,06	
116 El Salvador	6,4	6,9	0,4	0,7	66,2	0,6	4,1	0,5	24,7	45,2	11,5	2,6	2,2	1,05	
116 África do Sul	53,1	58,1	1,5	0,8	63,3	5,3	34,5	3,0	26,5	45,1	8,8	2,8	2,4	1,03	

TABELA 8

TABELA 8: TENDÊNCIAS POPULACIONAIS

Classificação do IDH	População										Rácio de dependência			Rácio entre os sexos à nascença ^b	
	Total		Crescimento anual médio		Urbana ^a	Inferior a 5 anos	Idades entre 15-64 anos	Com 65 anos ou mais	Idade mediana	(por 100 pessoas com idades entre 15-64 anos)		Taxa de fertilidade total		(crianças do sexo feminino/masculino nascidas)	
	(milhões)		(%)		(%)		(milhões)		(anos)	Crianças (14 anos ou menos)	Idosos (65 anos ou mais)	(nascimentos por mulher)			
	2014 ^c	2030 ^c	2000/2005	2010/2015 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2015 ^c	2015 ^c	2015 ^c	2000/2005	2010/2015 ^c	2010/2015 ^c	2010/2015 ^c
116 Vietname	92,5	101,8	1,0	1,0	33,0	7,1	65,5	6,2	30,7	31,7	9,6	1,9	1,8	1,10	
119 Bolívia (Estado Plurinacional da)	10,8	13,7	1,9	1,6	68,1	1,3	6,6	0,5	22,8	56,1	8,3	4,0	3,3	1,05	
120 Quirguizistão	5,6	6,9	0,4	1,4	35,6	0,7	3,7	0,2	25,1	47,6	6,3	2,5	3,1	1,06	
121 Iraque	34,8	51,0	2,8	2,9	66,4	5,0	19,9	1,1	20,0	68,1	5,5	4,8	4,1	1,07	
122 Cabo Verde	0,5	0,6	1,6	0,8	64,9	0,0	0,3	0,0	25,2	42,4	7,9	3,3	2,3	1,03	
123 Micronésia (Estados Federados da)	0,1	0,1	-0,2	0,2	22,9	0,0	0,1	0,0	21,5	55,3	7,1	4,1	3,3	1,07	
124 Guiana	0,8	0,9	0,4	0,5	28,6	0,1	0,5	0,0	23,0	55,7	5,7	2,7	2,6	1,05	
125 Nicarágua	6,2	7,4	1,3	1,4	58,5	0,7	3,9	0,3	23,8	50,4	7,6	3,0	2,5	1,05	
126 Marrocos	33,5	39,2	1,0	1,4	58,1	3,6	22,5	1,7	27,5	41,7	7,6	2,5	2,8	1,06	
126 Namíbia	2,3	3,0	1,3	1,9	40,1	0,3	1,4	0,1	21,8	57,0	5,9	3,8	3,1	1,03	
128 Guatemala	15,9	22,6	2,5	2,5	51,1	2,3	8,8	0,7	19,7	71,3	8,4	4,6	3,8	1,05	
129 Tajiquistão	8,4	11,4	1,9	2,4	26,7	1,2	5,1	0,3	22,0	59,4	5,2	3,7	3,9	1,05	
130 Índia	1.267,4	1.476,4	1,6	1,2	32,4	122,0	835,2	67,9	26,9	42,9	8,3	3,0	2,5	1,11	
131 Honduras	8,3	10,8	2,0	2,0	53,9	1,0	5,0	0,4	22,5	56,1	7,5	3,7	3,0	1,05	
132 Butão	0,8	0,9	2,8	1,6	37,9	0,1	0,5	0,0	26,7	39,9	7,3	3,1	2,3	1,04	
133 Timor-Leste	1,2	1,6	3,1	1,7	29,5	0,2	0,6	0,0	16,9	86,5	6,6	7,0	5,9	1,05	
134 Síria (República Árabe da)	22,0	29,9	2,1	0,7	57,3	2,6	13,4	0,9	22,7	56,4	7,1	3,7	3,0	1,05	
134 Vanuatu	0,3	0,4	2,5	2,2	25,8	0,0	0,2	0,0	22,1	60,3	6,7	4,1	3,4	1,07	
136 Congo	4,6	6,8	2,5	2,6	64,9	0,8	2,5	0,2	18,7	78,5	6,3	5,1	5,0	1,03	
137 Quiribati	0,1	0,1	1,8	1,5	44,3	0,0	0,1	0,0	24,1	47,8	6,7	3,6	3,0	1,07	
138 Guiné Equatorial	0,8	1,1	3,1	2,8	40,0	0,1	0,5	0,0	20,9	65,6	4,8	5,6	4,9	1,03	
139 Zâmbia	15,0	25,0	2,5	3,2	40,5	2,7	7,6	0,4	16,7	90,6	5,0	6,0	5,7	1,02	
140 Gana	26,4	35,3	2,5	2,1	53,9	3,7	15,4	0,9	20,9	65,0	5,9	4,6	3,9	1,05	
141 Laos (República Democrática Popular do)	6,9	8,8	1,4	1,9	37,6	0,9	4,2	0,3	22,0	55,6	6,2	3,7	3,1	1,05	
142 Bangladeche	158,5	185,1	1,6	1,2	29,9	15,2	104,1	7,6	25,8	43,8	7,3	2,9	2,2	1,05	
143 Camboja	15,4	19,1	1,8	1,7	20,5	1,8	9,8	0,8	25,0	49,0	8,9	3,5	2,9	1,05	
143 São Tomé e Príncipe	0,2	0,3	2,1	2,6	64,7	0,0	0,1	0,0	19,4	74,8	5,8	4,6	4,1	1,03	
DESENVOLVIMENTO HUMANO BAIXO															
145 Quênia	45,5	66,3	2,7	2,7	25,2	7,1	25,2	1,2	19,0	75,4	5,0	5,0	4,4	1,03	
145 Nepal	28,1	32,9	1,7	1,2	18,0	2,9	17,1	1,5	23,1	53,4	8,6	3,7	2,3	1,07	
147 Paquistão	185,1	231,7	1,9	1,7	37,2	21,5	115,4	8,1	23,2	52,3	7,0	4,0	3,2	1,09	
148 Mianmar	53,7	58,7	0,7	0,8	34,4	4,4	37,7	2,8	29,8	34,4	7,7	2,2	2,0	1,03	
149 Angola	22,1	34,8	3,4	3,1	61,5	4,1	11,1	0,5	16,4	92,9	4,8	6,8	5,9	1,03	
150 Suazilândia	1,3	1,5	0,8	1,5	21,1	0,2	0,7	0,0	20,5	63,1	6,1	4,0	3,4	1,03	
151 Tanzânia (República Unida da) ^P	50,8	79,4	2,6	3,0	28,1	8,8	26,4	1,6	17,6	85,9	6,2	5,7	5,2	1,03	
152 Nigéria	178,5	273,1	2,6	2,8	51,5	31,4	94,4	4,9	17,7	83,9	5,1	6,1	6,0	1,06	
153 Camarões	22,8	33,1	2,6	2,5	53,8	3,7	12,3	0,7	18,5	78,4	5,9	5,5	4,8	1,03	
154 Madagascar	23,6	36,0	3,0	2,8	34,5	3,7	13,0	0,7	18,7	75,2	5,1	5,3	4,5	1,03	
155 Zimbabué	14,6	20,3	0,3	2,8	40,1	2,1	8,4	0,6	20,1	66,9	6,7	4,0	3,5	1,02	
156 Mauritânia	4,0	5,6	3,0	2,5	42,3	0,6	2,3	0,1	20,0	69,4	5,6	5,2	4,7	1,05	
156 Ilhas Salomão	0,6	0,8	2,6	2,1	21,8	0,1	0,3	0,0	19,9	69,4	5,9	4,6	4,1	1,07	
158 Papuásia Nova Guiné	7,5	10,0	2,5	2,1	12,7	1,0	4,4	0,2	21,2	62,2	5,0	4,4	3,8	1,08	
159 Comores	0,8	1,1	2,6	2,4	28,3	0,1	0,4	0,0	19,1	75,1	5,1	5,3	4,7	1,05	
160 Iémen	25,0	34,0	2,8	2,3	34,1	3,5	14,3	0,7	19,7	67,5	5,1	5,9	4,2	1,05	
161 Lesoto	2,1	2,4	0,7	1,1	29,8	0,3	1,3	0,1	21,2	59,2	6,9	3,8	3,1	1,03	
162 Togo	7,0	10,0	2,6	2,6	39,5	1,1	3,9	0,2	19,0	74,6	4,9	5,1	4,7	1,02	
163 Haiti	10,5	12,5	1,5	1,4	57,4	1,3	6,4	0,5	22,7	55,8	7,5	4,0	3,2	1,05	
163 Ruanda	12,1	17,8	2,3	2,7	20,0	1,9	6,7	0,3	18,4	74,1	4,5	5,6	4,6	1,02	
163 Uganda	38,8	63,4	3,4	3,3	16,8	7,3	19,2	0,9	15,9	96,6	4,9	6,7	5,9	1,03	
166 Benim	10,6	15,5	3,3	2,7	46,9	1,7	5,8	0,3	18,6	76,7	5,3	5,8	4,9	1,04	
167 Sudão	38,8	55,1	2,6	2,1	33,7	5,8	21,7	1,3	19,4	72,1	5,9	5,3	4,5	1,04	
168 Djibouti	0,9	1,1	1,4	1,5	77,3	0,1	0,6	0,0	23,4	53,9	6,6	4,2	3,4	1,04	
169 Sudão do Sul	11,7	17,3	3,8	4,0	18,6	1,8	6,4	0,4	18,9	75,3	6,4	5,9	5,0	1,04	
170 Senegal	14,5	21,9	2,7	2,9	43,5	2,4	7,8	0,4	18,2	80,5	5,4	5,4	5,0	1,04	
171 Afeganistão	31,3	43,5	3,8	2,4	24,5	4,8	16,2	0,8	17,0	85,4	4,7	7,4	5,0	1,06	
172 Costa do Marfim	20,8	29,2	1,5	2,3	53,5	3,3	11,6	0,7	19,1	73,4	5,7	5,2	4,9	1,03	
173 Malauí	16,8	26,0	2,6	2,8	16,1	2,9	8,7	0,5	17,3	86,3	6,3	6,1	5,4	1,03	
174 Etiópia	96,5	137,7	2,9	2,6	17,8	14,4	52,6	3,3	18,6	75,2	6,3	6,1	4,6	1,04	
175 Gâmbia	1,9	3,1	3,1	3,2	58,9	0,3	1,0	0,0	17,0	87,9	4,5	5,9	5,8	1,03	
176 Congo (República Democrática do)	69,4	103,7	2,8	2,7	35,9	12,1	36,3	2,0	17,5	84,7	5,4	6,9	6,0	1,03	

Classificação do IDH	População										Rácio de dependência		Taxa de fertilidade total		Rácio entre os sexos à nascença ^b
	Total		Crescimento anual médio		Urbana ^a	Inferior a 5 anos	Idades entre 15-64 anos	Com 65 anos ou mais	Idade mediana	(por 100 pessoas com idades entre 15-64 anos)		(nascimentos por mulher)		(crianças do sexo feminino/masculino nascidas)	
	(milhões)		(%)		(%)	(milhões)			(anos)	Crianças (14 anos ou menos)	Idosos (65 anos ou mais)				
	2014 ^c	2030 ^c	2000/2005	2010/2015 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2014 ^c	2015 ^c	2015 ^c	2015 ^c	2000/2005	2010/2015 ^c	2010/2015 ^c	
177 Libéria	4,4	6,4	2,5	2,6	49,3	0,7	2,4	0,1	18,6	77,4	5,5	5,7	4,8	1,05	
178 Guiné-Bissau	1,7	2,5	2,2	2,4	46,0	0,3	1,0	0,1	19,3	73,3	5,3	5,7	5,0	1,03	
179 Mali	15,8	26,0	3,0	3,0	36,9	3,0	7,8	0,4	16,2	95,5	5,4	6,8	6,9	1,05	
180 Moçambique	26,5	38,9	2,8	2,5	32,0	4,5	13,6	0,9	17,3	87,4	6,4	5,7	5,2	1,03	
181 Serra Leoa	6,2	8,1	4,3	1,9	40,4	0,9	3,5	0,2	19,3	72,4	4,7	5,7	4,8	1,02	
182 Guiné	12,0	17,3	1,8	2,5	36,9	1,9	6,6	0,4	18,8	75,9	5,6	5,8	5,0	1,02	
183 Burquina Faso	17,4	26,6	2,9	2,8	29,0	3,0	9,1	0,4	17,3	85,6	4,6	6,4	5,7	1,05	
184 Burundi	10,5	16,4	3,0	3,2	11,8	2,0	5,5	0,2	17,6	85,3	4,5	6,9	6,1	1,03	
185 Chade	13,2	20,9	3,8	3,0	22,1	2,5	6,5	0,3	15,9	96,3	4,8	7,2	6,3	1,03	
186 Eritreia	6,5	9,8	4,2	3,2	22,7	1,1	3,6	0,2	18,5	78,8	4,3	5,7	4,7	1,05	
187 República Centro-Africana	4,7	6,3	1,7	2,0	39,8	0,7	2,7	0,2	20,0	68,7	6,7	5,3	4,4	1,03	
188 Níger	18,5	34,5	3,6	3,9	18,6	3,8	8,8	0,5	15,0	106,0	5,5	7,7	7,6	1,05	
OUTROS PAÍSES OU TERRITÓRIOS															
Coreia (República Popular Democrática da)	25,0	26,7	0,8	0,5	60,7	1,7	17,3	2,4	33,9	30,5	13,8	2,0	2,0	1,05	
Ilhas Marshall	0,1	0,1	0,0	0,2	
Mónaco	0,0	0,0	1,0	0,8	
Nauru	0,0	0,0	0,1	0,2	
São Marino	0,0	0,0	2,0	0,6	
Somália	10,8	16,9	2,7	2,9	39,2	2,0	5,4	0,3	16,5	92,6	5,6	7,4	6,6	1,03	
Tuvalu	0,0	0,0	0,6	0,2	
Agrupamentos por IDH															
Desenvolvimento humano muito elevado	1.185,3	1.266,3	0,7	0,6	81,9	69,1	783,5	197,4	40,2	26,1	25,8	1,7	1,8	1,05	
Desenvolvimento humano elevado	2.516,7	2.676,6	0,7	0,7	62,3	178,5	1.782,2	223,9	34,2	28,7	13,0	1,8	1,8	1,06	
Desenvolvimento humano médio	2.288,2	2.712,0	1,6	1,3	38,7	228,9	1.493,3	119,0	26,5	44,6	8,1	3,0	2,6	1,05	
Desenvolvimento humano baixo	1.185,2	1.692,9	2,5	2,4	34,8	181,1	660,6	39,5	19,5	72,6	6,0	5,3	4,6	1,04	
Países em desenvolvimento	5.962,5	7.091,5	1,4	1,3	47,9	591,3	3.912,5	369,4	28,1	42,7	9,6	2,8	2,7	1,04	
Regiões															
Estados Árabes	373,1	481,3	2,2	2,0	58,1	44,4	236,4	15,9	24,6	50,8	6,8	3,6	3,2	1,05	
Ásia Oriental e Pacífico	2.051,5	2.211,9	0,8	0,8	51,8	149,5	1.456,1	166,1	33,7	29,5	11,8	1,8	1,9	1,05	
Europa e Ásia Central	234,9	251,0	0,4	0,7	60,9	18,8	160,1	21,3	32,2	33,4	13,4	2,0	2,0	1,07	
América Latina e Caraíbas	618,0	711,1	1,3	1,1	79,8	53,6	408,3	45,6	29,0	39,4	11,4	2,5	2,2	1,05	
Ásia do Sul	1.771,5	2.085,5	1,6	1,3	33,7	175,5	1.158,5	92,0	26,4	44,2	8,1	3,1	2,6	1,06	
África Subsariana	911,9	1.348,9	2,6	2,7	37,8	149,4	492,1	28,4	18,5	78,9	5,8	5,7	5,1	1,03	
Países menos avançados	919,1	1.287,0	2,4	2,3	29,8	133,9	521,4	32,6	20,2	69,1	6,2	5,0	4,2	1,04	
Pequenos Estados insulares em vias de desenvolvimento	54,9	63,4	1,3	1,1	53,3	5,4	34,9	3,8	27,9	45,4	11,0	3,1	2,7	1,06	
Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico	1.272,4	1.366,6	0,7	0,6	80,6	77,8	837,3	202,0	39,0	27,8	24,7	1,8	1,8	1,06	
Mundo	7.243,8^T	8.424,9^T	1,2^T	1,1^T	53,5^T	663,0^T	4.765,8^T	586,3^T	30,2^T	39,6^T	12,5^T	2,6^T	2,5^T	1,05^T	

TABELA 8

NOTAS

- a Uma vez que os dados têm por base definições nacionais daquilo que constitui uma cidade ou uma área metropolitana, as comparações cruzadas entre países devem ser feitas com precaução.
- b O rácio natural entre os sexos à nascença é habitualmente considerado e empiricamente confirmado como sendo de 1,05 crianças do sexo masculino para 1 crianças do sexo feminino.
- c Projeções baseadas na variação da fertilidade média.
- d Inclui o arquipélago de Svalbard e a ilha de Jan Mayen.
- e Inclui as ilhas de Natal, Cocos (Keeling) e Norfolk.
- f Inclui as ilhas Åland.
- g Inclui as ilhas Canárias, Ceuta e Melilha.
- h Inclui o Norte de Chipre.
- i Inclui Sabá e Saravaque.

- j Inclui as ilhas de Agalega, Rodrigues e S. Brandão.
- k Inclui o Kosovo.
- l Inclui a Abcásia e a Ossétia do Sul.
- m Inclui Nagorno-Karabakh.
- n Inclui a Transnistria.
- o Inclui Jerusalém Oriental.
- p Inclui Zanzibar.
- T Adicionado a partir da fonte original dos dados.

DEFINIÇÕES

População total: População efetiva de um país, área ou região a partir de 1 de julho.

Crescimento anual médio da população: Taxa média anual de crescimento exponencial para o período indicado.

População urbana: População que vive efetivamente, à data de 1 de julho, em áreas

classificadas como urbanas de acordo com os critérios utilizados por cada país ou área.

População com idade inferior a 5 anos: População efetiva de um país, área ou região com idade inferior a 5 anos depois de 1 de julho.

População com idades entre 15-64 anos: População efetiva de um país, área ou região com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos depois de 1 de julho.

População com 65 anos ou mais: População efetiva de um país, área ou região com idade igual ou superior a 65 anos depois de 1 de julho.

Idade Mediana: Idade que divide a distribuição da população em duas partes iguais, ou seja, 50% da população está acima dessa idade e 50% está abaixo.

Rácio de dependência das crianças: Rácio entre a população com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos e a população entre os 15 e os 64 anos,

expresso como número de dependentes por 100 pessoas em idade ativa (15-64 anos).

Rácio de dependência dos idosos: Rácio entre os totais da população no escalão dos 65 ou mais anos de idade e no escalão 15-64 anos. Os rácios são expressos como número de dependentes por 100 pessoas em idade ativa (15-64 anos).

Taxa de fertilidade total: Número de filhos que uma mulher teria se visse até ao final da sua idade fértil e gerasse crianças em cada idade de acordo com as taxas de fertilidade por idades prevalentes.

Rácio entre os sexos à nascença: Relação entre o número de nascimentos de crianças do sexo masculino e o número de nascimentos de crianças do sexo feminino.

FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

Colunas 1-4 e 6-14: UNDESA (2013a).

Coluna 5: UNDESA (2014).

Resultados relativos à saúde

Classificação do IDH	Crianças alimentadas exclusivamente com leite materno	Crianças com imunização insuficiente		Taxas de mortalidade		Subnutrição em crianças	Taxa de mortalidade em adulto		Mortes provocadas por		Prevalência do VIH em adultos	Esperança de vida aos 60 anos	Médicos	Despesa pública com saúde
	(% de crianças até aos 5 meses)	(% de crianças com 1 ano)		(por 1.000 nados vivos)		(% de crianças com menos de 5 anos)	(por 1.000 pessoas)		(por 100.000 pessoas)		(% entre 15-49 anos)	(anos)	(por 10.000 pessoas)	(% do PIB)
	2008-2013 ^a	Tríplice	Sarampo	Bebês	Crianças com menos de 5 anos	Atraso no crescimento (moderado e grave)	Feminino	Masculino	Malária	Tuberculose	2013	2010/2015 ^b	2001-2013 ^a	2013
DESENVOLVIMENTO HUMANO MUITO ELEVADO														
1 Noruega	..	1	7	2,3	2,8	..	47	73	..	0,1	..	24,0	37,4	9,6
2 Austrália	..	8	6	3,4	4,0	..	45	78	..	0,2	0,2	25,1	32,7	9,0
3 Suíça	..	2	7	3,6	4,2	..	40	66	..	0,2	0,3	25,0	39,4	11,5
4 Dinamarca	..	3	11	2,9	3,5	..	60	100	..	0,4	0,2	22,4	34,2	10,6
5 Países Baixos	..	1	4	3,3	4,0	..	54	69	..	0,2	..	23,5	31,5	12,9
6 Alemanha	..	2	3	3,2	3,9	1,3 ^c	50	92	..	0,4	..	23,5	38,1	11,3
6 Irlanda	..	2	7	3,2	3,8	..	49	82	..	0,4	..	23,4	27,2	8,9
8 Estados Unidos	..	2	9	5,9	6,9	2,1	76	128	..	0,1	..	23,2	24,5	17,1
9 Canadá	..	2	5	4,6	5,2	..	52	81	..	0,2	..	24,4	20,7	10,9
9 Nova Zelândia	..	7	8	5,2	6,3	..	52	80	..	0,1	..	24,1	27,4	9,7
11 Singapura	..	2	5	2,2	2,8	4,4 ^c	38	69	..	1,7	..	24,5	19,2	4,6
12 Hong Kong, China (SAR)	2,6	..	25,4
13 Listenstaine
14 Suécia	..	1	3	2,4	3,0	..	43	69	..	0,1	..	24,1	32,7	9,7
14 Reino Unido	..	2	5	3,9	4,6	..	55	88	..	0,5	0,3	23,5	27,9	9,1
16 Islândia	..	3	9	1,6	2,1	..	37	61	..	0,3	..	24,3	34,8	9,1
17 Coreia (República da)	..	1	1	3,2	3,7	2,5	38	93	0,0	5,4	..	24,0	21,4	7,2
18 Israel	..	5	3	3,2	4,0	..	41	72	..	0,2	..	24,3	33,5	7,2
19 Luxemburgo	..	1	5	1,6	2,0	..	50	79	..	0,4	..	23,4	28,2	7,1
20 Japão	..	1	5	2,1	2,9	..	42	81	..	1,7	..	26,1	23,0	10,3
21 Bélgica	..	1	8	3,5	4,4	..	57	98	..	0,4	..	23,6	29,9	11,2
22 França	..	1	11	3,5	4,2	..	52	109	..	0,5	..	25,1	31,8	11,7
23 Áustria	..	7	24	3,2	3,9	..	46	91	..	0,4	..	23,9	48,3	11,0
24 Finlândia	..	1	3	2,1	2,6	..	51	114	..	0,3	..	23,8	29,1	9,4
25 Eslovénia	..	2	6	2,3	2,9	..	49	112	..	1,0	..	22,8	25,2	9,2
26 Espanha	..	2	5	3,6	4,2	..	40	86	..	0,6	0,4	24,8	37,0	8,9
27 Itália	..	1	10	3,0	3,6	..	38	69	..	0,4	0,3	24,7	40,9	9,1
28 República Checa	..	1	1	2,9	3,6	2,6 ^c	57	127	..	0,4	0,1	21,1	36,2	7,2
29 Grécia	..	1	1	3,7	4,4	..	41	98	..	0,7	..	23,5	43,8	9,8
30 Estónia	..	4	6	2,7	3,4	..	64	195	..	2,8	1,3	20,2	32,6	5,7
31 Brunei Darussalam	..	4	1	8,4	9,9	..	69	101	..	3,0	..	21,4	15,0	2,5
32 Chipre	..	1	14	2,8	3,6	..	36	75	..	0,2	0,1	22,0	22,9	7,4
32 Qatar	..	1	1	7,0	8,2	11,6 ^c	50	72	..	0,2	..	21,2	77,4	2,2
34 Andorra	..	2	5	2,2	3,0	..	43	90	..	0,9	37,0	8,1
35 Eslováquia	..	1	2	6,0	7,2	..	67	168	..	0,6	..	19,8	30,0	8,2
36 Polónia	..	1	2	4,5	5,2	..	70	186	..	1,8	..	21,1	22,0	6,7
37 Lituânia	..	3	7	4,0	4,9	..	88	254	..	3,0	..	19,1	41,2	6,2
37 Malta	..	1	1	5,3	6,1	..	41	75	..	0,4	..	22,3	35,0	8,7
39 Arábia Saudita	..	2	2	13,4	15,5	9,3 ^c	67	89	0,0	3,9	..	19,2	7,7	3,2
40 Argentina	32,7	7	9	11,9	13,3	8,2 ^c	83	151	..	1,3	..	21,4	31,6	7,3
41 Emirados Árabes Unidos	..	6	6	7,0	8,2	..	59	84	..	0,1	..	19,8	19,3	3,2
42 Chile	..	8	10	7,1	8,2	1,8	55	107	..	1,2	0,3	23,6	10,2	7,7
43 Portugal	..	1	2	3,1	3,8	..	48	111	..	1,3	..	23,2	34,2	9,7
44 Hungria	..	1	1	5,2	6,1	..	91	201	..	0,7	..	19,9	29,6	8,0
45 Barain	..	1	1	5,2	6,1	13,6 ^c	54	70	..	0,3	..	19,5	9,1	4,9
46 Letónia	..	4	4	7,4	8,4	..	85	224	..	2,6	..	19,1	28,8	5,7
47 Croácia	..	2	6	3,8	4,5	..	58	135	..	1,4	..	20,6	28,4	7,3
48 Koweit	..	1	1	8,1	9,5	4,3	42	59	..	0,9	..	17,6	17,9	2,9
49 Montenegro	19,3 ^c	2	12	4,9	5,3	9,4	79	152	..	0,2	..	19,2	19,8	6,5
DESENVOLVIMENTO HUMANO ELEVADO														
50 Bielorrússia	19,0	1	1	3,7	4,9	4,5 ^c	100	299	..	6,0	0,5	17,1	37,6	6,1
50 Federação Russa	..	3	2	8,6	10,1	..	126	339	..	13,0	..	17,5	43,1	6,5
52 Omã	..	1	1	9,8	11,4	9,8	73	116	..	0,9	..	20,5	22,2	2,6
52 Roménia	15,8 ^c	4	8	10,5	12,0	12,8 ^c	81	205	..	5,6	0,1	19,4	23,9	5,3
52 Uruguai	..	2	4	9,5	11,1	10,7	79	148	..	1,5	0,7	21,8	37,4	8,8
55 Bahamas	..	1	8	10,4	12,9	..	88	141	..	0,4	3,2	22,3	28,2	7,3
56 Cazaquistão	31,8	1	1	14,6	16,3	13,1	146	322	..	7,8	..	16,5	35,8	4,3
57 Barbados	19,7	7	10	13,3	14,4	..	65	116	..	0,7	0,9	19,5	18,1	6,8

Classificação do IDH	Crianças alimentadas exclusivamente com leite materno	Crianças com imunização insuficiente		Taxas de mortalidade		Subnutrição em crianças	Taxa de mortalidade em adulto		Mortes provocadas por		Prevalência do VIH em adultos	Esperança de vida aos 60 anos	Médicos	Despesa pública com saúde
	(% de crianças até aos 5 meses)	(% de crianças com 1 ano)		(por 1.000 nados vivos)		(% de crianças com menos de 5 anos)	(por 1.000 pessoas)		(por 100.000 pessoas)		(% entre 15-49 anos)	(anos)	(por 10.000 pessoas)	(% do PIB)
	2008-2013 ^a	Tríplice	Sarampo	Bebês	Crianças com menos de 5 anos	Atraso no crescimento (moderado e grave)	Feminino	Masculino	Malária	Tuberculose	2013	2010/2015 ^b	2001-2013 ^a	2013
58 Antígua e Barbuda	..	1	2	7,7	9,3	..	145	201	..	1,4	..	21,5	..	4,9
59 Bulgária	..	4	6	10,1	11,6	8,8 ^c	83	189	..	2,0	..	18,8	38,1	7,6
60 Palau	..	1	1	15,1	17,5	..	106	156	..	4,4	13,8	9,9
60 Panamá	..	7	8	15,4	17,9	19,1	81	149	0,0	4,9	0,6	23,9	15,5	7,2
62 Malásia	..	1	5	7,2	8,5	17,2 ^c	86	169	1,0	5,4	0,4	19,0	12,0	4,0
63 Maurícia	21,0 ^c	1	1	12,5	14,3	13,6 ^c	95	202	..	1,0	1,1	19,3	10,6	4,8
64 Seicheles	..	1	3	12,2	14,2	7,7 ^c	99	214	..	1,8	..	19,4	15,1	4,0
64 Trinidad e Tobago	12,8 ^c	6	9	19,0	21,3	5,3 ^c	129	229	..	2,1	1,7	17,8	11,8	5,3
66 Sérvia	13,7	2	8	5,8	6,6	6,6	84	172	..	1,5	0,1	18,7	21,1	10,6
67 Cuba	48,6	2	1	5,0	6,2	7,0 ^c	73	115	..	0,3	0,2	22,9	67,2	8,8
67 Líbano	14,8	16	21	7,8	9,1	16,5 ^c	46	70	..	1,5	..	22,7	32,0	7,2
69 Costa Rica	32,5	2	9	8,4	9,6	5,6	64	111	0,0	0,8	0,2	23,8	11,1	9,9
69 Iraão (República Islâmica do)	53,1	2	2	14,4	16,8	6,8	83	153	0,0	2,9	0,1	19,9	8,9	6,7
71 Venezuela (República Boliviana da)	..	10	15	12,9	14,9	13,4	88	198	2,2	2,4	0,6	21,1	19,4	3,4
72 Turquia	41,6 ^c	1	2	16,5	19,2	12,3	73	147	0,0	0,5	..	20,9	17,1	5,6
73 Sri Lanca	75,8 ^c	1	1	8,2	9,6	14,7	75	184	0,0	1,1	0,1 ^d	19,6	6,8	3,2
74 México	14,4	10	11	12,5	14,5	13,6	93	174	0,0	1,8	0,2	22,7	21,0	6,2
75 Brasil	38,6 ^c	1	1	12,3	13,7	7,1 ^c	97	197	0,6	2,5	0,5	21,8	18,9	9,7
76 Geórgia	54,8	1	4	11,7	13,1	11,3	66	174	0,0	4,5	0,3	19,8	42,4	9,4
77 São Cristóvão e Nevis	..	1	1	7,8	10,2	..	79	165	..	2,5	11,7	6,3
78 Azerbaijão	11,8 ^c	5	2	29,9	34,2	26,8 ^c	83	167	0,1	4,2	0,2	18,3	34,3	5,6
79 Granada	..	1	6	10,7	11,8	..	120	194	..	1,0	..	18,5	6,6	6,3
80 Jordânia	22,7	1	3	16,0	18,7	7,8	96	131	..	0,5	..	19,0	25,6	7,2
81 Antiga República Jugoslava da Macedónia	23,0	1	4	5,8	6,6	4,9	71	134	..	0,8	0,1 ^d	19,1	26,2	6,4
81 Ucrânia	19,7	10	21	8,6	10,0	3,7 ^c	114	295	..	13,0	0,8	17,4	35,3	7,8
83 Argélia	6,9 ^c	1	5	21,6	25,2	15,9 ^c	121	164	0,0	15,0	0,1	17,9	12,1	6,6
84 Peru	72,3	3	15	12,9	16,7	18,4	90	116	0,7	5,1	0,3	21,5	11,3	5,3
85 Albânia	38,6	1	1	13,3	14,9	23,1	85	118	..	0,3	0,1 ^d	21,1	11,5	5,9
85 Arménia	34,6	3	3	14,0	15,6	20,8	95	227	..	6,3	0,2	20,0	26,9	4,5
85 Bósnia-Herzegovina	18,5	5	6	5,7	6,6	8,9	64	138	..	5,2	..	20,2	16,9	9,6
88 Equador	40,0 ^c	1	3	19,1	22,5	25,3	85	157	0,0	2,7	0,4	23,6	16,9	6,4 ^e
89 Santa Lúcia	..	1	1	12,7	14,5	2,5	85	177	..	1,2	..	21,0	4,7	8,5
90 China (República Popular da)	27,6 ^c	1	1	10,9	12,7	9,4	76	103	0,0	3,2	..	19,5	14,6	5,6
90 Ilhas Fiji	39,8 ^c	1	6	20,0	23,6	7,5 ^c	143	239	..	1,7	0,1	17,0	4,3	4,1
90 Mongólia	65,7	2	3	26,4	31,8	15,9	148	309	..	7,2	0,1 ^d	16,3	27,6	6,0
93 Tailândia	12,3	1	1	11,3	13,1	16,3	90	177	0,9	14,0	1,1	21,4	3,9	4,6
94 Dominica	..	2	7	10,2	11,4	..	116	219	..	2,0	15,9	6,0
94 Líbia	..	1	2	12,4	14,5	21,0 ^c	80	117	..	6,8	..	19,7	19,0	4,3
96 Tunísia	8,5	1	6	13,1	15,2	10,1	69	130	..	2,9	0,1	20,2	12,2	7,1
97 Colômbia	42,8	3	8	14,5	16,9	12,7	73	148	0,9	1,6	0,5	21,3	14,7	6,8
97 São Vicente e Granadinas	..	4	1	17,2	19,0	..	110	169	..	2,6	..	19,7	5,3	5,2
99 Jamaica	23,8	3	6	14,3	16,6	4,8	105	173	..	0,2	1,8	21,3	4,1	5,8
100 Tonga	52,2	1	1	10,4	12,1	2,2 ^c	245	115	..	2,5	..	18,6	5,6	4,7
101 Belize	14,7	4	1	14,3	16,7	19,3	78	145	0,0	4,3	1,5	21,5	8,3	5,4
101 República Dominicana	6,7	9	21	23,6	28,1	10,1 ^c	146	160	0,1	4,4	0,7	21,9	14,9	5,4
103 Suriname	2,8	5	7	20,3	22,8	8,8	94	171	1,2	2,6	0,9	18,5	9,1	4,8
104 Maldivas	47,8	1	1	8,4	9,9	20,3	55	86	..	2,0	0,1 ^d	21,0	14,2	10,8
105 Samoa	51,3	1	1	15,5	18,1	6,4 ^c	97	166	..	3,2	..	18,9	4,5	7,5
DESENVOLVIMENTO HUMANO MÉDIO														
106 Botsuana	20,3 ^c	2	6	36,3	46,6	31,4 ^c	254	321	0,4	21,0	21,9	16,4	3,4	5,4
107 Moldávia (República da)	36,4	4	9	13,3	15,4	11,3 ^c	106	277	..	18,0	0,6	16,2	28,6	11,8
108 Egito	53,2 ^c	3	4	18,6	21,8	30,7	117	193	..	0,5	0,1 ^d	17,5	28,3	5,1
109 Turquemenistão	13,0 ^c	1	1	46,6	55,2	28,1 ^c	200	376	..	8,4	..	17,0	41,8	2,0
110 Gabão	6,0	20	30	39,1	56,1	17,5	235	296	67,4	44,0	3,9	18,2	2,9	3,8
110 Indonésia	41,5	2	16	24,5	29,3	36,4	121	176	9,8	27,0	0,5	17,8	2,0	3,1
112 Paraguai	24,4 ^c	7	8	18,7	21,9	17,5 ^c	96	178	0,0	3,0	0,4	20,8	11,1	9,0
113 Palestina (Estado da)	28,8	1	1	18,6	21,8	10,9	0,2	..	18,7
114 Usbequistão	26,4 ^c	1	3	36,7	42,5	19,6 ^c	130	210	..	2,1	0,2	18,3	23,8	6,1
115 Filipinas	34,0 ^c	2	10	23,5	29,9	30,3	136	255	0,1	24,0	..	17,0	11,5	4,4

TABELA 9: RESULTADOS RELATIVOS À SAÚDE

Classificação do IDH	Crianças alimentadas exclusivamente com leite materno	Crianças com imunização insuficiente		Taxas de mortalidade		Subnutrição em crianças	Taxa de mortalidade em adulto		Mortes provocadas por		Prevalência do VIH em adultos	Esperança de vida aos 60 anos	Médicos	Despesa pública com saúde	
	(% de crianças até aos 5 meses)	(% de crianças com 1 ano)		(por 1.000 nados vivos)		(% de crianças com menos de 5 anos)	(por 1.000 pessoas)		(por 100.000 pessoas)		(% entre 15-49 anos)	(anos)	(por 10.000 pessoas)	(% do PIB)	
	2008-2013 ^a	Tríplice	Sarampo	Bebês	Crianças com menos de 5 anos	Atraso no crescimento (moderado e grave)	2008-2013 ^a	2013	2013	2012	2012	2013	2010/2015 ^b	2001-2013 ^a	2013
116 El Salvador	31,4 ^c	3	6	13,5	15,7	20,6	136	290	0,0	1,0	0,5	22,0	16,0	6,9	
116 África do Sul	8,3 ^c	31	34	32,8	43,9	23,9	320	441	2,2	59,0	19,1	16,0	7,8	8,9	
116 Vietname	17,0	17	2	19,0	23,8	23,3	69	189	0,2	20,0	0,4	22,4	11,6	6,0	
119 Bolívia (Estado Plurinacional da)	60,4 ^c	2	5	31,2	39,1	27,2	172	247	0,1	21,0	0,2	18,6	4,7	6,1	
120 Quirguizistão	56,1	2	1	21,6	24,2	17,8	130	272	0,0	9,5	0,2	16,8	19,6	6,7	
121 Iraque	19,6	18	37	28,0	34,0	22,6	104	203	..	2,9	..	17,5	6,1	5,2	
122 Cabo Verde	59,6 ^c	7	9	21,9	26,0	21,4 ^c	68	144	0,0	23,0	0,5	19,9	3,0	4,4	
123 Micronésia (Estados Federados da)	..	2	9	29,8	36,4	..	154	181	..	24,0	..	17,3	1,8	12,6	
124 Guiana	33,2	2	1	29,9	36,6	19,5	256	377	23,6	15,0	1,4	16,6	2,1	6,5	
125 Nicarágua	30,6 ^c	1	1	20,0	23,5	23,0 ^c	116	200	0,1	3,1	0,2	22,2	3,7	8,3	
126 Marrocos	31,0 ^c	1	1	26,1	30,4	14,9	121	170	..	9,2	0,2	17,9	6,2	6,0	
126 Namíbia	23,9 ^c	6	18	35,2	49,8	29,6 ^c	177	255	0,1	14,0	14,3	17,3	3,7	7,7	
128 Guatemala	49,6	3	15	25,8	31,0	48,0	126	236	0,0	2,1	0,6	21,5	9,3	6,5	
129 Tajiquistão	34,3	2	8	40,9	47,7	26,8	153	176	0,0	7,6	0,3	18,2	19,0	6,8	
130 Índia	46,4 ^c	12	26	41,4	52,7	47,9 ^c	158	239	4,1	22,0	0,3	17,0	7,0	4,0	
131 Honduras	31,2	12	11	18,9	22,2	22,7	120	173	0,1	2,9	0,5	22,1	3,7	8,6	
132 Butão	48,7	3	6	29,7	36,2	33,6	212	219	0,0	14,0	0,1	19,5	2,6	3,6	
133 Timor-Leste	51,5	14	30	46,2	54,6	57,7	164	208	16,2	74,0	..	16,9	0,7	1,3	
134 Síria (República Árabe da)	42,6	45	39	11,9	14,6	27,5	73	116	..	2,1	..	19,9	15,0	3,3	
134 Vanuatu	40,0 ^c	22	48	14,6	16,9	25,9 ^c	113	161	3,7	7,9	..	18,0	1,2	3,9	
136 Congo	20,5	10	35	35,6	49,1	25,0	280	323	103,8	42,0	2,5	17,1	1,0	4,1	
137 Quiribati	69,0	5	9	45,1	58,2	..	134	206	..	17,0	..	17,4	3,8	10,1	
138 Guiné Equatorial	7,4	45	58	69,3	95,8	26,2	319	368	69,3	0,0	..	15,9	3,0	3,5	
139 Zâmbia	60,9 ^c	14	20	55,8	87,4	45,8 ^c	303	356	79,2	28,0	12,5	17,0	0,7	5,0	
140 Gana	45,7	6	11	52,3	78,4	22,7	222	261	67,0	6,9	1,3	15,5	1,0	5,4	
141 Laos (República Democrática Popular do)	40,4	11	18	53,8	71,4	43,8	158	197	9,5	11,0	0,1	17,1	1,8	2,0	
142 Bangladeche	64,1	1	7	33,2	41,1	41,4	126	156	13,9	45,0	0,1 ^d	18,4	3,6	3,7	
143 Camboja	73,5	5	10	32,5	37,9	40,9	157	210	3,7	63,0	0,7	23,8	2,3	7,5	
143 São Tomé e Príncipe	51,4	1	9	36,7	51,0	31,6	168	221	42,5	16,0	0,6	18,2	4,9	6,9	
DESENVOLVIMENTO HUMANO BAIXO															
145 Quênia	31,9	18	7	47,5	70,7	35,2	250	299	49,6	22,0	6,0	17,8	1,8	4,5	
145 Nepal	69,6	6	12	32,2	39,7	40,5	159	192	0,2	20,0	0,2	17,1	2,1	6,0	
147 Paquistão	37,7	21	39	69,0	85,5	45,0	155	189	1,8	34,0	0,1	17,4	8,3	2,8	
148 Mianmar	23,6	10	14	39,8	50,5	35,1	183	240	11,3	48,0	0,6	16,6	6,1	1,8	
149 Angola	..	3	9	101,6	167,4	29,2 ^c	322	372	100,9	42,0	2,4	15,7	1,7	3,8	
150 Suazilândia	44,1	1	15	55,9	80,0	31,0	496	515	1,2	63,0	27,4	16,3	1,7	8,4	
151 Tanzânia (República Unida da)	49,8	1	1	36,4	51,8	34,8	244	314	50,5	13,0	5,0	17,9	0,1	7,3	
152 Nigéria	17,4	37	41	74,3	117,4	36,4	325	357	106,6	16,0	3,2	13,7	4,1	3,9	
153 Camarões	20,4	5	17	60,8	94,5	32,6	341	370	64,7	29,0	4,3	16,4	0,8	5,1	
154 Madagáscar	41,9	20	37	39,6	56,0	49,2	208	257	41,4	46,0	0,4	16,9	1,6	4,2	
155 Zimbabué	31,4	2	7	55,0	88,5	32,3	288	385	18,4	33,0	15,0	18,8	0,6	..	
156 Maurítania	26,9	5	20	67,1	90,1	22,0	187	234	67,2	93,0	..	16,4	1,3	3,8	
156 Ilhas Salomão	73,7 ^c	12	24	25,1	30,1	32,8 ^c	162	203	5,5	15,0	..	16,9	2,2	5,1	
158 Papuásia Nova Guiné	56,1 ^c	12	30	47,3	61,4	49,5	243	319	40,3	54,0	0,6	14,9	0,5	4,5	
159 Comores	12,1	15	18	57,9	77,9	32,1	234	281	70,4	6,3	..	15,9	1,5	5,8	
160 Iémen	10,3	6	22	40,4	51,3	46,6	211	255	10,0	5,6	0,1 ^d	16,2	2,0	5,4	
161 Lesoto	53,5	3	8	73,0	98,0	39,0	492	577	..	17,0	22,9	15,5	0,5	11,5	
162 Togo	62,4	6	28	55,8	84,7	29,8	279	323	82,8	8,7	2,3	14,5	0,5	8,6	
163 Haiti	39,7	14	35	54,7	72,8	21,9	221	263	5,1	25,0	2,0	17,2	..	9,4	
163 Ruanda	84,9	1	3	37,1	52,0	44,3	196	246	33,2	10,0	2,9	17,8	0,6	11,1	
163 Uganda	63,2	11	18	43,8	66,1	33,7	307	380	57,9	13,0	7,4	17,5	1,2	9,8	
166 Benim	32,5	15	37	56,2	85,3	44,7 ^c	238	284	79,6	9,4	1,1	15,6	0,6	4,6	
167 Sudão	41,0	1	15	51,2	76,6	35,0	212	274	16,5	22,0	0,2	17,4	2,8	6,5	
168 Djibouti	1,3 ^c	13	20	57,4	69,6	33,5	245	286	27,9	76,0	0,9	17,5	2,3	8,9	
169 Sudão do Sul	45,1	43	70	64,1	99,2	31,1	323	353	55,4	30,0	2,2	16,4	..	2,2	
170 Senegal	39,0	4	16	43,9	55,3	19,2	192	244	59,5	20,0	0,5	16,2	0,6	4,2	
171 Afeganistão	..	14	25	70,2	97,3	59,3 ^c	232	252	0,2	37,0	0,1 ^d	15,9	2,3	8,1	
172 Costa do Marfim	12,1	7	26	71,3	100,0	29,6	398	410	70,6	22,0	2,7	13,9	1,4	5,7	
173 Malawi	71,4	4	12	44,2	67,9	47,8	290	362	62,9	9,0	10,3	17,0	0,2	8,3	

Classificação do IDH	Crianças alimentadas exclusivamente com leite materno	Crianças com imunização insuficiente		Taxas de mortalidade		Subnutrição em crianças	Taxa de mortalidade em adulto		Mortes provocadas por		Prevalência do VIH em adultos	Esperança de vida aos 60 anos	Médicos	Despesa pública com saúde
	(% de crianças até aos 5 meses)	(% de crianças com 1 ano)		(por 1.000 nados vivos)		(% de crianças com menos de 5 anos)	(por 1.000 pessoas)		(por 100.000 pessoas)		(% entre 15-49 anos)	(anos)	(por 10.000 pessoas)	(% do PIB)
	2008-2013 ^a	Tríplice	Sarampo	Bebês	Crianças com menos de 5 anos	Atraso no crescimento (moderado e grave)	Feminino	Masculino	Malária	Tuberculose	2013	2010/2015 ^b	2001-2013 ^a	2013
174 Etiópia	52,0	16	38	44,4	64,4	44,2	198	239	48,1	18,0	1,2	17,8	0,3	5,1
175 Gâmbia	33,5	1	4	49,4	73,8	23,4	240	295	83,7	51,0	1,2	15,2	1,1	6,0
176 Congo (República Democrática do)	37,0	14	27	86,1	118,5	43,5	320	379	106,6	54,0	1,1	15,2	1,1	3,5
177 Libéria	55,2	3	26	53,6	71,1	41,8	240	279	69,2	46,0	1,1	15,4	0,1	10,0
178 Guiné-Bissau	38,3	8	31	77,9	123,9	32,2	325	393	96,2	29,0	3,7	14,9	0,7	5,5
179 Mali	20,4	18	28	77,6	122,7	38,5 ^c	275	277	92,1	9,0	0,9	15,4	0,8	7,1
180 Moçambique	42,8	7	15	61,5	87,2	43,1	432	438	71,4	53,0	10,8	16,8	0,4	6,8
181 Serra Leoa	31,6	2	17	107,2	160,6	44,9	423	444	108,7	143,0	1,6	12,5	0,2	11,8
182 Guiné	20,5	24	38	64,9	100,7	31,3	267	301	104,8	23,0	1,7	14,8	1,0	4,7
183 Burquina Faso	38,2	6	18	64,1	97,6	32,9	256	298	103,3	8,5	0,9	15,1	0,5	6,4
184 Burundi	69,3	2	2	54,8	82,9	57,5	300	359	63,7	18,0	1,0	16,0	0,3	8,0
185 Chade	3,4	45	41	88,5	147,5	38,7	377	410	152,6	18,0	2,5	15,6	0,4	3,6
186 Eritreia	68,7	3	4	36,1	49,9	50,3	229	301	3,6	4,6	0,6	15,1	0,5	3,0
187 República Centro-Africana	34,3	65	75	96,1	139,2	40,7	412	433	114,9	50,0	3,8	15,9	0,5	3,9
188 Níger	23,3	15	33	59,9	104,2	43,0	241	252	131,1	16,0	0,4	15,5	0,2	6,5
OUTROS PAÍSES OU TERRITÓRIOS														
Coreia (República Popular Democrática da)	68,9	6	1	21,7	27,4	27,9	111	183	0,0	9,0	..	16,8	32,9	..
Ilhas Marshall	31,3 ^c	27	30	30,6	37,5	..	104	153	..	111,0	4,4	16,5
Mónaco	..	1	1	3,0	3,7	..	48	105	..	0,1	71,7	4,0
Nauru	67,2 ^c	2	4	29,9	36,6	24,0 ^c	44	88	..	9,5	7,1	..
São Marino	..	28	26	2,8	3,1	..	46	54	..	0,0	51,3	6,5
Somália	9,1 ^c	48	54	89,8	145,6	42,1 ^c	289	339	33,5	64,0	0,5	16,1	0,4	..
Tuvalu	34,7 ^c	1	4	24,4	29,2	10,0 ^c	182	236	..	37,0	10,9	19,7
Agrupamentos por IDH														
Desenvolvimento humano muito elevado	..	2	7	5,1	6,0	..	57	106	..	0,9	0,3	23,0	27,9	12,2
Desenvolvimento humano elevado	30,0	2	3	12,0	13,9	10,6	85	143	..	4,2	0,4	20,0	17,6	6,2
Desenvolvimento humano médio	43,8	10	20	35,2	44,5	40,2	148	225	6,6	23,0	0,9	18,5	7,7	4,6
Desenvolvimento humano baixo	36,0	17	27	61,5	89,4	39,5	249	291	54,5	27,3	2,4	16,2	2,9	4,5
Países em desenvolvimento	37,5	10	17	37	49,3	31,0	134	192	14,0	15,8	1,2	19,0	10,3	5,6
Regiões														
Estados Árabes	30,1	9	15	28,6	37,6	25,7	124	172	..	8,2	0,1	19,0	13,8	4,1
Ásia Oriental e Pacífico	30,7	3	5	16,1	19,5	18,1	89	130	1,8	10,2	0,6	18,5	12,2	5,3
Europa e Ásia Central	32,1	3	5	20,9	23,8	14,3	102	216	..	5,2	0,4	18,7	25,9	5,9
América Latina e Caraíbas	35,0	5	8	15,2	17,9	13,9	96	177	0,6	3,0	0,5	21,2	18,9	7,6
Ásia do Sul	47,9	12	24	43,2	54,9	45,1	151	222	4,4	24,4	0,2	18,6	6,8	4,3
África Subsariana	35,4	18	26	60,8	91,2	37,2	288	337	72,9	26,4	4,7	16,6	1,9	5,6
Países menos avançados	45,9	11	21	54,6	78,8	40,5	223	266	47,3	32,1	1,9	16,8	1,8	5,2
Pequenos Estados insulares em vias de desenvolvimento	35,9	9	22	36,8	47,8	23,7	153	202	..	16,5	1,1	19,3	22,6	6,5
Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico														
	..	3	7	6,5	7,6	..	60	113	..	0,9	..	23,4	27,0	12,3
Mundo	37,4	9	16	33,6^T	45,6^T	29,7	120	181	..	13,4	1,1	20,7	13,8	9,9

TABELA
9

NOTAS

- a Os dados referem-se ao ano mais recente disponibilizado durante o período especificado.
- b Os dados correspondem à média anual dos valores previstos para 2010-2015.
- c Os dados referem-se ao ano anterior ao especificado.
- d 0,1 ou menos.
- e Referente a 2012.
- T Adicionado a partir da fonte original dos dados.

DEFINIÇÕES

Crianças alimentadas exclusivamente com leite materno: Percentagem de crianças até aos 5 meses alimentadas exclusivamente com leite materno nas 24 horas anteriores ao inquérito.

Crianças com imunização tríplice insuficiente: Percentagem de crianças sobreviventes que não

receberam a primeira dose da vacina tríplice (difteria, tétano e tosse convulsa).

Crianças com imunização insuficiente contra o sarampo: Percentagem de crianças sobreviventes que não receberam a primeira dose da vacina contra o sarampo.

Taxa de mortalidade infantil: Probabilidade de morte entre o nascimento e exatamente um ano, expressa por 1.000 nados vivos.

Taxa de mortalidade até aos 5 anos: Probabilidade de morte entre o nascimento e exatamente os 5 anos, expressa por 1.000 nados vivos.

Crianças com atraso no crescimento: Percentagem de crianças com idade inferior aos 59 meses com mais de dois desvios-padrão abaixo da altura média para a idade dos Padrões de Crescimento Infantil da OMS.

Taxa de mortalidade em adulto: Probabilidade de morte antes dos 60 anos de um jovem com 15 anos, expressa por 1.000 pessoas.

Mortes provocadas por malária: Número de mortes provocadas por malária de casos confirmados e prováveis, expresso por 100.000 pessoas.

Mortes provocadas por tuberculose: Número de mortes provocadas por tuberculose de casos confirmados e prováveis, expresso por 100.000 pessoas.

Prevalência do VIH em adultos: Percentagem da população com idades compreendidas entre os 15 e os 49 anos infetada com VIH.

Esperança de vida aos 60 anos: Número de anos adicionais que um adulto com 60 anos poderia esperar viver ainda se os padrões prevalecentes das taxas de mortalidade por idades permanecessem iguais ao longo do resto da sua vida.

Médicos: Número de médicos (generalistas ou especialistas), expresso por 10.000 pessoas.

Despesa pública com saúde: Despesas com saúde correntes e de capitais incluídas nos orçamentos dos governos (centrais e locais), empréstimos e financiamentos externos (incluindo doações das agências internacionais e organizações não governamentais) e fundos de segurança social ou de seguros de saúde obrigatórios, expressos em percentagem do PIB.

FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

Colunas 1-6: UNICEF (2015).

Colunas 7-11 e 13: OMS (2015).

Coluna 12: UNDESA (2013a).

Coluna 14: Banco Mundial (2015b).

Progressos na educação

Classificação do IDH	Taxa de alfabetização			População com pelo menos uma parte do ensino secundário	Taxa bruta de matrículas				Taxa de abandono escolar no ensino primário	Qualidade do ensino					Despesa pública com educação	
	Adultos		Jovens (entre 15-24 anos)*		Pré-escolar	Primário	Secundário	Superior		Desempenho dos estudantes de 15 anos			Professores do ensino primário com formação para o ensino	Rácio de alunos por professor no ensino primário		
	(% com 15 anos ou mais)	Feminino	Masculino		(% de crianças em idade pré-escolar)	(% da população em idade do ensino primário)	(% da população em idade do ensino secundário)	(% da população em idade do ensino superior)		Leitura ^a	Matemática ^b	Ciências ^c	(%)	(número de alunos por professor)		
	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d		2005-2013 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d		2008-2014 ^d	2012	2012	2012	2008-2014 ^d		2008-2014 ^d
DESENVOLVIMENTO HUMANO MUITO ELEVADO																
1	Noruega	97,1	99	99	111	74	1,5	504	489	495	6,6
2	Austrália	94,4 ^e	108	105	136	86	..	512	504	521	5,1
3	Suíça	95,7	100	103	96	56	..	509	531	515	..	11	5,3
4	Dinamarca	96,1 ^f	102	101	125	80	1,1	496	500	498	8,7
5	Países Baixos	89,0	91	106	130	77	..	511	523	522	..	12	5,9
6	Alemanha	96,6	113	100	101	62	3,8	508	514	524	..	12	5,0
6	Irlanda	79,6	52	104	119	71	..	523	501	522	..	16	6,2
8	Estados Unidos	95,0	74	98	94	94	..	498	481	497	..	14	5,2
9	Canadá	100,0	72	98	103	523	518	525	5,3
9	Nova Zelândia	95,2	92	99	120	80	..	512	500	516	..	15	7,4
11	Singapura	96,4	99,8	99,8	77,4	1,3	542	573	551	94	17	2,9
12	Hong Kong, China (SAR)	75,4	101	105	99	67	1,0	545	561	555	96	14	3,8
13	Listenstaine	99	104	110	42	20,6	516	535	525	..	7	2,1
14	Suécia	86,9	95	102	98	70	4,4	483	478	485	..	10	6,8
14	Reino Unido	99,9	84	109	95	62	..	499	494	514	..	18	6,0
16	Islândia	91,3	97	98	112	81	2,1	483	493	478	..	10	7,4
17	Coreia, (República da)	82,9	118	103	97	98	0,8	536	554	538	..	18	4,9
18	Israel	97,8	99,4	99,7	85,8	101	106	101	68	1,1	486	466	470	..	13	5,6
19	Luxemburgo	100,0 ^f	92	97	100	20	..	488	490	491	..	8	..
20	Japão	86,4	88	102	102	61	0,2	538	536	547	..	17	3,8
21	Bélgica	80,1	118	103	107	71	13,5	509	515	505	..	11	6,5
22	França	80,5	110	107	110	58	..	505	495	499	..	18	5,7
23	Áustria	100,0	103	101	98	72	0,3	490	506	506	..	11	5,8
24	Finlândia	100,0	70	100	108	94	0,4	524	519	545	..	14	6,8
25	Eslovénia	99,7	99,9	99,8	96,9	94	99	98	86	1,2	481	501	514	..	17	5,7
26	Espanha	97,9	99,7	99,6	69,8	127	103	131	85	2,9	488	484	496	..	13	5,0
27	Itália	99,0	99,9	99,9	75,7	99	99	99	62	0,7	490	485	494	..	10 ^g	4,3
28	República Checa	99,8	103	100	97	64	0,7	493	499	508	..	19	4,5
29	Grécia	97,4	99,3	99,4	63,2	76	102	109	117	5,6	477	453	467	..	9	4,1
30	Estónia	99,9	100,0	99,9	100,0 ^f	93	98	107	77	3,0	516	521	541	..	12	5,2
31	Brunei Darussalam	95,4	99,7	99,8	65,9 ^h	64	94	106	24	3,6	85	10	3,8
32	Chipre	98,7	99,8	99,8	78,7	78	100	95	46	4,7 ^g	449	440	438	..	14	7,2
32	Qatar	96,7	99,8	98,7	60,5	58	103 ⁱ	112	14	2,3	388	376	384	58	10	2,4
34	Andorra	49,4	100	9	3,1
35	Eslováquia	99,3	91	102	94	55	2,0	463	482	471	..	15	4,1
36	Polónia	99,7	100,0	100,0	82,3	78	101	98	73	1,5	518	518	526	..	10	4,9
37	Lituânia	99,8	99,9	99,8	91,4	76	99	106	74	2,5	477	479	496	..	12	5,2
37	Malta	92,4	99,1	97,5	73,3	116	96	86	41	5,5	11	8,0
39	Arábia Saudita	94,4	99,1	99,3	66,5	13	106	116	58	1,3	91 ^g	10	5,1
40	Argentina	97,9	99,4	99,1	56,9	76	124	107	80	2,9	396	388	406	..	16	5,1
41	Emirados Árabes Unidos	90,0	97,0	93,6	64,3	79	108	8,0	442	434	448	100	16	..
42	Chile	98,6	98,9	98,9	74,8	114	101	89	74	1,3	441	423	445	..	21	4,6
43	Portugal	94,5	99,5	99,4	48,0	86	106	113	69	..	488	487	489	..	12	5,3
44	Hungria	99,4	99,5	99,3	98,3 ^f	87	100	102	60	1,9	488	477	494	..	10	4,7
45	Baráin	94,6	97,6	98,6	54,9 ^h	50	..	96	33	2,2	82	12	2,7
46	Letónia	99,9	99,9	99,8	98,9	92	103	98	65	9,7	489	491	502	..	11	4,9
47	Croácia	99,1	99,7	99,7	89,1	63	97	98	62	0,6	485	471	491	100 ^j	14	4,2
48	Koweit	95,5	98,8	98,7	56,0	81 ^g	106 ^g	100 ^g	28	5,9	77	9	3,8
49	Montenegro	98,4	99,1	99,4	89,2	61	101	91	56	19,5	422	410	410
DESENVOLVIMENTO HUMANO ELEVADO																
50	Bielorrússia	99,6	99,8	99,8	89,3	104	98	105	93	1,3	100	15	5,1
50	Federação Russa	99,7	99,8	99,7	90,9	91	101	95	76	3,4	475	482	486	..	20	4,1
52	Omã	86,9	98,2	97,4	53,9	52	113	94	28	6,4	20 ^j	4,2
52	Roménia	98,6	99,0	99,0	88,9	77	94	95	52	6,0	438	445	439	..	18	3,1
52	Uruguai	98,4	99,3	98,6	52,5	89	112	90	63	5,3	411	409	416	..	14	4,4
55	Bahamas	108	93	..	10,5	92	14	..
56	Cazaquistão	99,7	99,9	99,8	99,3	58	106	98	45	0,7	393	432	425	..	16	3,1
57	Barbados	88,7 ^h	79	105	105	61	6,6	55	13	5,6

Classificação do IDH	Taxa de alfabetização			População com pelo menos uma parte do ensino secundário	Taxa bruta de matrículas				Taxa de abandono escolar no ensino primário	Qualidade do ensino			Professores do ensino primário com formação para o ensino	Rácio de alunos por professor no ensino primário	Despesa pública com educação		
	Adultos	Jovens (% entre 15-24 anos) ^f			Pré-escolar	Primário	Secundário	Superior		Desempenho dos estudantes de 15 anos	Leitura ^a	Matemática ^b				Ciências ^c	%
		(% com 15 anos ou mais)	Feminino														
	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d		2005-2013 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d		2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2012				2012	2012
58 Antígua e Barbuda	99,0	89	98	105	23	8,7 ^g	60	14	2,6		
59 Bulgária	98,4	97,7	98,1	94,3	86	100	93	63	3,1	436	439	446	..	17	3,8		
60 Palau	99,5	99,8	99,8	..	65	103	89	46		
60 Panamá	94,1	97,3	97,9	52,0	70	99	73	43	8,4	90	25	3,3		
62 Malásia	93,1	98,5	98,4	68,2 ^h	84	101 ⁱ	71	37	0,9	398	421	420	..	12	5,9		
63 Maurícia	89,2	98,6	97,7	53,6	113	108	96	41	4,2	100	20	3,7		
64 Seicheles	91,8	99,4	98,8	..	113	108	80	1	15,1 ^j	87	13	3,6		
64 Trinidad e Tobago	98,8	99,6	99,6	59,3	83 ^g	106	86 ^k	12 ^k	10,6	88	18	..		
66 Sérvia	98,2	99,2	99,3	65,6	58	101	94	56	0,8	446	449	445	56	15	0,1		
67 Cuba	99,8	100,0	100,0	76,5 ^h	98	98	92	48	4,2	100	9	12,8		
67 Líbano	89,6	99,1	98,4	54,2	102	113	75	48	6,7	91	12	2,6		
69 Costa Rica	97,4	99,3	99,0	50,6	77	103	109	48	12,3	441	407	429	97	16	6,9		
69 Irão (República Islâmica do)	84,3	97,7	98,3	65,1	38	119	86	55	3,8	100	26	3,7		
71 Venezuela (República Boliviana da)	95,5	98,8	98,3	53,7	76	102	93	78	4,9	6,9		
72 Turquia	94,9	98,4	99,6	49,4	31	100	86	69	10,0	475	448	463	..	20	2,9		
73 Sri Lanca	91,2	98,6	97,7	74,0	89	98	99	17	3,4	82	24	1,7		
74 México	94,2	99,0	98,7	58,0	101	105	86	29	4,2	424	413	415	96	28	5,1		
75 Brasil	91,3	99,0	98,2	53,6	69 ⁱ	136 ⁱ	105 ⁱ	26 ⁱ	19,4 ^j	410	391	405	..	21	5,8		
76 Geórgia	99,7	99,9	99,7	..	58	103	101	33	0,2	95	9	2,0		
77 São Cristóvão e Nevis	82	85	101	18	7,2	65	15	4,2		
78 Azerbaijão	99,8	99,9	100,0	95,5	25	98	100	20	1,8	100	12	2,4		
79 Granada	99	103	108	53	65	16	..		
80 Jordânia	97,9	99,2	99,0	74,1	34	98	88	47	2,1	399	386	409	..	20 ^j	..		
81 Antiga República Jugoslava da Macedónia	97,5	98,5	98,8	..	29	89	83	38	2,5 ⁱ	15	..		
81 Ucrânia	99,7	99,8	99,7	93,6 ^h	83	105	99	79	0,6	100	16	6,7		
83 Argélia	72,6	89,1	94,4	28,9	79	117	98	31	7,2	99 ^g	23	4,3		
84 Peru	93,8	98,7	98,7	61,1	86	102	94	41	26,1	384	368	373	..	18	3,3		
85 Albânia	96,8	98,9	98,7	84,8	71	100 ⁱ	82	56	1,3	394	394	397	32	19	3,3		
85 Arménia	99,6	99,8	99,7	94,5 ^h	46	102	97	46	4,4	77 ⁱ	19 ^g	2,3		
85 Bósnia-Herzegovina	98,2	99,7	99,7	56,8	17,2	17	..		
88 Equador	93,3	98,6	98,6	39,8	167	112	103	41	11,1	85	19	4,4		
89 Santa Lúcia	60	100 ^g	88	14	10,4	89	17	4,7		
90 China (República Popular da)	95,1	99,6	99,7	65,3 ^h	70	128	89	27	..	570 ^m	613 ^m	580 ^m	..	18	..		
90 Ilhas Fiji	64,3	18	105	88	16 ⁱ	3,5	100	28	4,2		
90 Mongólia	98,3	98,9	98,0	84,8 ^h	86	109	92	62	9,1 ^j	100	28	5,5		
93 Tailândia	96,4	96,6	96,6	38,1	119	93	87	51	..	441	427	444	..	16	7,6		
94 Dominica	99	118	97	..	13,6	65	15	..		
94 Líbia	89,9	99,9	99,9	48,5 ^h	10 ^g	114 ⁱ	104 ⁱ	61 ^j		
96 Tunísia	79,7	96,3	98,2	39,3	40	110	91	35	5,9	404	388	398	100	17	6,2		
97 Colômbia	93,6	98,7	97,8	56,3	49	115	93	48	15,3	403	376	399	97	25	4,9		
97 São Vicente e Granadinas	78	105	103	..	31,4	83	15	5,1		
99 Jamaica	87,5	98,6	93,3	72,2 ^h	92	92	78	29	13,9	70	21	6,3		
100 Tonga	99,4	99,5	99,4	87,9	35	110	91	6 ^j	9,6 ⁱ	21	..		
101 Belize	76,1	49	118	86	26	9,1	49	23	6,6		
101 República Dominicana	90,9	98,3	96,8	54,4	42	103	76	46	8,9	85	24	3,8		
103 Suriname	94,7	98,8	98,0	45,9	96	113	76	..	9,7	94	13	..		
104 Maldivas	98,4	99,4	99,2	30,1	82 ^g	98	72 ^k	13	17,2	77	11	6,2		
105 Samoa	98,9	99,6	99,4	..	34	105	86	..	10,0	30	5,8		
DESENVOLVIMENTO HUMANO MÉDIO																	
106 Botsuana	86,7	97,9	94,2	75,7 ^h	18	106	82	18	7,0	100	25	9,5		
107 Moldávia (República da)	99,1	100,0	100,0	95,0	82	94	88	41	5,4	16	8,3		
108 Egito	73,9	86,1	92,4	52,1 ^h	27	113	86	30	3,9	28	3,8		
109 Turquemenistão	99,6	99,9	99,8	..	47	89	85	8	3,0		
110 Gabão	82,3	89,4	87,4	45,2 ^h	35	165	..	9 ^j	100 ^j	25	..		
110 Indonésia	92,8	98,8	98,8	44,5	48	109	83	32	11,0	396	375	382	..	19	3,6		
112 Paraguai	93,9	98,7	98,5	38,8	35	95	70	35	19,9	22	5,0		
113 Palestina (Estado da)	95,9	99,2	99,3	56,7	48	95	82	46	3,5	100	24	..		
114 Usbequistão	99,5	100,0	99,9	..	25	93	105	9	1,9	100	16	..		
115 Filipinas	95,4	98,5	97,0	64,8	51	106	85	28	24,2	31	3,4		

TABELA 10

TABELA 10: PROGRESSOS NA EDUCAÇÃO

Classificação do IDH	Taxa de alfabetização			População com pelo menos uma parte do ensino secundário	Taxa bruta de matrículas				Taxa de abandono escolar no ensino primário	Qualidade do ensino					Despesa pública com educação				
	Adultos		Jovens (% entre 15-24 anos) ^a		Pré-escolar	Primário	Secundário	Superior		Desempenho dos estudantes de 15 anos	Professores do ensino primário com formação para o ensino	Rácio de alunos por professor no ensino primário	Leitura ^a	Matemática ^b		Ciências ^c	Professores (%)	Rácio de alunos por professor	Despesa pública com educação (% do PIB)
	(% com 15 anos ou mais)	Feminino	Masculino																
	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d		2005-2013 ^d	2009-2014 ^d	2009-2014 ^d	2009-2014 ^d		2009-2014 ^d	2008-2014 ^d	2012	2012	2012		2009-2014 ^d	2008-2014 ^d	2005-2014 ^d	
116 El Salvador	85,5	96,9	96,2	39,8	62	110	70	25	16,2	96	24	3,4				
116 África do Sul	93,7	99,3	98,5	74,3	76	101	111	20	23,0 ⁱ	87	29	6,2				
116 Vietname	93,5	96,8	97,4	65,0	82	105	..	25	5,5	508	511	528	100	19	6,3				
119 Bolívia (Estado Plurinacional da)	94,5	98,8	99,2	53,1	60	91	80	38 ^g	3,3	24 ^g	6,4				
120 Quirguizistão	99,2	99,8	99,7	95,6	25	106	88	48	2,9	72	24	6,8				
121 Iraque	79,0	80,6	83,7	39,0 ^h	7 ^g	107 ^g	53 ^g	16 ⁱ	100 ^k	17 ^g	..				
122 Cabo Verde	85,3	98,4	97,9	..	76	112	93	23	8,6	96	23	5,0				
123 Micronésia (Estados Federados da)	29	98	83 ⁱ				
124 Guiana	85,0	93,7	92,4	54,5 ^h	66	75	101	13	7,8	70	23	3,2				
125 Nicarágua	78,0	88,8	85,2	38,9 ^h	55	117	69	..	51,6 ^g	75	30	4,4				
126 Marrocos	67,1	74,0	88,8	25,3	62	118	69	16	10,7	100	26	6,6				
126 Namíbia	76,5	90,6	83,2	33,9 ^h	16	109	65 ^g	9	15,5	96	30	8,5				
128 Guatemala	78,3	91,9	95,5	22,6	59	108	65	19	33,3	26	2,8				
129 Tajiquistão	99,7	99,9	99,9	93,2	9	96	87	22	2,0	100	22	4,0				
130 Índia	62,8	74,4	88,4	42,1 ^h	58	113	69	25	35	3,8				
131 Honduras	85,4	96,0	94,0	27,0	41	105	71	21	30,3	87 ^k	34	..				
132 Butão	52,8	68,0	80,0	34,4	14	107	78	9	21,1	91	24	5,5				
133 Timor-Leste	58,3	78,6	80,5	..	10 ⁱ	125	57	18	16,4	31	9,4				
134 Síria (República Árabe da)	85,1	94,5	96,6	34,1	6	74	48	28	6,8	4,9				
134 Vanuatu	83,4	95,1	94,7	..	61	122	60	5 ^k	28,5	100 ^g	22	5,0				
136 Congo	79,3	76,9	85,7	43,2	14	109	54	10	29,7 ^g	80	44	6,2				
137 Quiribati	71 ⁱ	116	86	..	21,1 ⁱ	85	25	..				
138 Guiné Equatorial	94,5	98,5	97,7	..	73	91	28 ⁱ	..	27,9	49	26	..				
139 Zâmbia	61,4	58,5	70,3	35,0 ^h	..	108	44,5	93	48	1,3				
140 Gana	71,5	83,2	88,3	54,3 ^h	117	107	67	12	16,3	52	30	8,1				
141 Laos (República Democrática Popular do)	72,7	78,7	89,2	29,8 ^h	26	121	50	18	26,7	98	26	2,8				
142 Bangladeche	58,8	81,9	78,0	37,8 ^h	26	114	54	13	33,8	58	40	2,2				
143 Camboja	73,9	85,9	88,4	15,5	15	125	45	16	35,8	100	47	2,6				
143 São Tomé e Príncipe	69,5	77,3	83,1	..	45	117	80	8	33,9	48	31	9,5				
DESENVOLVIMENTO HUMANO BAIXO																			
145 Quênia	72,2	81,6	83,2	28,6	60	114	67	4	22,4 ^k	97	57	6,6				
145 Nepal	57,4	77,5	89,2	27,4 ^h	87	133	67	14	39,6	94	24	4,7				
147 Paquistão	54,7	63,1	78,0	33,2	82	92	38	10	37,8	85	43	2,5				
148 Mianmar	92,6	95,8	96,2	19,2 ^h	9	114	50	13	25,2	100	28	0,8				
149 Angola	70,6	66,4	79,8	..	87	140	32	7	68,1	47	43	3,5				
150 Suazilândia	83,1	94,7	92,2	23,8 ^h	25	114	61	5	32,7	68	29	7,8				
151 Tanzânia (República Unida da)	67,8	72,8	76,5	7,5 ^h	33	90	33	4	33,3	99	43	6,2				
152 Nigéria	51,1	58,0	75,6	..	13	85	44	10 ⁱ	20,7	66	38	..				
153 Camarões	71,3	76,4	85,4	28,0 ^h	30	111	50	12	30,2	79	46	3,0				
154 Madagáscar	64,5	64,0	65,9	..	12	145	38	4	62,0	19	40	2,7				
155 Zimbabué	83,6	92,1	89,6	55,3 ^h	34	109	47	6	88	36	2,0				
156 Mauritània	45,5	47,7	66,4	14,4 ^h	2 ^k	97	30	5	35,9	100	35	3,8				
156 Ilhas Salomão	43	114	48	..	25,1	63	21	9,9				
158 Papuásia Nova Guiné	62,9	75,8	66,8	11,1 ^h	100	114	40				
159 Comores	75,9	86,5	86,3	..	22	103	64	10	44,6 ⁱ	75	28	7,6				
160 Iémen	66,4	77,8	96,7	17,6 ^h	1	101	49	10	40,5 ^k	30	4,6				
161 Lesoto	75,8	92,1	74,2	20,9	37	108	53	11	43,2	72	33	13,0				
162 Togo	60,4	72,7	86,9	26,8	14	134	55	10	36,1	82	41	4,0				
163 Haiti	48,7	70,5	74,4	28,5 ^h				
163 Ruanda	65,9	78,0	76,7	8,4 ^h	14	134	33	7	65,3	96	60	5,1				
163 Uganda	73,2	85,5	89,6	28,8	11	107	27	4	75,2	95	46	3,3				
166 Benim	28,7	30,8	54,9	19,2 ^h	19	124	54	12	46,8	47	44	5,3				
167 Sudão	73,4	85,5	90,3	15,2 ^h	38	70	41	17	20,1	68	46	2,2				
168 Djibouti	4	68	48	5	15,6	96	33	4,5				
169 Sudão do Sul	6	86	44	50	0,7				
170 Senegal	52,1	59,0	74,0	10,8	15	84	41	8	38,6	48	32	5,6				
171 Afeganistão	31,7	32,1	61,9	18,2 ^h	1 ⁱ	106	54	4	45	..				
172 Costa do Marfim	41,0	38,8	58,3	22,4 ^h	6	96	39	9	26,9	83	41	4,6				
173 Malawi	61,3	70,0	74,3	16,3 ^h	..	141	37	1	40,3	91	69	5,4				

Classificação do IDH	Taxa de alfabetização			População com pelo menos uma parte do ensino secundário	Taxa bruta de matrículas					Taxa de abandono escolar no ensino primário	Qualidade do ensino				
	Adultos		Jovens (% entre 15-24 anos) ^m		Pré-escolar	Primário	Secundário	Superior	Desempenho dos estudantes de 15 anos		Professores do ensino primário com formação para o ensino	Rácio de alunos por professor no ensino primário	Despesa pública com educação		
	(% com 15 anos ou mais)	Feminino	Masculino											(% com 25 anos ou mais)	(% de crianças em idade pré-escolar)
	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d	2005-2013 ^d		2005-2013 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d	2008-2014 ^d		2008-2014 ^d	2012	2012	2012	2008-2014 ^d
174 Etiópia	39,0	47,0	63,0	12,5	3 ^g	87 ^l	29 ^l	3 ⁱ	63,4	57	54	4,7
175 Gâmbia	52,0	65,5	73,4	24,3 ^h	32	87	57	..	27,0	82	36	4,1
176 Congo (República Democrática do)	61,2	53,3	78,9	22,4 ^h	4	111	43	8	29,3	94	35	1,6
177 Libéria	42,9	37,2	63,5	26,7 ^h	..	96	38	12	32,2	56	26	2,8
178 Guiné-Bissau	56,7	68,9	79,7	..	7	116	34 ^l	3 ^l	39	52	..
179 Mali	33,6	39,0	56,3	10,9	4	84	45	7	38,4	52	41	4,8
180 Moçambique	50,6	56,5	79,8	3,6 ^h	..	105	26	5	68,4	87	55	5,0
181 Serra Leoa	44,5	53,8	71,6	15,7 ^h	10	134	45	..	52,2	57	35	2,9
182 Guiné	25,3	21,8	37,6	..	16	91	38	10	41,4	75	44	2,5
183 Burquina Faso	28,7	33,1	46,7	2,0	4	87	28	5	30,9	86	46	3,4
184 Burundi	86,9	88,1	89,6	6,7 ^h	9	134	33	3	52,5	95	45	5,8
185 Chade	37,3	44,0	53,8	5,5	1	103	23	2	49,0	65	62	2,3
186 Eritreia	70,5	88,7	93,2	2	31,0	90	41	2,1
187 República Centro-Africana	36,8	27,0	48,9	18,1 ^h	6	95	18	3	53,4	58	80	1,2
188 Níger	15,5	15,1	34,5	5,2 ^h	6	71	16	2	30,7	97	39	4,4
OUTROS PAÍSES OU TERRITÓRIOS															
Coreia (República Popular Democrática da)	100,0	100,0	100,0
Ilhas Marshall	48	105	103	43	16,5
Mónaco	1,6
Nauru	79	94	72	74	22	..
São Marino	108	92	95	64	3,8	6	..
Somália	29 ^g	7 ^g	36 ^g	..
Tuvalu	84	88	84	19 ^k	..
Agrupamentos por IDH															
Desenvolvimento humano muito elevado	87,0	86	103	102	77	2,0	—	—	—	..	14	5,1
Desenvolvimento humano elevado	94,5	99,0	99,1	64,9	72	118	91	35	9,0	—	—	—	95	19	4,9
Desenvolvimento humano médio	71,8	82,2	90,1	45,0	52	110	70	24	18,1	—	—	—	83	30	4,1
Desenvolvimento humano baixo	57,1	62,7	75,7	21,6	27	101	41	8	39,4	—	—	—	78	41	3,6
Países em desenvolvimento	79,9	84,1	90,4	51,2	50	110	70	25	25,3	—	—	—	84	27	4,7
Regiões															
Estados Árabes	78,0	86,9	93,1	41,5	33	104	74	29	8,8	—	—	—	91	23	4,3
Ásia Oriental e Pacífico	94,5	98,7	98,8	60,5	64	118	85	28	17,3	—	—	—	..	19	4,9
Europa e Ásia Central	98,0	99,3	99,7	75,5	42	100	93	51	3,7	—	—	—	94	17	3,4
América Latina e Caraíbas	92,3	98,0	97,6	54,6	78	114	94	38	13,8	—	—	—	93	22	5,5
Ásia do Sul	62,5	74,3	86,3	42,0	57	111	64	23	22,8	—	—	—	80	35	3,5
África Subsaariana	58,4	62,7	74,7	26,5	22	101	43	8	37,9	—	—	—	75	42	5,1
Países menos avançados	58,4	65,9	75,5	21,6	18	106	42	8	39,6	—	—	—	76	41	3,4
Pequenos Estados insulares em vias de desenvolvimento	80,1	86,7	86,1	..	66	106	71	..	15,1	—	—	—	88	18	7,6
Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico	84,5	87	102	98	71	2,8	—	—	—	..	16	5,1
Mundo	81,2	84,7	90,8	59,7	54	109	74	32	17,6	—	—	—	..	25	5,0

NOTAS

- a A classificação média nos países da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE) é de 496.
- b A classificação média nos países da OCDE é de 494.
- c A classificação média nos países da OCDE é de 501.
- d Os dados referem-se ao ano mais recente disponibilizado durante o período especificado.
- e Referentes à população com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos.
- f Referentes à população com idades compreendidas entre os 25 e os 74 anos.
- g Referente a 2007.
- h Estimativa de Barro e Lee (2014) para 2010 com base em dados do Instituto de Estatística da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura.
- i Referente a 2005.

- j Referente a 2003.
- k Referente a 2004.
- l Referente a 2006.
- m Referente exclusivamente a Xangai.

DEFINIÇÕES

Taxa de alfabetização dos adultos: Percentagem da população a partir dos 15 anos que consegue, na sua vida quotidiana, ler e escrever um texto pequeno e simples, compreendendo o seu sentido.

Taxa de alfabetização dos jovens: Percentagem da população com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos que consegue, na sua vida quotidiana, ler e escrever um texto pequeno e simples, compreendendo o seu sentido.

População com pelo menos uma parte do ensino secundário: Percentagem da população a partir dos 25 anos que atingiu pelo menos um nível de ensino secundário.

Taxa bruta de matrículas: Número total de matrículas num determinado nível de ensino (pré-primário, primário, secundário ou superior), independentemente da idade, expresso em percentagem do total oficial da população em idade escolar para o mesmo nível de ensino.

Taxa de abandono escolar no ensino primário: Percentagem de alunos de um determinado grupo que se matricularam no ensino primário mas abandonaram os estudos antes de os terminarem. É calculada com base em 100 menos a taxa de sobreviventes do último ano do ensino primário, e assume que os fluxos observados se mantêm inalterados durante a vida do grupo e que os que abandonam não regressam à escola.

Desempenho dos estudantes de 15 anos em leitura, matemática e ciências: Classificação obtida por estudantes com 15 anos em testes de competências e conhecimentos nestas disciplinas essenciais para a participação na sociedade.

Professores do ensino primário com formação para o ensino: Percentagem de professores do ensino primário com o mínimo de formação de professores (recebida previamente ou já em exercício da profissão) exigida para lecionarem ao nível do ensino básico.

Rácio de alunos por professor no ensino primário: Número médio de alunos (estudantes) por professor no ensino primário num determinado ano de escolaridade.

Despesa pública com educação: Despesas com saúde correntes e de capitais com a educação, expressas em percentagem do PIB.

FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

Colunas 1-9, 13 e 14: Instituto de Estatística da UNESCO (2015).

Colunas 10-12: OCDE (2014).

Coluna 15: Banco Mundial (2015b).

Rendimento nacional e composição dos recursos

Classificação do IDH	Produto interno bruto (PIB)		Formação bruta de capital fixo (% do PIB)	Despesa geral de consumo final das administrações públicas		Total da receita de impostos (% do PIB)	Impostos sobre rendimentos, lucros e mais-valias (% do total da receita de impostos)	Despesas com investigação e desenvolvimento (% do PIB)	Dividas			Preços		
	Total (milhares de milhões de \$ em PPC de 2011)	Per capita (\$ em PPC 2011)		Total (% of PIB)	Crescimento anual médio (%)				Crédito nacional fornecido pelo setor financeiro (% do PIB)	Volume da dívida externa (% do RNB)	Serviço da dívida total (% do RNB)	Índice de preços ao consumidor (2010=100)	Nível de preços dos produtos alimentares nacionais Index	Índice de volatilidade 2009-2014 ^a
	2013	2013	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2012 ^a	2013	2005-2013 ^a	2013	2013	2009-2014 ^a	2009-2014 ^a	
DESENVOLVIMENTO HUMANO MUITO ELEVADO														
1 Noruega	317,5	62.448	22,6	21,9	1,8	27,3	31,8	1,7	87,0 ^b	104	1,5	11,3
2 Austrália	990,7	42.831	28,3	17,7	0,0	21,4	65,3	2,4	158,8	108	1,4	..
3 Suíça	442,0	54.697	23,4	11,0	1,4	9,8	22,7	2,9	173,4	99	1,4	6,6
4 Dinamarca	235,7	41.991	18,3	26,7	-0,5	33,4	39,7	3,0	199,6	106	1,3	6,0
5 Países Baixos	755,3	44.945	18,2	26,3	-0,3	19,7	23,5	2,2	193,0	107	1,4	5,6
6 Alemanha	3.483,4	43.207	19,8	19,3	0,7	11,5	16,3	2,9	113,5	106	1,5	5,6
6 Irlanda	206,5	44.931	15,2	17,5	0,0	22,0	37,8	1,7	186,1	105	1,2	3,3
8 Estados Unidos	16.230,2	51.340	19,3	15,2	-1,3	10,6	53,2	2,8	240,5	107	1,0	0,0
9 Canadá	1.472,9	41.894	23,7	21,7	0,6	11,5	51,6	1,7	173,1 ^c	105	1,3	7,1
9 Nova Zelândia	146,7	32.808	20,6	18,7	1,9	29,3	36,3	1,3	154,0 ^d	107	2,0	..
11 Singapura	411,6	76.237	25,9	10,2	9,9	14,0	34,7	2,1	112,6	113	1,0	4,0
12 Hong Kong, China (SAR)	370,2	51.509	23,9	9,3	2,3	12,5	36,2	0,7	224,0	114
13 Listenstaine
14 Suécia	419,6	43.741	22,1	26,2	1,6	20,7	9,8	3,4	138,1	104	1,5	6,7
14 Reino Unido	2.372,7	37.017	16,4	20,2	0,7	25,3	31,8	1,7	184,1	110	1,2	5,0
16 Islândia	13,3	41.250	15,1	24,3	0,8	22,3	27,4	2,6	130,9	114	1,8	5,4
17 Coreia (República da)	1.642,6	32.708	29,7	14,9	2,7	14,4	30,3	4,0	155,9	108	1,9	9,1
18 Israel	249,3	30.927	19,5	22,5	3,5	22,1	27,9	3,9	81,4 ^e	107	2,2	5,9
19 Luxemburgo	47,7	87.737	17,1	17,3	5,0	25,5	30,0	1,4	163,9	108	1,3	8,9
20 Japão	4.535,1	35.614	21,7	20,6	1,9	10,1	46,0	3,4	366,5	100	1,9	5,6
21 Bélgica	454,6	40.607	22,3	24,4	1,1	24,9	35,2	2,2	111,2	108	1,7	6,0
22 França	2.453,3	37.154	22,1	24,1	2,0	21,4	24,6	2,3	130,8	105	1,7	4,8
23 Áustria	376,0	44.376	22,2	19,8	0,7	18,3	23,7	2,8	127,9	108	1,4	5,9
24 Finlândia	211,3	38.846	21,2	24,9	1,5	20,0	14,8	3,5	104,9	108	1,6	6,2
25 Eslovénia	56,8	27.576	19,7	20,4	-1,1	17,5	10,4	2,8	82,8	106	2,2	9,4
26 Espanha	1.473,9	31.596	18,5	19,5	-2,9	7,1	20,1	1,3	205,1	107	2,0	8,4
27 Itália	2.044,3	34.167	17,8	19,4	-0,7	22,4	32,8	1,3	161,8	107	2,0	5,0
28 República Checa	294,2	27.959	24,9	19,6	2,3	13,4	14,5	1,9	67,0	107	2,3	10,7
29 Grécia	270,7	24.540	11,2	20,0	-6,5	22,4	19,0	0,7	134,3	104	2,6	11,2
30 Estónia	33,3	25.132	27,3	19,1	2,8	16,3	8,9	2,2	71,6	112	2,8	7,4
31 Brunei Darussalam	29,0	69.474	15,3	18,3	1,1	20,8	103	3,0	4,7
32 Chipre	23,8	27.394	18,4	19,7	0,5	25,5	26,5	0,5	335,8	105	2,0	12,7
32 Qatar	276,6	127.562	..	12,9	10,1	14,7	40,2	..	73,9	107	1,8	6,3
34 Andorra
35 Eslováquia	142,2	26.263	20,4	18,1	2,4	12,2	10,3	0,8	53,1 ^c	109	2,6	9,2
36 Polónia	881,5	22.877	18,8	18,1	2,1	16,0	13,4	0,9	65,8	109	2,7	7,0
37 Lituânia	72,4	24.483	17,4	18,7	-3,0	13,4	9,0	0,9	51,0	109	3,5	5,5
37 Malta	12,2	28.828	14,3	20,2	0,9	27,0	33,1	0,8	146,7	107	2,6	8,6
39 Arábia Saudita	1.501,1	52.068	23,2	22,1	9,2	0,1	-7,9	113	2,9	3,8
40 Argentina	17,0	15,5	5,1	0,6	33,3	22,7	2,3
41 Emirados Árabes Unidos	525,1 ^f	57.045 ^f	22,0	6,8	4,2	0,4	..	0,5	76,5 ^f	103
42 Chile	382,6	21.714	23,6	12,4	4,2	19,0	30,4	0,4	115,5	108	2,6	7,4
43 Portugal	267,7	25.596	15,1	19,0	-1,9	20,3	22,2	1,5	183,3	107	2,5	9,0
44 Hungria	226,8	22.914	19,9	19,9	3,2	22,9	15,9	1,3	64,7	170,8	99,0	112	2,4	5,8
45 Barão	56,5	42.444	19,2	14,4	10,7	1,1	0,7	..	78,6	106	2,2	18,5
46 Letónia	43,9	21.825	22,2	15,5	-11,0	13,8	8,7	0,7	58,6	107	2,9	7,9
47 Croácia	85,3	20.063	19,3	20,0	0,5	19,6	7,9	0,8	94,1	108	3,2	2,7
48 Koweit	267,7 ^f	82.358 ^f	18,0	16,7	15,0	0,7	0,6	0,1	47,9 ^f	111	2,6	3,7
49 Montenegro	8,8	14.152	19,2	19,8	1,4	0,4	61,0	65,5	8,1	109	5,6	9,1
DESENVOLVIMENTO HUMANO ELEVADO														
50 Bielorrússia	161,4	17.055	36,9	14,2	-2,6	15,1	3,5	0,7	39,9	56,7	6,7	289	5,3	6,0
50 Federação da Rússia	3.381,5	23.564	21,5	19,5	0,5	15,1	1,9	1,1	48,3	122	4,3	5,2
52 Omã	147,6 ^f	44.532 ^f	22,3	19,2	10,0	2,6	2,6	0,1	35,7	108	3,3	9,2
52 Roménia	363,3	18.200	23,5	6,2	2,3	18,8	18,4	0,5	52,0	72,9	16,6	114	3,7	4,3
52 Uruguai	64,6	18.966	22,9	13,8	4,2	19,3	18,4	0,4	36,3	127	3,1	6,4
55 Bahamas	8,5	22.518	26,3	16,1	3,7	15,5	104,9	106	1,6	5,4
56 Cazaquistão	382,8	22.467	21,2	10,3	1,7	0,2	39,1	74,6	15,0	121
57 Barbados	4,3 ^f	15.299 ^f	18,4	16,1	..	25,2	31,6	..	106,7 ^e	116	2,4	5,4

Classificação do IDH	Produto interno bruto (PIB)		Formação bruta de capital fixo (% do PIB)	Despesa geral de consumo final das administrações públicas		Total da receita de impostos (% do PIB)	Impostos sobre rendimentos, lucros e mais-valias (% do total da receita de impostos)	Despesas com investigação e desenvolvimento (% do PIB)	Dívidas			Preços		
	Total (milhares de milhões de \$ em PPC de 2011)	Per capita (\$ em PPC 2011)		Total (% of PIB)	Crescimento anual médio (%)				Total (2013)	Volume da dívida externa	Serviço da dívida total	Índice de preços ao consumidor (2010=100)	Nível de preços dos produtos alimentares nacionais	Índice de volatilidade
	2013	2013	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2012 ^a	2013	2005-2013 ^a	2013	2013	2009-2014 ^a	2009-2014 ^a
58 Antígua e Barbuda	1,8	20.353	23,2	18,5	..	18,6	12,0	..	90,0	108	2,6	..
59 Bulgária	114,0	15.695	21,3	16,5	2,8	19,0	14,6	0,6	71,1	104,9	9,5	108	3,2	5,9
60 Palau	0,3	14.612
60 Panamá	72,6	18.793	26,5	10,0	-1,7	0,2	67,6	38,9	3,9	116	3,0	2,1
62 Malásia	671,3	22.589	26,9	13,6	6,3	16,1	52,0	1,1	142,6	70,7	3,2	107	2,9	4,3
63 Maurícia	21,6	16.648	21,2	14,4	0,7	19,0	17,9	0,4	122,4	91,4	28,4	115	4,9	11,7
64 Seicheles	2,1	23.799	33,6	25,6	6,9	31,2	27,9	0,3	35,2	222,4	4,5	115	6,7	7,2
64 Trinidad e Tobago	39,5	29.469	9,7	9,5	-0,6	28,3	49,6	0,0	33,7	121	4,0	16,5
66 Sérvia	92,4	12.893	21,2	19,6	2,1	19,7	7,6	1,0	49,5	88,1	19,4	128	4,0	8,5
67 Cuba	211,9 ^g	18.796 ^g	12,2	37,9	2,7	0,4
67 Líbano	74,3	16.623	27,9	14,7	23,2	15,5	19,0	..	187,6	68,9	7,8	112 ^f
69 Costa Rica	65,4	13.431	21,0	17,9	3,9	13,6	15,1	0,5	56,5	35,9	6,2	115	3,2	7,6
69 Irão (República Islâmica do)	1.168,7	15.090	25,8	11,2	-4,3	8,4	19,3	0,7	18,0 ^d	2,1	0,1	214	4,5	13,0
71 Venezuela (República Boliviana da)	535,6	17.615	20,3	12,2	3,3	15,5	21,5	..	52,5	27,5	4,6	215	4,5	12,8
72 Turquia	1.398,3	18.660	20,3	15,1	6,2	20,4	17,6	0,9	84,3	47,9	7,6	125	3,8	12,9
73 Sri Lanca	193,1	9.426	29,2	13,1	5,5	12,0	16,2	0,2	48,4 ^f	38,5	2,8	123	6,9	8,3
74 México	1.992,9	16.291	21,0	11,9	1,1	0,4	49,5	35,9	3,4	112	3,7	4,7
75 Brasil	2.916,3	14.555	18,2	22,0	2,0	15,4	26,5	1,2	110,1	21,9	3,8	119	2,6	4,4
76 Geórgia	31,1	6.946	21,9	16,7	..	24,1	35,2	0,2	42,9	86,4	11,2	107
77 São Cristóvão e Nevis	1,1	20.709	28,7	19,2	..	20,2	9,8	..	65,9	109	2,9	..
78 Azerbaijão	156,3	16.594	24,6	11,2	2,2	13,0	13,6	0,2	25,5	13,3	3,6	112
79 Granada	1,2	11.272	20,1	16,8	..	18,7	16,9	..	80,0	72,6	4,4	105	3,4	..
80 Jordânia	73,7	11.407	27,2	19,7	-11,4	15,3	13,6	0,4	111,9	71,9	3,0	115	4,5	6,1
81 Antiga República Jugoslava da Macedónia	24,5	11.609	24,8	17,5	-3,6	16,7	10,7	0,2	52,4	69,5	9,1	110	5,1	7,9
81 Ucrânia	387,0	8.508	18,2	19,4	2,2	18,2	11,8	0,7	95,7	81,6	20,9	108	5,2	3,9
83 Argélia	505,5	12.893	33,8	18,9	80,4	37,4	60,2	0,1	3,0	2,5	0,3	118	5,1	5,5
84 Peru	346,2	11.396	26,6	11,2	6,7	16,5	34,0	..	22,0	29,0	3,6	110	3,9	3,4
85 Albânia	28,9	10.405	26,2	10,7	0,1	0,2	66,9	60,1	3,2	108	6,4	10,3
85 Arménia	22,4	7.527	20,9	14,5	16,3	18,7	21,3	0,3	46,0	79,4	18,5	117	8,9	11,9
85 Bósnia-Herzegovina	35,9	9.387	17,9	22,8	-0,5	20,9	6,7	0,0	67,7	60,9	6,2	106	4,8	6,3
88 Equador	165,9	10.541	27,9	14,1	7,7	0,2	29,6	22,9	3,4	113	3,4	5,7
89 Santa Lúcia	1,9	10.152	23,3	14,8	..	23,0	27,1	..	123,1	37,2	2,9	109	3,4	12,3
90 China (República Popular da)	15.643,2	11.525	47,3	14,1	8,2	10,6	24,9	2,0	163,0	9,5	0,4	111	3,3	8,1
90 Fiji, Ilhas	6,6	7.502	21,1	15,0	..	23,2	32,5	..	121,8	20,7	1,2	116	5,1	8,3
90 Mongólia	25,9	9.132	44,2	11,3	-25,0	18,2	11,6	0,3	63,6	176,0	13,0	137	4,8	16,7
93 Tailândia	933,6	13.932	26,7	13,8	4,9	16,5	36,2	0,3	173,3	37,2	3,6	109	4,5	2,8
94 Dominica	0,7	10.011	12,0	19,1	..	21,8	16,2	..	61,9	59,4	3,7	104
94 Líbia	126,3	20.371	27,9	9,3	-51,1	126
96 Tunísia	117,2	10.768	20,2	19,0	2,8	21,0	26,7	1,1	83,4	55,5	5,9	116	3,9	4,7
97 Colômbia	581,1	12.025	24,5	16,7	5,8	13,2	19,7	0,2	70,1	25,3	2,8	109	2,7	4,5
97 São Vicente e Granadinas	1,1	10.154	24,9	18,5	..	23,0	24,5	..	58,4	40,6	4,0	107	3,4	4,8
99 Jamaica	23,4	8.607	19,7	16,3	0,3	27,1	33,0	..	51,4	100,6	8,8	126	5,0	7,0
100 Tonga	0,5	5.134	33,1	18,9	27,1	41,6	1,4	108
101 Belize	2,7	8.215	17,8	15,1	0,7	22,6	28,7	..	58,3	80,5	9,0	98	3,0	27,9
101 República Dominicana	122,7	11.795	21,5	10,1	-6,4	12,2	20,5	..	47,8	41,2	4,9	118	4,1	5,2
103 Suriname	8,4	15.556	24,9	23,3	..	19,4	31,9	..	31,5	126	6,2	9,7
104 Maldivas	3,9	11.283	40,4	16,8	..	15,5	2,8	..	86,9	42,0	3,7	129	3,5	14,2
105 Samoa	1,1	5.584	0,0	20,3	..	40,8	67,2	1,9	108
DESENVOLVIMENTO HUMANO MÉDIO														
106 Botsuana	30,8	15.247	33,9	19,7	4,3	27,1	23,9	0,5	13,6	16,6	1,3	123	2,9	3,6
107 Moldávia (República da)	16,1	4.521	22,9	20,3	-2,0	18,6	2,7	0,4	44,0	75,0	7,6	118	4,8	5,7
108 Egito	880,8	10.733	13,8	11,7	3,4	13,2	26,2	0,4	86,2	16,7	1,3	129	7,5	9,8
109 Turquemenistão	71,0	13.555	47,2	8,9	1,3	0,1
110 Gabão	31,2	18.646	33,3	8,9	18,2	0,6	11,7	25,0	6,5	104	5,2	21,0
110 Indonésia	2.312,4	9.254	31,7	9,1	4,9	11,4	36,8	0,1	45,6	30,8	4,8	117	6,7	10,7
112 Paraguai	53,3	7.833	15,1	12,1	5,3	12,8	11,6	0,1	38,3	47,2	6,8	115	4,3	11,2
113 Palestina (Estado da)	18,7	4.484	22,2	27,7	-9,0	5,1	2,1	119
114 Usbequistão	151,3	5.002	23,2	22,4	18,1	1,2
115 Filipinas	622,5	6.326	20,5	11,1	7,7	12,9	42,1	0,1	51,9	18,6	1,8	111	6,8	2,6

TABELA 11

TABELA 11: RENDIMENTO NACIONAL E COMPOSIÇÃO DOS RECURSOS

Classificação do IDH	Produto interno bruto (PIB)		Formação bruta de capital fixo (% do PIB)	Despesa geral de consumo final das administrações públicas (% do PIB)	Crescimento anual médio (%) 2005-2013 ^a	Total da receita de impostos (% do PIB)	Impostos sobre rendimentos, lucros e mais-valias (% do total da receita de impostos)	Despesas com investigação e desenvolvimento (% do PIB)	Dividas			Preços		
	Total (milhares de milhões de \$ em PPC de 2011)	Per capita (\$ em PPC 2011)							Crédito nacional fornecido pelo setor financeiro (% do PIB)	Volume da dívida externa (% do RNB)	Serviço da dívida total (% do RNB)	Índice de preços ao consumidor (2010=100)	Nível de preços dos produtos alimentares nacionais Índice	Índice de volatilidade 2009-2014 ^a
	2013	2013	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2012 ^a	2013	2005-2013 ^a	2013	2013	2009-2014 ^a	2009-2014 ^a
116 El Salvador	47,6	7.515	15,1	12,0	6,0	14,5	23,0	0,0	72,1	57,1	4,7	108	4,3	3,0
116 África do Sul	641,4	12.106	19,3	22,2	2,4	26,5	49,4	0,8	190,2	40,7	2,8	117	3,0	6,2
116 Vietname	459,7	5.125	23,8	6,2	7,3	108,2	40,2	3,1	138
119 Bolívia (Estado Plurinacional da)	63,3	5.934	19,1	13,9	9,3	17,0	9,6	0,2	50,4	27,5	1,9	121	5,9	12,2
120 Quirguizistão	17,8	3.110	30,5	18,1	0,2	18,1	19,1	0,2	14,0 ^h	98,4	5,6	128
121 Iraque	483,6	14.471	16,7	21,3	0,0	-1,4	114	5,1	16,4
122 Cabo Verde	3,1	6.210	35,9	18,5	..	17,8	23,3	0,1	82,8	80,9	2,2	109	5,7	5,4
123 Micronésia (Estados Federados da)	0,3	3.286	-27,2
124 Guiana	5,1	6.336	24,9	14,2	53,7	74,9	2,6	109
125 Nicarágua	27,3	4.494	22,9	5,7	1,8	14,8	30,0	..	44,8	87,7	5,8	124	4,5	6,4
126 Marrocos	233,9	6.967	30,2	19,0	3,7	24,5	26,2	0,7	115,5	38,7	5,0	104	5,7	4,9
126 Namíbia	21,4	9.276	25,7	27,6	8,9	23,1	32,6	0,1	49,7	118	3,5	7,2
128 Guatemala	109,2	7.063	14,3	10,5	4,8	10,8	29,4	0,0	40,6	32,0	2,4	115	7,1	5,5
129 Tajiquistão	20,0	2.432	14,1	11,7	1,1	0,1	19,0	41,8	5,0	125
130 Índia	6.558,7	5.238	28,3	11,8	3,8	10,7	44,8	0,8	77,1	23,0	2,2	132	4,7	8,4
131 Honduras	36,0	4.445	24,5	16,6	4,1	14,7	21,6	..	57,3	39,6	5,4	118	4,8	4,8
132 Butão	5,4	7.167	47,3	17,5	-6,6	9,2	15,9	..	50,2	83,6	4,5	129	5,1	6,4
133 Timor-Leste	2,3 ^f	2.040 ^f	55,7	85,7	3,6	-53,6 ^f	141
134 Síria (República Árabe da)	20,4	12,3	23,6	14,2	30,2	..	36,2 ^h	14,3	1,7 ^h	143 ^f
134 Vanuatu	0,7	2.895	25,2	16,3	2,2	16,0	68,7	16,7	1,0	104
136 Congo	25,3	5.680	30,7	13,6	-11,8	5,9	4,1	..	-7,2	30,4	2,7	112	6,3	18,8
137 Quiribati	0,2	1.796	16,1	8,7
138 Guiné Equatorial	24,7	32.685	58,4	6,7	9,8	20,5	35,7	..	-3,5	121
139 Zâmbia	55,2	3.800	25,9	2,8	..	16,0	48,0	0,3	27,5	25,9	1,2	121	10,1	3,2
140 Gana	100,1	3.864	22,7	16,6	-7,9	14,9	24,7	0,4	34,8	33,8	2,0	132	5,4	18,3
141 Laos (República Democrática Popular do)	31,6	4.667	29,2	14,5	33,9	14,8	17,6	..	26,5 ^d	81,4	2,9	119	8,6	3,6
142 Bangladeche	446,8	2.853	28,4	5,1	5,8	8,7	22,4	..	57,9	19,5	1,0	126	8,0	4,5
143 Camboja	44,6	2.944	18,1	5,2	21,3	11,6	13,8	..	40,3	44,4	1,1	112	7,8	4,7
143 São Tomé e Príncipe	0,6	2.876	41,7	13,5	..	14,0	12,8	..	28,8	69,6	1,9	132	9,1	50,5
DESENVOLVIMENTO HUMANO BAIXO														
145 Quênia	120,0	2.705	20,4	14,0	1,1	15,9	40,9	1,0	42,8	30,8	1,1	132	5,8	6,0
145 Nepal	60,4	2.173	22,6	9,9	-6,9	15,3	18,7	0,3	69,1	19,7	1,1	130	9,5	10,2
147 Paquistão	811,3	4.454	13,0	11,0	10,2	11,1	27,9	0,3	49,0	22,8	3,3	132	7,1	13,2
148 Mianmar	25,2	..	24,6 ⁱ	112	8,5	8,1
149 Angola	160,8	7.488	14,7	19,9	-2,7	18,8	31,9	..	18,9	22,0	4,3	136	7,2	13,7
150 Suazilândia	8,1	6.471	9,6	19,9	5,5	18,4	13,1	0,9	122
151 Tanzânia (República Unida da)	82,2	1.718	32,1	19,0	36,2	16,1	21,9	0,5	24,3	39,7	0,5	141	11,5	4,8
152 Nigéria	941,5	5.423	14,5	8,1	1,4	1,6	28,3	0,2	22,3	2,8	0,1	135	6,3	4,0
153 Camarões	61,0	2.739	19,4	11,6	6,5	15,5	17,1	0,7	108	7,8	10,0
154 Madagáscar	31,4	1.369	15,7	8,6	-14,3	10,1	21,2	0,1	15,6	27,3	0,7	123	7,1	3,5
155 Zimbabué	25,1	1.773	13,0	20,0	2,7	75,5 ^b	69,5	21,2	109
156 Maurítania	11,5	2.945	38,0	17,0	2,8	39,1 ^f	91,7	4,2	115	10,1	3,1
156 Ilhas Salomão	1,1	2.003	13,4	39,2	20,3	21,2	4,6	120
158 Papuásia Nova Guiné	18,0	2.458	49,2	148,4	30,3	115
159 Comores	1,0	1.400	17,8	16,2	2,2	26,9	22,3	0,1	106
160 Iémen	93,5	3.832	16,4	13,8	33,9	22,1	0,8	146	7,6	11,0
161 Lesoto	5,2	2.494	36,7	37,7	12,3	58,7	17,4	0,0	1,7	30,9	1,4	117	4,4	6,4
162 Togo	9,2	1.346	18,3	9,6	15,8	16,4	10,1	0,3	36,0	24,4	1,5	108	6,8	15,5
163 Haiti	17,0	1.648	..	9,1	20,4	14,9	0,1	122	9,7	3,4
163 Ruanda	16,8	1.426	25,5	14,2	1,0	13,4	25,7	..	8,0 ^j	23,0	0,6	117	8,6	10,5
163 Uganda	51,4	1.368	23,8	8,3	7,5	13,0	30,6	0,6	16,3	21,0	0,4	143	5,2	21,8
166 Benim	17,9	1.733	26,3	11,2	4,2	15,6	16,8	..	21,5	28,7	1,4	111	8,1	21,8
167 Sudão	123,9	3.265	20,0	7,5	20,9	24,0	47,9	0,5	218
168 Djibouti	2,5	2.903	37,5	25,1	8,0	33,9	62,5	2,3 ^j	112
169 Sudão do Sul	22,2	1.965	11,9	23,0	10,9	149 ^g
170 Senegal	30,7	2.170	25,1	15,5	-1,1	19,2	23,1	0,5	35,1	34,9	2,7	106	8,4	8,7
171 Afeganistão	57,6	1.884	17,7	12,3	..	7,5	3,7	..	-3,9	12,3	0,1	127
172 Costa do Marfim	63,1	3.107	17,0	8,4	8,7	14,2	21,4	..	26,9	37,9	4,2	109	6,7	8,8
173 Malauí	12,4	755	19,7	22,1	11,6	31,2	43,6	1,2	166	7,6	23,6

Classificação do IDH	Produto interno bruto (PIB)		Formação bruta de capital fixo (% do PIB)	Despesa geral de consumo final das administrações públicas		Total da receita de impostos (% do PIB)	Impostos sobre rendimentos, lucros e mais-valias (% do total da receita de impostos)	Despesas com investigação e desenvolvimento (% do PIB)	Dívidas		Preços			
	Total (milhares de milhões de \$ em PPC de 2011)	Per capita (\$ em PPC 2011)		Total (% do PIB)	Crescimento anual médio (%)				Crédito nacional fornecido pelo setor financeiro (% do PIB)	Volume da dívida externa (% do RNB)	Serviço da dívida total (% do RNB)	Índice de preços ao consumidor (2010=100)	Nível de preços dos produtos alimentares nacionais Index	Índice de volatilidade (2009-2014 ^a)
	2013	2013	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2013 ^a	2005-2012 ^a	2013	2005-2013 ^a	2013	2013	2009-2014 ^a	2009-2014 ^a
174 Etiópia	125,7	1.336	35,8	8,3	..	9,2	16,0	0,2	36,9 ^c	26,8	1,4	177	6,3	9,0
175 Gâmbia	3,0	1.608	20,7	7,5	3,0	15,1	18,0	0,1	50,1	59,0	3,1	115	7,3	2,7
176 Congo (República Democrática do)	52,9	783	20,6	12,4	14,2	8,4	11,9	0,1	7,3	21,9	1,1	129
177 Libéria	3,6	850	25,4	15,5	6,2	20,9	27,7	..	38,7	30,9	0,3	125
178 Guiné-Bissau	2,3	1.362	18,6	32,3	0,2	108
179 Mali	24,3	1.589	16,3	11,3	-4,2	15,8	21,9	0,7	20,9	33,3	0,9	108	7,7	9,4
180 Moçambique	27,6	1.070	17,4	20,4	16,5	20,8	29,5	0,5	29,3	45,0	0,9	117	8,6	6,7
181 Serra Leoa	9,1	1.495	16,6	10,4	6,5	11,7	31,0	..	14,5	31,1	0,6	145	6,8	3,3
182 Guiné	14,2	1.213	15,0	9,7	5,8	32,2 ^g	20,8	1,1	156	9,9	7,3
183 Burquina Faso	26,8	1.582	17,6	18,2	8,4	16,3	20,1	0,2	25,4	23,2	0,7	107	8,4	11,8
184 Burundi	7,6	747	28,7	22,1	2,0	0,1	23,9	23,5	1,2	140	7,0	8,3
185 Chade	25,9	2.022	27,4	7,6	10,3	7,0	17,2	0,8	110	8,0	11,7
186 Eritreia	7,3	1.157	10,0	21,1	-9,5	104,0 ^g	27,7	2,6
187 República Centro-Africana	2,7	584	14,8	7,7	1,0	9,5	6,9	..	36,7	37,4	0,4	109
188 Níger	15,8	887	34,4	14,6	7,9	11,3	11,6	..	11,8	36,3	0,6	106	7,2	9,4
OUTROS PAÍSES OU TERRITÓRIOS														
Coreia (República Popular Democrática da)
Marshall, Ilhas	0,2	3.776
Mónaco	0,0
Nauru
São Marino	22,3	14,6	107
Somália
Tuvalu	0,0	3.528
Agrupamentos por IDH														
Desenvolvimento humano muito elevado	46.814,6	41.395	20,5	18,2	3,0	14,3	36,8	2,4	196,7	—	—	—
Desenvolvimento humano elevado	33.466,1	13.549	33,8	15,5	4,1	13,3	22,9	1,4	114,6	21,8	2,5	—	—	—
Desenvolvimento humano médio	13.654,0	6.106	25,9	12,5	6,5	13,1	40,0	0,5	73,0	27,2	2,7	—	—	—
Desenvolvimento humano baixo	3.205,5	2.904	17,3	11,4	5,3	8,7	25,5	..	28,7	20,2	1,8	—	—	—
Países em desenvolvimento	49.538,3	8.696	31,3	14,4	6,1	12,5	29,5	1,1	101,3	22,2	2,4	—	—	—
Regiões														
Estados Árabes	5.508,7	16.697	22,2	16,2	11,8	12,2	41,3	..	37,8	25,5	1,9	—	—	—
Ásia Oriental e Pacífico	20.776,2	10.779	43,8	13,5	..	11,1	28,4	..	149,6	15,0	1,2	—	—	—
Europa e Ásia Central	3.005,8	12.929	22,0	15,0	1,8	19,3	..	0,7	70,5	54,5	9,8	—	—	—
América Latina e Caraíbas	7.911,4	13.877	20,0	16,7	2,7	15,6	26,0	..	74,1	27,4	3,5	—	—	—
Ásia do Sul	9.305,8	5.324	26,6	11,3	-0,1	10,3	38,4	0,7	64,3	20,3	2,0	—	—	—
África Subsariana	2.977,6	3.339	19,5	14,2	6,1	13,5	42,8	0,4	62,7	23,7	1,8	—	—	—
Países menos avançados	1.770,8	2.122	23,8	11,9	7,5	30,4	28,1	1,3	—	—	—
Pequenos Estados insulares em vias de desenvolvimento	513,1	9.391	18,0	20,7	54,7	65,9	8,7	—	—	—
Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico														
Mundo	97.140,4	13.964	24,3	17,0	3,6	13,9	33,7	2,0	164,0	23,6	2,9	—	—	—

NOTAS

- a Os dados referem-se ao ano mais recente disponibilizado durante o período especificado.
- b Referente a 2006.
- c Referente a 2008.
- d Referente a 2010.
- e Referente a 2009.
- f Referente a 2012.
- g Referente a 2011.
- h Referente a 2007.
- i Referente a 2004.
- j Referente a 2005.

DEFINIÇÕES

Produto interno bruto (PIB): Valor acrescentado bruto de todos os produtores residentes na economia, incluindo taxas sobre o produto, menos quaisquer subsídios não incluídos no seu valor, expresso em dólares internacionais de 2011 com base na paridade do poder de compra (PPC).

PIB per capita: PIB de um determinado período dividido pela população total durante o mesmo período.

Formação bruta de capital fixo: Valor das aquisições pelo setor comercial, pelos governos e pelos agregados familiares (excluindo as suas empresas não constituídas em sociedade) de ativos imobilizados novos ou existentes, menos as respetivas cessões, expresso em percentagem do PIB. Não é efetuado qualquer ajustamento de depreciação dos ativos imobilizados.

Despesa geral de consumo final das administrações públicas: Todas as atuais despesas governamentais relativas à compra de bens e serviços (incluindo as remunerações dos funcionários e a maior parte das despesas com a defesa e a segurança nacionais, mas excluindo as despesas militares do governo, que fazem parte da formação do capital governamental), expressas em percentagem do PIB.

Receita de impostos: Transferências obrigatórias para o governo central para fins públicos, expressas em percentagem do PIB.

Impostos sobre rendimentos, lucros e mais-valias: Impostos cobrados sobre o rendimento líquido real ou presumível dos indivíduos, sobre os lucros de sociedades e empresas e sobre mais-valias, realizadas ou não, de propriedades, títulos e outros ativos.

Despesas com investigação e desenvolvimento: Despesas correntes e de capitais (públicas e privadas) em trabalho criativo com caráter sistemático destinado a reforçar o conhecimento e a utilização do conhecimento em novas aplicações, expressas em percentagem do PIB. Abrange a investigação fundamental, a investigação aplicada e o desenvolvimento experimental.

Crédito nacional fornecido pelo setor financeiro: Crédito a diversos setores com base em valores brutos (com exceção do crédito ao governo central, que é líquido), expresso em percentagem do PIB.

Volume da dívida externa: Dívidas a não residentes reembolsáveis em moeda estrangeira, bens ou serviços, expressas em percentagem do rendimento nacional bruto (RNB).

Serviço da dívida total: Somatório dos principais reembolsos e juros efetivamente pagos em moeda estrangeira, bens ou serviços sobre a dívida a longo prazo, juros pagos sobre a dívida a curto prazo, e reembolsos (acordos de recompra e encargos) ao Fundo Monetário Internacional (FMI), expresso em percentagem do PIB.

Índice de preços ao consumidor: Um índice que reflete alterações no custo de aquisição, para o consumidor médio, de um pacote de produtos e serviços que podem ser fixos ou alterados a intervalos predeterminados, como, por exemplo, anualmente.

Índice de nível de preços dos produtos alimentares nacionais: Trata-se da paridade do poder de compra (PPC) dos produtos alimentares dividida pela PPC geral, fornecendo assim um índice de preços dos produtos alimentares no país comparativamente com os preços do cabaz geral de compras.

Índice da volatilidade do nível de preços dos produtos alimentares nacionais: Avaliação da variação do índice de nível de preços dos produtos alimentares nacionais, calculada com base no desvio padrão (DP) dos desvios da tendência ao longo dos cinco anos precedentes.

FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

- Colunas 1-12: Banco Mundial (2015b).
- Colunas 13 e 14: FAO (2015a).

Sustentabilidade ambiental

Classificação do IDH	Produção de energia primária		Índice de eletrificação		Emissões de dióxido de carbono, per capita		Recursos naturais				Efeitos das ameaças ambientais					
	Combustíveis Fósseis	Fontes de Energia Renováveis	Total	Rural	Esgotamento dos recursos naturais		Área florestal		Retiradas de água doce		Mortes de crianças com idade inferior a 5 anos provocadas por			População que vive em terras degradadas	Catástrofes naturais	
	(% do total)	(% da população)	(% da população rural)	(toneladas)	Crescimento anual médio (%)	(% do RNB)	(% da área total de terreno)	(% de variação)	(% dos recursos hídricos renováveis totais)	(por 100.000 crianças com menos de 5 anos)			(%)	População afetada (média anual por milhão de pessoas)		
	2012 ^a	2012 ^a	2012	2012	2011	1970/2011	2008-2013 ^b	2012	1990/2012	2005-2014 ^b	2008	2004	2004	2010	2005/2012	
DESENVOLVIMENTO HUMANO MUITO ELEVADO																
1	Noruega	57,3	47,8	100,0	100,0	9,2	0,8	9,0	28,0	11,9	0,8	0	0	0	0,2	12
2	Austrália	95,4	4,6	100,0	100,0	16,5	1,1	3,8	19,2	-4,6	3,9	0	0	0	9,0	1.337
3	Suíça	51,1	49,7 ^c	100,0	100,0	4,6	-1,1	0,0	31,6	8,6	..	0	0	0	0,5	73
4	Dinamarca	70,6	26,8	100,0	100,0	7,2	-1,8	1,5	12,9	23,0	10,8	0	0	1	8,5	0
5	Países Baixos	91,4	6,7 ^c	100,0	100,0	10,1	-0,3	0,9	10,8	5,9	11,7	0	0	0	5,4	0 ^d
6	Alemanha	80,2	20,4 ^c	100,0	100,0	8,9	..	0,1	31,8	3,3	21,0	0	0	0	8,1	10
6	Irlanda	84,7	6,4	100,0	100,0	7,9	0,6	0,1	11,0	62,7	..	0	0	..	0,5	14
8	Estados Unidos	83,6	16,3 ^c	100,0	100,0	17,0	-0,7	1,0	33,3	3,0	15,5	0	0	0	1,1	5.074
9	Canadá	73,7	27,9 ^c	100,0	100,0	14,1	-0,4	2,4	34,1	0,0	..	0	0	0	2,7	364
9	Nova Zelândia	61,4	38,4	100,0	100,0	7,1	1,1	1,6	31,3	6,9	..	0	0	..	5,3	14.226
11	Singapura	97,2	2,8	100,0	99,0	4,3	-2,3	..	3,3	-4,3	..	0	0	0	..	0
12	Hong Kong, China (SAR)	94,8	0,4	100,0	100,0	5,7	3,2	221
13	Listenstaine	100,0	100,0	1,4	43,1	6,2
14	Suécia	31,7	70,5 ^c	100,0	100,0	5,5	-2,3	0,3	69,2	4,1	1,5	0	0	0	0,3	0
14	Reino Unido	85,1	14,4 ^c	100,0	100,0	7,1	-1,6	0,9	12,0	10,9	8,8	0	0	..	2,7	665
16	Islândia	15,3	84,7	100,0	100,0	5,9	-0,5	0,0	0,3	264,4	0,1	0	0	0	..	0
17	Coreia (República da)	82,8	17,2 ^c	100,0	100,0	11,8	6,5	0,0	63,8	-3,4	..	0	0	..	2,9	206
18	Israel	96,7	4,8	100,0	100,0	9,0	1,5	0,2	7,1	16,4	..	0	0	..	12,9	27.775
19	Luxemburgo	87,4	4,0	100,0	100,0	20,9	-2,1	0,0	33,5	0	0	2	..	0
20	Japão	94,8	5,2 ^c	100,0	100,0	9,3	0,8	0,0	68,6	0,2	..	0	0	0	0,3	921
21	Bélgica	70,1	28,3 ^c	100,0	100,0	8,8	-1,2	0,0	22,5	..	34,0	0	0	0	10,5	9
22	França	49,1	52,4 ^c	100,0	100,0	5,2	-1,6	0,0	29,3	10,4	14,8	0	0	..	3,9	819
23	Áustria	67,1	32,2	100,0	100,0	7,8	0,4	0,2	47,3	3,3	..	0	0	0	2,7	19
24	Finlândia	43,0	47,5 ^c	100,0	100,0	10,2	0,5	0,2	72,9	1,5	1,5	0	0	0	0,0	7
25	Eslovênia	66,6	34,5 ^c	100,0	100,0	7,5	..	0,3	62,4	5,8	3,0	0	0	..	8,4	3.114
26	Espanha	75,9	24,9 ^c	100,0	100,0	5,8	1,7	0,0	37,1	34,2	28,6	0	0	0	1,4	51
27	Itália	83,7	13,9	100,0	100,0	6,7	0,6	0,1	31,6	22,6	..	0	0	..	2,2	153
28	República Checa	76,9	26,5 ^c	100,0	100,0	10,4	..	0,2	34,5	1,3	12,9	0	0	1	4,2	12.572
29	Grécia	90,6	8,8	100,0	100,0	7,6	3,3	0,1	30,7	20,1	13,8	0	0	..	1,1	827
30	Estônia	88,1	14,6	100,0	100,0	14,0	..	1,1	51,8	5,1	14,0	0	0	0	5,0	8
31	Brunei Darussalam	100,0	0,0	76,2	67,1	24,0	-3,1	29,8	71,4	-8,9	..	0	0	0
32	Chipre	94,9	5,1	100,0	100,0	6,7	2,9	0,0	18,8	7,6	17,6	0	0	13	11,4	0
32	Qatar	100,0	0,0	97,7	92,9	43,9	-1,5	17,4	0,0	—	374,1	1	0	6	0,1	..
34	Andorra	100,0	100,0	6,3	34,0	0,0	..	0	0	0
35	Eslováquia	67,5	32,3 ^c	100,0	100,0	6,4	..	0,5	40,2	0,6	1,4	0	0	0	9,1	19
36	Polónia	90,7	9,6	100,0	100,0	8,3	-0,4	1,0	30,7	5,8	19,4	0	0	..	13,2	279
37	Lituânia	74,0	14,5	100,0	100,0	4,5	..	0,4	34,7	11,9	9,5	0	0	..	4,8	0
37	Malta	94,5	5,5	100,0	100,0	6,0	3,3	..	0,9	0,0	..	0	0
39	Arábia Saudita	100,0	0,0	97,7	92,9	18,7	2,9	20,6	0,5	0,0	943,3	2	0	..	4,3	41
40	Argentina	89,7	9,3 ^c	99,8	95,8	4,7	1,0	3,1	10,6	-16,9	4,3	0	0	3	1,7	1.667
41	Emirados Árabes Unidos	..	0,1	97,7	92,9	20,0	-3,8	11,7	3,8	30,4	1.867,0	1	0	10	1,9	..
42	Chile	75,6	24,2	99,6	97,8	4,6	1,9	8,3	21,9	6,8	3,8	0	0	1	1,1	24.051
43	Portugal	74,9	22,0	100,0	100,0	4,7	3,2	0,1	37,8	4,0	..	0	0	..	2,3	48
44	Hungria	71,1	26,0 ^c	100,0	100,0	4,9	-1,1	0,4	22,6	12,9	5,4	0	0	0	17,1	1.055
45	Barain	99,9	0,0	97,7	92,9	18,1	1,3	9,7	0,7	154,2	..	0	0
46	Letónia	63,7	33,8	100,0	100,0	3,8	..	1,0	54,3	6,4	..	0	0	0	1,8	0
47	Croácia	81,6	10,6	100,0	100,0	4,8	..	1,6	34,4	4,1	0,6	0	0	0	17,5	277
48	Koweit	100,0	0,0	97,7	92,9	29,1	-0,4	25,1	0,4	86,6	..	1	0	..	0,6	0
49	Montenegro	60,2	28,4	100,0	100,0	4,1	40,4	0,0	8,0	2.000
DESENVOLVIMENTO HUMANO ELEVADO																
50	Bielorrússia	90,4	5,9	100,0	100,0	6,7	..	1,5	42,9	11,9	..	0	0	1	4,7	472
50	Federação Russa	91,0	9,2 ^c	100,0	100,0	12,6	..	11,8	49,4	0,1	..	0	0	5	3,1	161
52	Omã	100,0	0,0	97,7	92,9	21,4	14,5	25,7	0,0	0,0	..	1	0	..	5,8	682
52	Roménia	77,7	22,8 ^c	100,0	100,0	4,2	-1,1	1,5	28,9	4,0	3,3	1	6	..	13,5	562
52	Uruguai	57,0	42,1	99,5	95,1	2,3	0,4	1,6	10,5	99,3	..	0	0	3	5,7	3.682
55	Bahamas	100,0	100,0	5,2	-3,4	0,0	51,4	0,0	..	0	0	2	..	6.305
56	Cazaquistão	98,9	1,0	100,0	100,0	15,8	..	17,2	1,2	-3,6	18,4	5	3	249	23,5	634
57	Barbados	90,9	79,8	5,6	3,7	0,8	19,4	0,0	87,5	0	0	0	..	894
58	Antígua e Barbuda	90,9	79,8	5,8	-0,6	..	22,3	-4,9	8,5	0	1	0	..	35.508

Classificação do IDH	Produção de energia primária		Índice de eletrificação		Emissões de dióxido de carbono, per capita		Recursos naturais				Efeitos das ameaças ambientais				
	Combustíveis Fósseis	Fontes de Energia Renováveis	Total	Rural	Total	Crescimento anual médio (%)	Esgotamento dos recursos naturais	Área florestal	Retiradas de água doce	Mortes de crianças com idade inferior a 5 anos provocadas por			População que vive em terras degradadas	Catástrofes naturais	
	(% do total)	(% da população)	(% da população rural)	(toneladas)	1970/2011	(% do RNB)	(% da área total de terreno)	(% dos recursos hídricos renováveis totais)	(por 100.000 crianças com menos de 5 anos)			(%)	População afetada (média anual por milhão de pessoas)		
	2012 ^a	2012 ^a	2012	2012	2011	2008-2013 ^b	1990/2012	2005-2014 ^b	2008	2004	2004	2010	2005/2012		
59 Bulgária	75,0	29,4 ^c	100,0	100,0	6,7	-0,2	0,9	37,2	23,7	28,7	1	2	2	7,8	808
60 Palau	59,3	45,5	10,9	-0,3	..	87,6	0	0	40	..	0
60 Panamá	79,7	20,2	90,9	79,8	2,6	1,9	0,2	43,4	-14,9	0,7	0	16	55	4,1	2.457
62 Malásia	94,5	5,5	100,0	100,0	7,8	5,9	8,1	61,7	-9,4	1,9	0	0	33	1,2	10.160
63 Maurícia	100,0	100,0	3,1	5,4	0,0	17,3	-9,7	..	0	0	7	..	214
64 Seicheles	100,0	17,3	6,8	8,5	0,1	88,5	0,0	..	0	0	14.228
64 Trinidad e Tobago	99,9	0,1	99,8	99,0	37,2	4,5	29,3	43,9	-6,5	8,8	0	1	5	..	0
66 Sérvia	89,1	11,1	100,0	100,0	6,8	32,1	21,4	2,5	18,5	18.081
67 Cuba	86,7	13,3	100,0	95,4	3,2	1,3	3,6	27,6	44,1	18,3	0	1	1	17,0	30.624
67 Líbano	95,5	3,3	100,0	100,0	4,7	3,3	0,0	13,4	4,6	24,3	1	0	40	1,2	0 ^d
69 Costa Rica	48,3	51,8	99,5	98,7	1,7	2,9	0,8	51,9	3,4	2,1	0	2	4	1,3	9.470
69 Irão (República Islâmica do)	99,5	0,7 ^c	100,0	97,3	7,8	2,9	17,6	6,8	0,0	..	6	3	..	25,1	1.467
71 Venezuela (República Boliviana da)	88,9	11,2	100,0	100,0	6,4	-0,3	10,0	51,8	-12,2	1,7	0	1	30	1,9	545
72 Turquia	89,5	10,3	100,0	100,0	4,4	4,2	0,3	15,0	19,5	..	2	11	85	5,5	217
73 Sri Lanca	48,7	51,3	88,7	86,0	0,7	3,1	0,4	29,2	-22,1	24,5	0	8	42	21,1	46.648
74 México	90,1	9,9 ^c	99,1	97,2	3,9	1,9	6,4	33,2	-8,3	17,2	1	8	23	3,8	9.882
75 Brasil	54,6	44,2 ^c	99,5	97,0	2,2	2,7	3,8	61,6	-10,4	0,9	0	18	123	7,9	4.506
76 Geórgia	72,8	28,3	100,0	100,0	1,8	..	0,7	39,4	-1,5	2,9	2	70	169	1,9	3.301
77 São Cristóvão e Nevis	90,9	79,8	5,1	7,3	..	42,3	0,0	51,3	0	0	28	..	0
78 Azerbaijão	97,9	2,6	100,0	100,0	3,6	..	26,0	11,3	0,7	34,5	2	132	269	3,8	1.079
79 Granada	90,9	79,8	2,4	5,4	..	50,0	0,0	7,1	0	12	5	..	1.578
80 Jordânia	96,0	2,0	99,5	99,4	3,6	4,1	0,9	1,1	-0,6	92,4	3	0	59	22,0	0
81 Antiga República Jugoslava da Macedónia	82,1	10,4	100,0	100,0	4,4	..	2,7	39,9	11,4	16,1	0	1	..	7,1	48.256
81 Ucrânia	79,6	20,7 ^c	100,0	100,0	6,3	..	4,6	16,8	5,2	13,8	0	0	3	6,2	944
83 Argélia	99,9	0,1	100,0	100,0	3,2	3,8	18,0	0,6	-11,6	..	1	5	101	28,8	343
84 Peru	76,0	24,0	91,2	72,9	1,8	0,9	5,7	52,9	-3,5	0,7	2	21	69	0,7	13.408
85 Albânia	60,5	26,6	100,0	100,0	1,6	-0,3	3,5	28,2	-1,9	4,3	0	5	50	5,7	20.568
85 Arménia	71,5	32,7 ^c	100,0	100,0	1,7	..	2,2	8,9	-26,9	37,9	2	17	65	9,6	2.549
85 Bósnia-Herzegovina	93,9	7,9	100,0	100,0	6,2	42,8	-1,1	0,9	1	1	2	6,1	27.578
88 Equador	86,3	12,9	97,2	92,3	2,3	3,9	8,6	38,1	-23,6	2,2	1	2	63	1,6	6.002
89 Santa Lúcia	90,9	79,8	2,3	4,2	0,1	77,0	7,3	14,3	0	3	2	..	115.690
90 China (República Popular da)	88,3	11,7 ^c	100,0	100,0	6,7	6,5	4,2	22,6	35,2	19,5	2	10	55	8,6	73.314
90 Ilhas Fiji	59,3	45,5	1,4	1,1	1,7	55,9	7,1	..	1	18	11	..	9.681
90 Mongólia	95,4	4,1	89,8	69,9	6,9	3,7	19,8	6,9	-14,4	1,6	19	78	195	31,5	29.190
93 Tailândia	80,4	18,9	100,0	99,8	4,6	8,0	4,7	37,2	-2,8	13,1	0	21	59	17,0	70.701
94 Dominica	92,7	79,8	1,7	5,2	0,1	58,8	-11,8	10,0	0	1	0	..	10.905
94 Líbia	98,7	1,3	100,0	100,0	6,4	-2,8	23,5	0,1	0,0	..	3	2	..	8,5	34
96 Tunísia	85,3	14,8	100,0	100,0	2,4	3,9	4,6	6,7	61,6	69,7	1	3	64	36,7	62
97 Colômbia	75,6	24,8	97,0	87,9	1,5	0,5	9,2	54,3	-3,6	0,5	1	6	33	2,0	18.001
97 São Vicente e Granadinas	75,9	31,8	2,2	6,3	0,1	68,9	6,2	7,9	0	2	22.280
99 Jamaica	82,1	17,9	92,6	86,7	2,9	0,2	0,8	31,0	-2,4	7,5	1	15	47	3,3	13.248
100 Tonga	95,9	82,8	1,0	3,9	0,1	12,5	0,0	..	0	16	55	..	4.364
101 Belize	100,0	100,0	1,7	1,8	5,9	60,2	-13,4	..	0	21	27	1,1	22.279
101 República Dominicana	89,3	10,7	98,0	96,7	2,2	3,8	0,2	40,8	0,0	30,4	2	12	73	7,0	4.057
103 Suriname	100,0	100,0	3,6	-0,6	20,5	94,6	-0,2	0,6	0	0	43	..	6.040
104 Maldivas	100,0	100,0	3,3	..	0,0	3,0	0,0	15,7	1	41	167	..	908
105 Samoa	100,0	92,8	1,3	6,0	0,8	60,4	31,5	..	0	26	63	..	9.854
DESENVOLVIMENTO HUMANO MÉDIO															
106 Botsuana	65,4	22,3	53,2	23,9	2,4	..	1,6	19,6	-19,0	..	4	210	341	22,0	1.610
107 Moldávia (República da)	94,9	3,4	100,0	100,0	1,4	..	0,2	12,0	23,9	9,1	1	13	15	21,8	6.840
108 Egito	96,5	3,7	100,0	100,0	2,8	5,1	8,1	0,1	61,8	..	2	2	86	25,3	5
109 Turquemenistão	..	0,0	100,0	100,0	12,2	..	37,0	8,8	0,0	..	2	2	449	11,1	0
110 Gabão	38,9	61,1	89,3	44,9	1,4	-2,9	29,1	85,4	0,0	0,1	9	33	102	..	6.531
110 Indonésia	66,4	33,6	96,0	92,9	2,3	6,7	4,8	51,4	-21,5	..	2	41	130	3,1	4.292
112 Paraguai	33,8	145,2	98,2	96,3	0,8	3,2	4,6	43,4	-18,6	0,6	1	21	56	1,3	39.146
113 Palestina (Estado da)	97,7	92,9	0,6	1,5	1,0	48,8	1.624
114 Usbequistão	98,2	1,8	100,0	100,0	3,9	..	13,8	7,7	7,3	100,6	1	192	325	27,0	6
115 Filipinas	59,7	40,3	87,5	81,5	0,9	0,7	2,2	26,1	18,3	17,0	1	37	96	2,2	105.941
116 El Salvador	47,9	51,9	93,7	85,7	1,1	3,4	1,7	13,4	-26,2	8,1	1	24	82	6,3	9.378
116 África do Sul	87,2	12,9 ^c	85,4	66,9	9,3	1,0	4,8	7,6	0,0	..	2	23	104	17,5	860

TABELA 12: SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL

Classificação do IDH	Produção de energia primária		Índice de eletrificação		Emissões de dióxido de carbono, per capita					Recursos naturais			Efeitos das ameaças ambientais			
	Combustíveis Fósseis	Fontes de Energia Renováveis	Total	Rural	Emissões de dióxido de carbono, per capita		Esgotamento dos recursos naturais	Área florestal		Retiradas de água doce		Mortes de crianças com idade inferior a 5 anos provocadas por			População que vive em terras degradadas	Catástrofes naturais
	(% do total)	(% da população)	(% da população rural)	(toneladas)	Crescimento anual médio (%)	(% do RNB)	(% da área total de terreno)	(% de variação)	(% dos recursos hídricos renováveis totais)	(por 100.000 crianças com menos de 5 anos)			(%)	População afetada (média anual por milhão de pessoas)		
	2012 ^a	2012 ^a	2012	2012	2011	1970/2011	2008–2013 ^b	2012	1990/2012	2005–2014 ^b	2008	2004	2004	2010	2005/2012	
116 Vietname	71,0	28,2	99,0	97,7	2,0	3,6	6,7	45,4	57,9	9,3	1	27	65	8,0	20.060	
119 Bolívia (Estado Plurinacional da)	72,7	27,3	90,5	72,5	1,6	3,2	13,0	52,2	-9,9	0,4	0	93	245	2,0	25.572	
120 Quirguizistão	68,4	39,4	100,0	100,0	1,2	..	7,9	5,1	18,1	32,6	1	115	245	9,7	38.560	
121 Iraque	97,5	1,0	100,0	96,9	4,2	1,8	19,5	1,9	3,3	..	12	12	383	4,5	231	
122 Cabo Verde	70,6	46,8	0,9	6,2	0,5	21,3	48,3	..	0	26	93	..	4.351	
123 Micronésia (Estados Federados da)	59,3	45,5	1,2	..	0,1	91,7	0	30	83	..	0	
124 Guiana	79,5	75,1	2,3	0,1	8,8	77,2	0,0	0,5	0	38	132	..	52.340	
125 Nicarágua	49,8	50,3	77,9	42,7	0,8	1,1	4,7	24,7	-34,1	0,9	1	49	102	13,9	10.726	
126 Marrocos	93,6	4,1	100,0	100,0	1,8	4,4	1,5	11,5	2,0	35,7	6	8	114	39,1	737	
126 Namíbia	66,0	21,0	47,3	17,4	1,3	..	1,0	8,7	-18,5	..	1	11	21	28,5	63.965	
128 Guatemala	33,5	66,2	78,5	72,1	0,8	1,9	3,6	33,1	-25,3	2,6	2	57	126	9,1	50.204	
129 Tajiquistão	42,9	57,5	100,0	100,0	0,4	..	1,3	2,9	0,5	51,1	1	343	551	10,5	38.572	
130 Índia	72,3	27,6 ^c	78,7	69,7	1,7	5,2	3,6	23,1	7,5	33,9	5	131	316	9,6	11.986	
131 Honduras	51,6	48,8	82,2	65,8	1,1	2,4	2,8	44,3	-39,1	..	1	49	106	15,0	23.856	
132 Butão	75,6	52,8	0,8	14,2	16,6	85,8	32,1	0,4	0	124	324	0,1	2.821	
133 Timor-Leste	41,6	26,8	0,2	48,4	-25,5	..	0	0	149	..	951	
134 Síria (República Árabe da)	98,7	1,4	96,3	81,1	2,6	3,0	..	2,7	35,3	84,2	2	12	54	33,3	6.280	
134 Vanuatu	27,1	17,8	0,6	0,7	0,0	36,1	0,0	..	0	9	41	..	28.826	
136 Congo	48,9	51,0	41,6	11,7	0,5	0,7	54,4	65,6	-1,5	..	19	149	220	0,1	1.463	
137 Quiribati	59,3	45,5	0,6	0,7	0,1	15,0	0,0	..	0	0	206	..	314	
138 Guiné Equatorial	66,0	43,0	9,3	14,9	67,6	57,1	-13,8	..	10	0	505	..	0	
139 Zâmbia	8,8	91,8	22,1	5,8	0,2	-4,4	10,5	66,1	-6,9	..	12	378	503	4,6	26.183	
140 Gana	37,4	63,1	64,1	41,0	0,4	0,9	12,6	20,7	-36,8	..	3	152	226	1,4	3.055	
141 Laos (República Democrática Popular do)	70,0	54,8	0,2	-0,5	8,3	67,6	-9,9	1,1	1	157	242	4,1	22.280	
142 Bangladeche	71,5	28,5	59,6	49,3	0,4	..	2,8	11,0	-3,8	2,9	2	142	334	11,3	28.112	
143 Camboja	26,2	71,1	31,1	18,8	0,3	2,0	2,5	55,7	-24,0	0,5	3	346	595	39,3	28.828	
143 São Tomé e Príncipe	60,5	47,0	0,6	3,4	2,3	28,1	0,0	..	9	225	428	..	0	
DESENVOLVIMENTO HUMANO BAIXO																
145 Quênia	19,7	80,3	23,0	6,7	0,3	0,5	3,3	6,1	-7,1	..	4	217	362	31,0	46.271	
145 Nepal	12,5	86,9	76,3	71,6	0,2	7,0	4,2	25,4	-24,7	4,5	1	139	337	2,3	8.366	
147 Paquistão	60,9	39,1 ^c	93,6	90,5	0,9	2,7	3,1	2,1	-36,6	74,4	22	132	205	4,5	29.014	
148 Mianmar	21,3	78,7	52,4	31,2	0,2	0,5	..	47,7	-20,5	..	3	181	378	19,2	6.406	
149 Angola	39,3	60,7	37,0	6,0	1,5	2,9	31,0	46,7	-4,5	0,5	11	1.073	1.266	3,3	13.473	
150 Suazilândia	42,0	24,5	0,9	0,2	1,8	33,2	21,1	..	2	148	252	..	35.652	
151 Tanzânia (República Unida da)	10,7	89,3	15,3	3,6	0,2	0,6	3,2	36,8	-21,4	..	4	239	322	25,0	11.026	
152 Nigéria	17,4	82,6	55,6	34,4	0,5	1,1	8,1	9,0	-52,3	4,6	14	370	559	11,5	5.667	
153 Camarões	26,8	73,2	53,7	18,5	0,3	3,4	5,1	41,2	-19,9	..	14	361	497	15,3	607	
154 Madagascar	15,4	8,1	0,1	-0,9	3,7	21,4	-9,2	..	2	390	540	0,0	22.638	
155 Zimbabué	28,3	70,3	40,5	16,1	0,7	-2,4	5,6	38,7	-32,5	..	5	168	256	29,4	46.023	
156 Mauritània	21,8	4,4	0,6	1,7	32,6	0,2	-44,1	11,8	16	220	390	23,8	45.968	
156 Ilhas Salomão	22,8	12,6	0,4	1,2	31,3	78,7	-5,3	..	0	54	84	..	19.098	
158 Papuásia Nova Guiné	18,1	10,4	0,7	3,2	18,7	62,8	-9,8	0,1	1	108	288	..	7.920	
159 Comores	69,3	61,4	0,2	1,9	3,5	1,2	-81,7	..	2	108	177	..	55.515	
160 Iémen	98,5	1,5	48,4	33,5	1,0	2,8	7,5	1,0	0,0	168,6	5	174	377	32,4	360	
161 Lesoto	20,6	10,2	1,1	..	4,5	1,5	11,0	..	2	19	44	63,6	60.491	
162 Togo	15,2	82,4	31,5	8,9	0,3	3,0	9,2	4,9	-61,0	..	5	302	419	5,1	4.818	
163 Haiti	22,0	78,0	37,9	15,0	0,2	3,3	1,9	3,6	-14,3	10,3	5	297	428	15,2	53.388	
163 Ruanda	18,0	7,7	0,1	4,4	6,1	18,4	43,1	..	2	803	970	10,1	369	
163 Uganda	18,2	8,1	0,1	-1,1	13,2	14,1	-40,8	1,1	2	327	427	23,5	10.376	
166 Benim	41,7	56,2	38,4	14,5	0,5	5,5	1,9	39,6	-22,6	..	8	394	518	1,6	13.001	
167 Sudão	29,5	70,5	32,6	17,8	0,4	0,0	4,8	23,2 ^e	-27,9	71,2	11	181	255	39,9	27.986	
168 Djibouti	53,3	13,0	0,6	-1,4	..	0,2	0,0	..	31	41	454	7,5	88.442	
169 Sudão do Sul	5,1	3,5	1,3	7.598	
170 Senegal	53,2	46,4	56,5	26,6	0,6	2,1	1,5	43,6	-10,2	..	14	292	530	16,2	12.059	
171 Afeganistão	43,0	32,0	0,4	3,3	1,2	2,1	0,0	..	21	1.183	1.405	11,0	17.311	
172 Costa do Marfim	21,5	79,0	55,8	29,0	0,3	-1,1	5,4	32,7	1,8	1,8	9	370	561	1,3	104	
173 Malawi	9,8	2,0	0,1	-0,8	12,5	33,6	-18,6	7,9	3	498	617	19,4	54.758	
174 Etiópia	5,7	94,3	26,6	7,6	0,1	1,2	14,0	12,0	-21,0	..	2	538	705	72,3	25.871	
175 Gâmbia	34,5	25,7	0,2	2,7	6,8	47,8	9,4	..	7	197	286	17,9	29.355	

TABELA 12

Classificação do IDH	Produção de energia primária		Índice de eletrificação		Emissões de dióxido de carbono, <i>per capita</i>	Recursos naturais					Efeitos das ameaças ambientais				
	Combustíveis Fósseis	Fontes de Energia Renováveis	Total	Rural		Esgotamento dos recursos naturais	Área florestal		Retiradas de água doce	Mortes de crianças com idade inferior a 5 anos provocadas por			População que vive em terras degradadas	Catástrofes naturais	
							(% do total)	(% da população)		(% da população rural)	Crescimento anual médio (%)	(% do RNB)			(% da área total de terreno)
											Poliuição atmosférica exterior	Poliuição atmosférica interior	Água, saneamento ou higiene de má qualidade		
176 Congo (República Democrática do)	4,2	95,8	16,4	5,8	0,1	-3,0	31,0	67,7	-4,3	0,1	16	644	786	0,1	471
177 Libéria	9,8	1,2	0,2	-4,9	36,4	44,3	-13,4	..	6	676	885	..	14.150
178 Guiné-Bissau	60,6	21,5	0,2	1,3	15,0	71,2	-9,7	..	12	648	873	1,0	8.168
179 Mali	25,6	11,9	0,1	2,9	8,1	10,1	-12,4	4,3	9	703	880	59,5	38.351
180 Moçambique	9,5	93,3	20,2	5,4	0,1	-2,7	4,0	49,1	-11,0	..	11	270	388	1,9	18.424
181 Serra Leoa	14,2	1,2	0,2	-2,6	8,0	37,2	-13,8	0,1	11	1.207	1.473	..	1.028
182 Guiné	26,2	2,9	0,2	0,7	21,6	26,3	-10,9	..	11	324	480	0,8	1.473
183 Burquina Faso	13,1	1,4	0,1	5,2	13,9	20,2	-19,2	6,1	9	632	786	73,2	48.243
184 Burundi	6,5	1,2	0,0	0,6	26,9	6,6	-41,7	..	4	897	1.088	18,5	27.356
185 Chade	6,4	3,1	0,0	0,9	11,0	9,0	-13,3	1,9	14	488	618	45,4	43.132
186 Eritreia	21,7	78,3	36,1	12,0	0,1	..	17,3	15,1	-6,0	..	3	237	379	58,8	29.975
187 República Centro-Africana	10,8	8,2	0,1	-1,8	0,2	36,2	-2,8	0,1	10	411	511	..	2.515
188 Níger	14,4	5,2	0,1	1,8	16,1	0,9	-39,4	2,9	6	1.023	1.229	25,0	97.330
OUTROS PAÍSES OU TERRITÓRIOS															
Coreia (República Popular Democrática da)	88,4	11,6	29,6	12,8	3,0	45,0	-34,0	11,2	3	0	245	2,9	22.195
Marshall, Ilhas	59,3	45,5	2,0	70,2	45	201	..	14.022
Mónaco	100,0	100,0	0,0 ^f	—	..	0	0	2
Nauru	0	1
São Marino	100,0	100,0	0,0	—	..	0	0
Somália	32,7	17,3	0,1	-0,2	..	10,5	-20,4	..	19	710	885	26,3	120.989
Tuvalu	44,6	31,8	33,3	0,0	..	0	18	148	..	0
Agrupamentos por IDH															
Desenvolvimento humano muito elevado	81,8	17,9	99,9	99,7	11,1	-1,2	1,9	27,5	1,5	..	0	0	..	3,2	—
Desenvolvimento humano elevado	87,2	12,8	99,6	98,9	6,1	0,3	6,1	35,8	-1,1	4,8	2	10	60	8,9	—
Desenvolvimento humano médio	74,5	25,3	81,9	72,8	1,9	0,9	5,3	29,5	-8,9	..	4	106	260	10,2	—
Desenvolvimento humano baixo	43,6	27,7	0,4	-0,2	7,8	26,2	-14,4	..	10	405	552	20,2	—
Países em desenvolvimento															
80,6	19,2	81,2	68,5	3,3	-1,1	6,3	27,2	-7,2	5	161	287	11,6	—
Regiões															
Estados Árabes	96,3	3,2	86,9	74,2	4,9	-1,6	15,3	5,9	-22,6	..	6	76	219	24,3	—
Ásia Oriental e Pacífico	95,7	92,5	5,3	1,5	4,4	29,7	2,8	..	2	29	93	..	—
Europa e Ásia Central	88,8	10,5	100,0	100,0	5,5	..	6,2	9,1	8,2	33,5	2	63	169	10,7	—
América Latina e Caraíbas	74,2	25,8	96,4	87,0	2,9	0,6	5,5	46,8	-9,6	1,7	1	22	79	5,3	—
Ásia do Sul	76,3	23,7	78,9	69,9	1,7	3,1	5,2	14,6	3,4	25,2	7	156	333	10,0	—
África Subsariana	35,4	14,9	0,8	-0,1	10,0	28,2	-11,3	..	8	428	578	22,3	—
Países menos avançados															
..	34,2	20,2	0,3	-0,1	9,6	28,7	-12,4	..	7	440	599	23,5	—
Pequenos Estados insulares em vias de desenvolvimento															
..	70,5	48,0	2,6	0,3	5,6	62,9	-3,8	..	2	121	216	..	—
Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico															
81,2	18,7	99,9	99,7	9,9	-0,5	1,0	30,5	1,2	0	2	14	3,4	—
Mundo	81,2	18,6	84,5	70,9	4,6	-0,9	4,0	30,9	-3,7	..	5	144	263	10,2	—

NOTAS

- a Dados referentes a 2012 ou ao ano mais recente disponível.
- b Os dados referem-se ao ano mais recente disponibilizado durante o período especificado.
- c A energia nuclear está incluída.
- d Inferior a 0,5
- e Referente a 2010.
- f Referente a 2011.

DEFINIÇÕES

Combustíveis fósseis: Percentagem do abastecimento total de energia proveniente de recursos naturais formados por biomassa do passado geológico (como carvão, petróleo e gás natural).

Fontes de energia renováveis: Percentagem do abastecimento total de energia proveniente de processos naturais constantemente renovados, nomeadamente recursos solares, eólicos, geotérmicos, hidroelétricos, oceânicos e de biomassa, bem como alguns resíduos. A energia nuclear não está incluída, salvo onde expressamente referido.

Índice de eletrificação: Pessoas com acesso à eletricidade, expresso em percentagem da população total. Inclui a eletricidade vendida comercialmente

(tanto em rede como fora dela) e a eletricidade autogerada, mas não as ligações ilegais.

Emissões de dióxido de carbono, *per capita*: Emissões de dióxido de carbono originadas pelo homem e decorrentes da queima de combustíveis fósseis e de gás e da produção de cimento, divididas pela população a meio do ano. Inclui o dióxido de carbono emitido pela biomassa florestal devido ao esgotamento das áreas de floresta.

Esgotamento dos recursos naturais: Expressão monetária do esgotamento de energia, minerais e florestas, expressa como percentagem do rendimento nacional bruto (RNB).

Área florestal: Área de terra total com mais de 0,5 hectares, com árvores acima de 5 metros e um coberto florestal de mais de 10%, ou árvores capazes de atingir esses limiares. Estão excluídas terras predominantemente sob utilização agrícola ou urbana, plantações de árvores em sistemas de produção agrícola (por exemplo, em pomares e em sistemas agrossilvopastorais) e árvores existentes em parques e jardins urbanos. Estão incluídas as superfícies em vias de reforestação que ainda não alcançaram mas que se prevê que alcancem um coberto florestal de 10% e 5 metros de altura das árvores, bem como as superfícies que, devido à intervenção humana ou a causas naturais, se encontram temporariamente não florestadas mas que normalmente se regeneram.

Retiradas de água doce: Total de água doce retirada num dado ano, expresso como percentagem do total de recursos hídricos renováveis.

Mortes de crianças com idade inferior a 5 anos provocadas pela poluição do ar exterior: Mortes de crianças com idade inferior a 5 anos provocadas por infeções e doenças respiratórias, cancro do pulmão e certas doenças cardiovasculares imputáveis à poluição atmosférica exterior.

Mortes de crianças com idade inferior a 5 anos provocadas pela poluição atmosférica interior: Mortes de crianças com idade inferior a 5 anos provocadas por infeções respiratórias agudas imputáveis ao fumo interior de combustíveis sólidos.

Mortes de crianças até aos 5 anos provocadas por água, saneamento ou higiene de má qualidade: Mortes de crianças até aos 5 anos provocadas por diarreia imputável a água insalubre, saneamento e higiene deficientes.

População que vive em terras degradadas: Percentagem da população que vive em terras gravemente e muito gravemente degradadas. As estimativas de degradação da terra levam em conta a biomassa, a saúde do solo, a quantidade de água e a biodiversidade.

População afetada por catástrofes naturais: Pessoas que necessitam de assistência imediata durante um período de emergência provocado por uma catástrofe natural, incluindo pessoas deslocadas, evacuadas, sem abrigo e feridas, expressas por milhão de pessoas.

FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

- Colunas 1, 3-5, 7 e 8:** Banco Mundial (2015a).
- Coluna 2:** Cálculos do GRDH baseados em dados sobre o abastecimento total de energia primária do Banco Mundial (2015a).
- Coluna 6:** Cálculos do GRDH baseados em dados sobre emissões de dióxido de carbono *per capita* do Banco Mundial (2015a).
- Coluna 9:** Cálculos do GRDH baseados em dados sobre área de terreno florestal e total do Banco Mundial (2015a).
- Coluna 10:** FAO (2015b).
- Colunas 11-13:** OMS (2015).
- Coluna 14:** FAO (2011)
- Coluna 15:** CRED EM-DAT (2015) e UNDESA (2013a)

Trabalho e emprego

Classificação do IDH	Emprego							Desemprego					Produtividade do trabalho		
	Rácio emprego/população ^a	Taxa de participação na força de trabalho ^a	Emprego na agricultura		Emprego no setor dos serviços		Força de trabalho com educação superior	Vulnerabilidade laboral	Total	Longo prazo	Juventude	Juventude NEET (não trabalha, não estuda e não segue uma formação)	Produção por trabalhador	Horas de trabalho semanais	
	(% com 15 anos ou mais)		(% de emprego total)				(%)	(% de emprego total)	(%) de força de trabalho)		(% entre 15-24 anos)	(PPC em \$ 2005)	(por trabalhador empregado)		
	2013	2013	1990 ^b	2012 ^c	1990 ^b	2012 ^c	2007-2012 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2014 ^d	2008-2013 ^d	2005-2012 ^d	2003-2012 ^d	
DESENVOLVIMENTO HUMANO MUITO ELEVADO															
1	Noruega	62,6	64,9	6,4	2,2	69,2	77,4	41,9	5,1	3,5	0,7	9,2	5,6	92.694	27,3
2	Austrália	61,5	65,2	5,6	3,3	69,3	75,5	37,3	9,0	5,2	1,1	12,2	4,7	69.987	33,2
3	Suíça	65,2	68,2	4,2	3,5	63,6	72,5	38,8	9,1	4,4	1,3	8,5	7,1	70.738	31,5
4	Dinamarca	58,1	62,5	5,5	2,6	66,6	77,5	36,6	5,6	7,0	1,8	12,6	6,0	67.033	29,7
5	Países Baixos	60,1	64,4	4,5	2,5	68,6	71,5	36,1	12,3	6,7	2,4	11,0	5,1	72.312	26,6
6	Alemanha	56,7	59,9	..	1,5	..	70,2	30,8	6,5	5,3	2,3	7,9	6,3	70.030	26,9
6	Irlanda	52,6	60,5	12,7	4,7	59,6	76,9	43,7	12,7	13,0	7,8	26,8	16,1	91.507	29,4
8	Estados Unidos	57,8	62,5	2,9	1,6	70,7	81,2	61,9	..	8,1	1,9	13,4	16,5	91.710	34,4
9	Canadá	61,5	66,2	4,1	2,4	71,9	76,5	50,8	..	7,2	0,9	13,5	13,4	69.930	32,9
9	Nova Zelândia	63,6	67,8	10,6	6,6	64,5	72,5	38,6	12,1	6,9	0,7	15,8	11,9	50.713	33,4
11	Singapura	65,9	67,8	..	1,1	63,4	77,1	..	8,7	2,8	0,6	7,0	..	96.573	..
12	Hong Kong, China (SAR)	57,0	58,9	0,9	0,2	62,4	87,7	25,3	6,9	3,4	..	9,4	6,6	88.809	44,0
13	Listenstaine
14	Suécia	58,9	64,1	3,4	2,0	67,2	77,9	37,6	6,8	8,0	1,4	23,6	7,4	71.577	31,2
14	Reino Unido	57,4	62,1	2,1	1,2	64,9	78,9	41,2	12,1	7,7	2,7	20,9	13,3	69.955	31,8
16	Islândia	69,8	73,9	..	5,5	..	75,8	37,0	8,3	5,4	1,0	10,7	5,5	60.672	32,8
17	Coreia (República da)	59,1	61,0	17,9	6,6	46,7	76,4	31,0	24,8	3,2	0,0	9,3	..	57.271	40,2
18	Israel	59,4	63,4	4,1	1,7	67,5	77,1	51,0	7,2	6,9	0,8	10,5	15,7	65.705	36,7
19	Luxemburgo	54,2	57,6	3,3	1,3	66,4	84,1	43,3	6,2	5,8	1,8	15,5	5,0	149.978	30,9
20	Japão	56,8	59,2	7,2	3,7	58,2	69,7	37,5	10,5	4,3	1,6	6,9	3,9	64.383	33,6
21	Bélgica	48,8	53,3	3,1	1,2	65,6	77,1	41,3	10,8	8,4	3,9	23,2	12,7	80.810	30,3
22	França	50,1	55,9	5,6	2,9	64,8	74,9	34,9	7,0	9,9	4,0	23,9	11,2	74.114	28,4
23	Áustria	58,0	61,0	7,9	4,9	54,9	68,9	22,5	8,7	4,9	1,3	9,2	7,1	72.743	32,7
24	Finlândia	54,9	59,8	8,8	4,1	61,1	72,7	43,1	9,4	8,2	1,7	20,0	9,3	68.638	32,2
25	Eslovénia	51,8	57,7	..	8,3	..	60,3	30,7	13,6	10,1	5,2	21,6	9,2	53.749	31,5
26	Espanha	43,3	59,0	11,8	4,4	54,8	74,9	36,2	12,8	26,1	13,0	55,5	18,6	69.619	32,4
27	Itália	43,1	49,1	8,8	3,7	59,3	68,5	18,9	17,9	12,2	6,9	40,0	22,2	69.989	33,7
28	República Checa	55,4	59,5	..	3,1	..	58,8	21,0	14,5	7,0	3,0	19,0	9,1	50.197	34,6
29	Grécia	38,7	53,2	23,9	13,0	48,3	70,3	29,9	30,3	27,3	18,0	58,3	20,4	61.648	39,1
30	Estónia	56,5	62,0	21,0	4,7	41,8	64,1	40,0	5,4	8,6	3,8	18,7	11,3	41.503	36,3
31	Brunei Darussalam	61,6	64,0	1,7	100.057	..
32	Chipre	53,6	63,7	13,5	2,9	56,3	76,9	42,4	13,5	15,9	6,1	38,9	18,7	39.165	..
32	Qatar	86,2	86,7	..	1,4	..	46,8	..	0,2	0,3	0,1	1,1	9,4	96.237	..
34	Andorra
35	Eslováquia	51,1	59,5	..	3,2	..	59,2	20,8	12,4	14,2	10,0	33,6	13,7	48.653	34,3
36	Polónia	50,7	56,5	25,2	12,6	35,8	57,0	29,6	17,6	10,3	4,4	27,3	12,2	42.704	37,1
37	Lituânia	53,8	61,0	..	8,9	..	65,9	38,5	9,6	11,8	5,1	19,3	11,1	41.579	..
37	Malta	48,6	52,0	..	1,0	..	76,4	22,2	9,1	6,4	2,9	13,0	9,9	54.662	..
39	Arábia Saudita	51,8	54,9	..	4,7	..	70,7	5,6	1,1	29,5	18,6	78.918	..
40	Argentina	56,2	60,8	0,4	0,6	67,6	75,3	23,5	19,0	6,6	2,0	19,4	18,6	28.204	39,4
41	Emirados Árabes Unidos	76,9	79,9	..	3,8	..	73,1	19,5 ^e	1,0	4,2	..	12,1	..	55.567	56,8
42	Chile	58,1	61,8	19,3	10,3	55,5	66,4	19,9	24,4	6,4	..	16,1	..	34.967	39,0
43	Portugal	50,4	60,3	17,9	10,5	47,6	63,8	20,3	16,7	16,2	9,1	38,1	14,1	47.474	32,5
44	Hungria	46,6	51,9	18,2	5,2	45,0	64,9	25,5	6,0	10,2	5,0	27,2	15,4	43.100	36,3
45	Barain	65,0	70,2	..	1,1	..	62,4	..	2,0	1,2	20,3 ^e	5,3	..	41.315	..
46	Letónia	53,8	60,6	..	8,4	..	68,1	32,8	7,4	11,9	5,7	23,2	13,0	35.380	..
47	Croácia	42,2	51,3	..	13,7	..	58,7	23,1	13,7	17,3	12,0	50,0	19,6	43.551	..
48	Koweit	66,3	68,4	..	2,7	73,2	76,0	18,4	2,2	3,6	..	14,6	..	80.172	..
49	Montenegro	40,1	50,0	..	5,7	..	76,2	19,6	15,8	41,1	..	32.875	..
DESENVOLVIMENTO HUMANO ELEVADO															
50	Bielorrússia	52,7	56,0	21,6	10,5	36,1	49,9	..	2,1	6,1	..	12,5	12,1
50	Federação Russa	60,1	63,7	13,9	9,7	45,6	62,3	54,9	5,7	5,5	1,7	13,8	12,0	29.974	38,1
52	Omã	59,9	65,1	..	5,2	..	57,9
52	Roménia	52,4	56,5	29,1	29,0	27,4	42,4	18,4	30,9	7,3	3,0	23,6	17,2	24.556	..
52	Uruguai	61,3	65,7	0,0	10,9	67,0	68,0	26,3	22,2	6,4	..	19,2	..	28.774	33,1
55	Bahamas	64,1	74,1	..	3,7	79,6	83,0	16,2	7,1	30,8	..	54.282	..
56	Cazaquistão	68,7	72,5	..	25,5	..	55,1	..	28,6	5,2	..	3,9	..	24.289	..
57	Barbados	62,5	71,2	6,3	2,8	62,0	72,6	19,0 ^e	14,0 ^e	11,6	2,3	29,6	..	33.312	..

Classificação do IDH	Emprego						Desemprego					Produtividade do trabalho		
	Rácio emprego/população ^a	Taxa de participação na força de trabalho ^a	Emprego na agricultura		Emprego no setor dos serviços		Força de trabalho com educação superior	Vulnerabilidade laboral	Total	Longo prazo	Juventude	Juventude NEET (não trabalha, não estuda e não segue uma formação)	Produção por trabalhador	Horas de trabalho semanais
			1990 ^b	2012 ^c	1990 ^b	2012 ^c								
	(% com 15 anos ou mais)	(% de emprego total)	2007-2012 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2005-2012 ^d	2003-2012 ^d					
58	Antígua e Barbuda	2,8	..	81,6	8,4 ^e	..	19,9
59	Bulgária	46,4	53,3	18,5	6,4	37,3	62,2	28,0	8,2	12,9	7,4	28,4	21,6	30.327
60	Palau	4,2 ^e
60	Panamá	62,8	65,5	..	16,7	52,8	65,2	38,7	29,2	4,1	..	10,8	17,6	32.080
62	Malásia	57,5	59,4	26,0	12,6	46,5	59,0	18,9	22,2	3,0	..	10,4	..	35.036
63	Maurícia	53,7	58,6	16,7	7,8	40,0	64,7	9,8	17,1	7,6	2,0	23,2	..	32.602
64	Seicheles	4,1	..	11,0	1,2	..
64	Trinidade e Tobago	60,4	64,1	12,3	3,8	60,5	63,8	..	15,6 ^e	3,6	..	9,2	52,5	48.012
66	Sérvia	40,8	52,4	..	21,0	..	52,6	..	28,6	22,1	18,7	49,4	19,5	20.857
67	Cuba	54,9	56,7	..	19,7	..	63,2	15,9	..	3,2	..	6,1
69	Libano	44,4	47,6	22,5	27,8 ^e	9,0 ^e	..	22,1 ^e	..	35.544
69	Costa Rica	58,2	63,0	25,9	13,4	47,5	66,9	24,7	20,2	8,5	0,7	21,8	19,2	25.232
69	Irão (República Islâmica do)	39,2	45,1	..	21,2	..	46,5	..	42,0	10,4	..	28,7	34,4	35.432
71	Venezuela (República Boliviana da)	60,2	65,1	13,4	7,7	61,2	70,7	39,7	30,3	7,8	..	17,1	19,2	27.251
72	Turquia	44,5	49,4	46,9	23,6	32,4	50,4	19,2	31,3	9,7	1,9	18,7	25,5	41.353
73	Sri Lanka	52,6	55,0	47,8	39,4	30,0	41,5	14,6 ^e	43,1	4,4	1,9	20,1	0,5	13.234
74	México	58,5	61,6	22,6	13,4	46,1	61,9	25,4	29,2	4,8	0,1	9,2	18,2	30.344
75	Brasil	65,6	69,8	22,8	15,3	54,5	62,7	18,3	25,1	6,7	9,8	15,0	19,6	20.921
76	Geórgia	55,8	65,0	..	53,4	..	36,2	..	60,6	14,6	..	35,6	..	11.630
77	São Cristóvão e Nevis	43,0	11,0
78	Azerbaijão	62,5	66,1	30,9	37,7	31,1	48,0	14,5	56,4	5,0	..	13,8	..	18.958
79	Granada	49,4
80	Jordânia	36,3	41,6	..	2,0	76,3	80,5	..	9,7	12,2	4,3	29,3	..	20.007
81	Antiga República Jugoslava da Macedónia	39,2	55,2	..	17,3	..	52,8	22,0	23,4	29,0	23,9	51,9	24,2	29.528
81	Ucrânia	54,7	59,4	19,8	17,2	15,4	62,1	..	18,1	7,5	2,1	17,4	..	13.670
83	Argélia	39,6	43,9	..	10,8	..	58,4	10,9 ^e	26,9	9,8	7,1	24,8	21,5	25.678
84	Peru	73,3	76,2	1,2	25,8	71,5	56,8	15,7	46,3	4,0	..	8,8	16,5	18.191
85	Albânia	46,3	55,1	..	41,5	..	37,7	..	58,1	13,4	11,4	30,2	30,5	21.813
85	Arménia	53,2	63,4	..	38,9	..	44,4	22,9	29,8	18,4	9,7	36,0	..	14.109
85	Bósnia-Herzegovina	32,5	45,3	..	20,5	..	49,0	..	25,3	27,5	25,4	62,8	..	27.060
88	Equador	65,7	68,6	7,5	27,8	67,3	54,4	21,5	51,2	4,1	..	10,9	3,8	18.547
89	Santa Lúcia	..	69,2	..	14,8	..	59,4	22,2	..	27,5 ^e
90	China (República Popular da)	68,0	71,3	60,1	34,8	18,5	35,7	2,9
90	Ilhas Fiji	50,5	55,0	38,8	6,9	2,6 ^e	18,7 ^e	..	11.894
90	Mongólia	59,8	62,9	..	32,6	..	49,6	26,8	51,4	7,9	3,4	16,5	1,5	10.921
93	Tailândia	71,7	72,3	64,0	39,6	22,0	39,4	..	55,9	0,8	0,1	3,4	..	14.443
94	Dominica	38,8	26,0
94	Líbia	42,6	53,0	50,2	19,0	..	48,7
96	Tunísia	41,3	47,6	..	16,2	39,1	49,6	..	28,8	17,6	..	37,6	..	26.335
97	Colômbia	60,3	67,4	1,4	16,9	67,7	62,2	23,1	48,6	8,9	1,0	19,1	22,0	21.001
97	São Vicente e Granadinas	..	67,0	8,0	18,8	16,9	33,8
99	Jamaica	53,8	63,3	..	18,1	..	66,5	..	37,5	13,7	..	34,0	..	17.128
100	Tonga	..	63,9	..	31,8	44,7	37,5	..	55,2 ^e	1,1 ^e	..	11,9 ^e
101	Belize	56,0	65,6	..	19,5	..	61,9	12,3 ^e	23,5 ^e	11,7	..	25,0	19,0	17.017
101	República Dominicana	55,2	64,9	..	14,5	..	67,8	21,1	37,1	15,0	..	31,4	..	22.415
103	Suriname	50,3	54,5	3,7	8,0	73,3	64,3	4,8	..	15,3
104	Maldivas	59,1	66,8	25,2	11,5	48,5	60,0	..	29,6 ^e	14,4 ^e	..	25,4	56,4	18.670
105	Samoa	..	41,5	38,1	5,7	..	19,1	98,8	..
DESENVOLVIMENTO HUMANO MÉDIO														
106	Botsuana	62,6	76,7	..	29,9	31,4	54,9	..	12,9	17,9	10,4 ^e	36,0	..	33.651
107	Moldávia (República da)	38,6	40,7	33,8	26,4	33,9	54,3	25,3	30,5	5,6	1,7	12,2	28,6	11.587
108	Egito	42,9	49,1	39,0	29,2	40,1	47,1	..	26,4	13,2	11,7	34,3	27,9	19.525
109	Turquemenistão	55,0	61,5
110	Gabão	48,9	60,8	..	24,2	..	64,0	..	52,9 ^e	20,4	..	35,7	..	46.714
110	Indonésia	63,5	67,7	55,9	35,9	30,2	43,5	7,1	33,0	6,2	..	31,3	..	9.536
112	Paraguai	66,6	70,3	2,1	27,2	70,3	56,7	16,6	43,2	5,0	..	10,5	12,3	11.967
113	Palestina, Estado da	31,6	41,2	..	11,5	..	62,2	23,3	25,6	23,3	..	41,0
114	Usbequistão	55,1	61,6
115	Filipinas	60,6	65,2	45,2	32,2	39,7	52,5	25,3	39,8	7,1	0,1	15,7	24,8	9.571

TABELA 13: TRABALHO E EMPREGO

Classificação do IDH	Emprego							Desemprego					Produtividade do trabalho	
	Rácio emprego/população ^a	Taxa de participação na força de trabalho ^a	Emprego na agricultura		Emprego no setor dos serviços	Força de trabalho com educação superior	Vulnerabilidade laboral	Total	Longo prazo	Juventude	Juventude NEET (não trabalha, não estuda e não segue uma formação)	Produção por trabalhador	Horas de trabalho semanais	
	(% com 15 anos ou mais)	(% com 15 anos ou mais)	(% de emprego total)		(%)	(%)	(% de emprego total)	(% de força de trabalho)	(% entre 15-24 anos)	(%)	(PPC em \$ 2005)	(por trabalhador empregado)		
	2013	2013	1990 ^b	2012 ^c	1990 ^b	2012 ^c	2007-2012 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2014 ^d	2008-2013 ^d	2005-2012 ^d	2003-2012 ^d
116 El Salvador	58,2	62,1	7,4	21,0	63,4	57,9	14,1	37,6	5,9	..	12,4	..	15.306	35,6
116 África do Sul	39,2	52,1	..	4,6	..	62,7	6,6	10,0	24,7	15,5	51,4	31,4	35.206	..
116 Vietname	75,9	77,5	..	47,4	..	31,5	..	62,6	2,0	0,3	6,0	9,3	5.250	..
119 Bolívia (Estado Plurinacional da)	70,6	72,5	1,2	32,1	73,2	47,9	15,7	54,9	2,7	1,3	6,2	..	10.026	..
120 Quirguizistão	62,0	67,5	32,7	34,0	39,4	45,3	1,5 ^e	47,3 ^e	8,3	..	13,4	21,2	4.938	..
121 Iraque	35,5	42,3	..	23,4	..	58,3	15,3	17.067	..
122 Cabo Verde	62,8	67,5	10,7
123 Micronésia (Estados Federados da)
124 Guiana	54,5	61,4	24,0	..	9.652	..
125 Nicarágua	58,8	63,4	39,3	32,2	38,2	51,2	13,9	47,1	5,3	..	11,9	..	9.043	37,4
126 Marrocos	45,9	50,5	3,9	39,2	59,5	39,3	9,5 ^e	50,7	9,2	5,8	19,1	..	13.769	..
126 Namíbia	49,0	59,0	..	27,4	..	58,7	10,8 ^e	7,8	29,6	30,9	56,2	32,0	21.086	..
128 Guatemala	65,8	67,7	12,9	32,3	57,2	48,2	7,5	49,9 ^e	3,0	..	6,3	29,8	11.461	..
129 Tajiquistão	60,7	67,9	..	55,5	..	26,2	..	47,1	11,5	..	16,7
130 Índia	52,2	54,2	..	47,2	..	28,1	..	80,8	3,6	1,4	10,7	..	8.821	..
131 Honduras	60,0	62,6	50,1	35,3	33,2	44,9	8,0	53,3	3,9	..	8,0	41,4	9.564	34,9
132 Butão	70,9	72,5	..	62,2	..	29,1	..	53,1	2,1	..	9,6	..	11.438	..
133 Timor-Leste	36,2	37,9	..	50,6	..	39,8	2,4	69,6	3,9	0,4	14,8	..	8.156	46,3
134 Síria (República Árabe da)	38,9	43,6	..	14,3	46,2	53,0	..	32,9	8,4	..	35,8	..	18.563	..
134 Vanuatu	..	70,8	..	60,5	..	31,1	..	70,0	4,6	..	10,6
136 Congo	66,1	70,7	..	35,4	..	42,2	..	75,1 ^e
137 Quiribati	30,6	..	54,0
138 Guiné Equatorial	79,8	86,7	17,6
139 Zâmbia	68,8	79,3	49,8	72,2	20,8	20,6	..	81,3	7,8	..	15,2	..	4.015	..
140 Gana	66,2	69,3	..	41,5	..	43,1	..	76,8	4,2	..	11,2	..	4.308	..
141 Laos, República Democrática Popular do	76,6	77,7	88,0 ^e	1,4 ^e	5.114	..
142 Bangladeche	67,8	70,8	..	48,1	14,8	37,4	..	85,0 ^e	4,5	..	8,7	..	3.457	44,3
143 Camboja	82,3	82,5	..	51,0	..	30,4	..	64,1	0,3	..	0,5	79,2	3.849	..
143 São Tomé e Príncipe	..	61,1	28,3	16,7 ^e
DESENVOLVIMENTO HUMANO BAIXO														
145 Quênia	61,1	67,3	..	61,1	..	32,2
145 Nepal	81,1	83,3	2,7	1,0	3,5	..	2.448	37,6
147 Paquistão	51,6	54,4	51,1	44,7	28,9	35,2	24,6	63,1	5,0	1,1	7,7	..	7.367	33,1
148 Mianmar	75,9	78,6	69,7	..	21,0
149 Angola	65,2	70,0
150 Suazilândia	44,5	57,4	28,2 ^e
151 Tanzânia (República Unida da)	86,0	89,1	..	76,5	..	19,2	..	74,0	3,5	..	5,8	..	2.822	..
152 Nigéria	51,8	56,1	..	44,6	43,7	41,7	23,9
153 Camarões	67,4	70,3	..	53,3	14,0	34,1	..	76,4	3,8	..	6,4	10,8	5.255	..
154 Madagáscar	85,4	88,5	..	80,4	..	15,8	4,4 ^e	88,3	3,8	..	2,6	..	1.722	..
155 Zimbabué	81,9	86,5	..	64,8	..	15,3	11,1	..	8,7
156 Maurítânia	37,2	53,9	31,2	10.112	..
156 Ilhas Salomão	63,7	66,3
158 Papuásia Nova Guiné	70,7	72,3	5,3	..	5.738	..
159 Comores	53,9	57,6
160 Iémen	40,3	48,8	..	24,7	..	56,2	11,3	29,6	17,8	4,0	33,7	..	9.057	..
161 Lesoto	49,7	66,0	24,4	15,6	34,4	..	5.526	..
162 Togo	75,4	81,0	..	54,1	..	37,5	..	89,1 ^e
163 Haiti	61,2	65,8	65,6	..	22,8
163 Ruanda	85,4	85,9	..	78,8	6,7	16,6	3,4	..	4,5
163 Uganda	74,5	77,5	..	65,6	..	28,4	..	80,6 ^e	4,2	..	2,6	7,0	3.046	..
166 Benim	72,1	72,9	..	42,7	..	46,2	..	89,9 ^e	1,0	..	2,4	3,5	3.317	..
167 Sudão	45,4	53,5	14,8	..	22,9	..	7.093	..
168 Djibouti	..	52,0
169 Sudão do Sul	13,7	..	18,5
170 Senegal	68,7	76,5	..	33,7	..	36,1	..	58,0	10,4	..	12,7	..	4.308	..
171 Afeganistão	44,0	47,9	8,2	5.417	..
172 Costa do Marfim	64,6	67,3	9,4
173 Malauí	76,7	83,0	7,8 ^e	..	8,6	..	1.857	..

Classificação do IDH	Emprego						Desemprego					Produtividade do trabalho		
	Rácio emprego/população ^a	Taxa de participação na força de trabalho ^a	Emprego na agricultura		Emprego no setor dos serviços		Força de trabalho com educação superior	Vulnerabilidade laboral	Total	Longo prazo	Juventude	Juventude NEET (não trabalha, não estuda e não segue uma formação)	Produção por trabalhador	Horas de trabalho semanais
	(% com 15 anos ou mais)	(% com 15 anos ou mais)	(% de emprego total)		(% de emprego total)		(%)	(% de emprego total)	(% de força de trabalho)		(% entre 15-24 anos)	(PPC em \$ 2005)	(por trabalhador empregado)	
	2013	2013	1990 ^b	2012 ^c	1990 ^b	2012 ^c	2007-2012 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2013 ^d	2008-2014 ^d	2008-2013 ^d	2005-2012 ^d	2003-2012 ^d
174 Etiópia	79,0	83,7	..	79,3	..	13,0	..	91,2 ^e	4,5	1,3 ^e	7,3	1,1	2.185	..
175 Gâmbia	72,0	77,4
176 Congo (República Democrática do)	66,2	71,9	3,7 ^e
177 Libéria	59,3	61,5	..	48,9	..	41,9	..	78,7	3,7	..	5,1	..	1.675	..
178 Guiné-Bissau	68,1	73,3
179 Mali	60,6	66,0	..	66,0	..	28,3	..	82,9 ^e	7,3	..	10,7	13,5	3.267	..
180 Moçambique	77,2	84,2	..	80,5	..	16,1	..	87,8 ^e	22,5	5,9 ^e	39,3	10,1
181 Serra Leoa	65,2	67,3	..	68,5	..	25,0	..	92,4 ^e	3,4 ^e	..	5,2 ^e	..	3.093	..
182 Guiné	70,7	72,0	1,7	..	1,0
183 Burquina Faso	80,8	83,4	..	84,8	..	12,2	..	89,6 ^e	3,3 ^e	..	3,8 ^e	..	2.973	..
184 Burundi	76,9	82,6	94,6 ^e
185 Chade	66,6	71,6
186 Eritreia	78,7	84,8
187 República Centro-Africana	72,7	78,7
188 Níger	61,4	64,7	..	56,9	..	31,1	..	84,8 ^e	3,2
OUTROS PAÍSES OU TERRITÓRIOS														
Coreia (República Popular Democrática da)	74,4	78,0
Ilhas Marshall	4,7
Mónaco	6,9
Nauru	38,0
São Marino	2,5	0,3	53,7	62,7	12,2	..	6,0
Somália	52,2	56,1
Tuvalu	6,5 ^e
Agrupamentos por IDH														
Desenvolvimento humano muito elevado	55,4	60,3	..	3,3	..	74,3	32,5	12,4	8,3	3,0	18,0	13,4	64.041	33,3
Desenvolvimento humano elevado	63,4	67,1	..	28,8	..	43,8	..	28,7	4,7	..	16,7	..	23.766	..
Desenvolvimento humano médio	55,7	58,8	..	42,5	..	35,3	..	65,1	5,3	..	15,1	..	9.483	..
Desenvolvimento humano baixo	63,9	68,1	9,7	..	9,8
Países em desenvolvimento														
60,7	64,3	..	36,9	..	39,1	..	54,0	5,6	..	14,6
Regiões														
Estados Árabes	44,7	50,3	..	20,8	..	53,9	..	29,5	11,8	..	29,0	..	26.331	..
Ásia Oriental e Pacífico	67,9	71,1	..	35,5	..	37,3	3,3	..	18,6
Europa e Ásia Central	51,5	57,2	..	24,5	..	52,5	..	28,8	9,9	..	19,5	..	30.460	..
América Latina e Caraíbas	62,2	66,4	..	16,3	54,2	62,1	..	31,3	6,2	..	13,7	..	23.243	..
Ásia do Sul	53,2	55,6	..	45,9	..	30,6	..	77,3	4,2	..	10,9	..	8.117	..
África Subsariana	65,7	70,9	11,9	..	13,5
Países menos avançados														
69,8	74,0	6,3	..	10,3
Pequenos Estados insulares em vias de desenvolvimento														
58,3	63,1	8,7	..	18,0
Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico														
54,9	59,7	10,1	5,1	59,9	72,3	31,1	15,7	8,2	2,8	16,5	14,7	58.391	34,3	..
Mundo														
59,7	63,5	..	30,3	..	46,0	..	47,6^T	6,1	..	15,1	..	24.280

NOTAS

- a** Modelos de estimativas da OIT.
- b** Os dados referem-se a 1990 ou ao ano mais recente disponível.
- c** Os dados referem-se a 2012 ou ao ano mais recente disponível.
- d** Os dados referem-se ao ano mais recente disponível durante o período especificado.
- e** Referentes a um ano entre 2003 e o ano mais recente disponível na coluna.
- T** A partir das fontes de dados originais

DEFINIÇÕES

Rácio emprego/população: Percentagem da população com idade igual ou superior a 15 anos empregada.

Taxa de participação na força de trabalho: Percentagem da população em idade ativa de um país

que participa ativamente no mercado de trabalho, a trabalhar ou a procurar trabalho. Indica a dimensão relativa da oferta de mão-de-obra disponível para trabalhar na produção de bens e serviços.

Emprego na agricultura: Percentagem do total de empregados no setor agrícola.

Emprego no setor dos serviços: Percentagem do total dos empregados no setor dos serviços.

Força de trabalho com educação superior: Percentagem da força de trabalho que atingiu o nível do ensino superior, ou seja, os níveis 5, 5A, 5B e 6 da Classificação Internacional Tipo da Educação (CITE).

Vulnerabilidade laboral: Percentagem de empregados contratados como trabalhadores familiares não remunerados e trabalhadores por conta própria.

Taxa de desemprego: Percentagem da população ativa a partir dos 15 anos de idade que não exerce atividade profissional por conta de outrem ou independente mas que está disponível para trabalhar e já tentou arranjar um emprego remunerado ou trabalhar por conta própria.

Taxa de desemprego de longa duração: Percentagem da população ativa a partir dos 15 anos de idade que não exerce uma atividade profissional durante pelo menos 12 meses mas que está disponível para trabalhar e já empreendeu diligências específicas com vista a arranjar um emprego remunerado ou trabalhar por conta própria.

Taxa de desemprego dos jovens: Percentagem da população ativa entre os 15 e os 24 anos que não exerce atividade profissional por conta de outrem ou independente mas que está disponível para trabalhar e já empreendeu diligências específicas com vista a arranjar um emprego remunerado ou trabalhar por conta própria.

Juventude NEET (não trabalha, não estuda e não segue uma formação): Percentagem de jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos que não estão empregados nem inseridos em alguma forma de ensino ou formação.

Produção por trabalhador: Produção por unidade de mão-de-obra, expressa em PIB por pessoa contratada, expressa em dólares internacionais de 2005 com base na PPC.

Horas de trabalho semanais: Número de horas semanais de trabalho realizadas pelas pessoas empregadas (trabalhadores por conta de outrem e por conta própria).

FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

Colunas 1-7 e 9-13: OIT (2015a).

Colunas 8 e 14: OIT (2015b).

Classificação do IDH	Registo de nascimento (% de crianças com menos de 5 anos)	Refugiados por país de origem ^a (milhares)	Pessoas deslocadas internamente ^b (milhares)	Pessoas sem abrigo devido a catástrofes naturais (média anual por milhão de pessoas)	Crianças órfãs (milhares)	População prisional (por 100.000 pessoas)	Taxa de homicídios (por 100.000 pessoas)	Taxa de suicídios (por 100.000 pessoas)		Importância do défice alimentar (quilocalorias por pessoa por dia)	Violência contra as mulheres Mulheres vítimas de violência nas relações íntimas ou não íntimas (%)	
								Feminino	Masculino			
								2005–2013 ^e	2014			2014
DESENVOLVIMENTO HUMANO MUITO ELEVADO												
1	Noruega	100	0,0	..	0	..	72	2,2	5,2	13,0	..	26,8 ^d
2	Austrália	100	0,0	..	33	..	130	1,1	5,2	16,1	..	39,9
3	Suíça	100	0,0	..	0	..	82	0,6	5,1	13,6	..	39,0
4	Dinamarca	100	0,0	..	0	..	73	0,8	4,1	13,6	..	50,0
5	Países Baixos	100	0,1	..	0	..	82	0,9	4,8	11,7
6	Alemanha	100	0,2	..	0	..	79	0,8	4,1	14,5	..	40,0
6	Irlanda	100	0,0	..	0	..	88	1,2	5,2	16,9	..	14,5 ^{d,e}
8	Estados Unidos	100	4,8	..	15	..	716	4,7	5,2	19,4	..	35,6 ^{d,e}
9	Canadá	100	0,1	..	21	..	118 ^f	1,6	4,8	14,9	..	6,4 ^d
9	Nova Zelândia	100	0,0	..	16	..	192	0,9	5,0	14,4	..	33,1 ^{d,g}
11	Singapura	..	0,1	..	0	..	230	0,2	5,3	9,8	..	9,2
12	Hong Kong, China (SAR)	..	0,0	..	0	..	128	0,4	21,0
13	Listenstaine	100	24 ^f	0,0
14	Suécia	100	0,0	..	0	..	67	0,7	6,1	16,2	..	46,0
14	Reino Unido	100	0,1	..	48	..	147 ^h	1,0	2,6	9,8	..	28,4 ^d
16	Islândia	100	0,0	..	0	..	47	0,3	6,7	21,0	..	42,0
17	Coreia (República da)	..	0,5	..	9	..	99	0,9	18,0	41,7	5	..
18	Israel	100	1,0	..	0	..	223	1,8	2,3	9,8
19	Luxemburgo	100	0,0	..	0	..	122	0,8	4,4	13,0
20	Japão	100	0,3	..	32	..	51	0,3	10,1	26,9	..	18,5 ^g
21	Bélgica	100	0,1	..	0	..	108	1,6	7,7	21,0	..	28,9
22	França	100	0,1	..	1	..	98 ^f	1,0	6,0	19,3
23	Áustria	100	0,0	..	0	..	98	0,9	5,4	18,2
24	Finlândia	100	0,0	..	0	..	58	1,6	7,5	22,2	..	43,5
25	Eslovénia	100	0,1	..	51	..	66	0,7	4,4	20,8
26	Espanha	100	0,1	..	33	..	147	0,8	2,2	8,2
27	Itália	100	0,1	..	124	..	106	0,9	1,9	7,6	..	31,9
28	República Checa	100	1,3	..	0	..	154	1,0	3,9	21,5	..	58,0
29	Grécia	100	0,1	..	37	..	111	1,7	1,3	6,3
30	Estónia	100	0,4	..	0	..	238	5,0	3,8	24,9
31	Brunei Darussalam	..	0,0	..	0	..	122	2,0	5,2	7,7	15	..
32	Chipre	100	0,0	212,4	0	..	106 ^f	2,0	1,5	7,7
32	Qatar	..	0,0	60	1,1	1,2	5,7
34	Andorra	100	0,0	38	1,3
35	Eslováquia	100	0,2	..	0	..	187	1,4	2,5	18,5	..	27,9 ^d
36	Polónia	100	1,4	..	0	..	217	1,2	3,8	30,5	..	35,0
37	Lituânia	100	0,2	..	0	..	329	6,7	8,4	51,0	..	37,6 ^d
37	Malta	100	0,0	145	2,8	0,7	11,1	..	16,0 ^{d,e}
39	Arábia Saudita	..	0,6	..	37	..	162	0,8	0,2	0,6	11	..
40	Argentina	100 ⁱ	0,4	..	18	..	147	5,5	4,1	17,2	6	..
41	Emirados Árabes Unidos	100 ⁱ	0,1	238	0,7 ^j	1,7	3,9	26	..
42	Chile	99 ⁱ	0,6	..	4.832	..	266	3,1	5,8	19,0	23	35,7 ^d
43	Portugal	100	0,0	..	1	..	136	1,2	3,5	13,6	..	38,0
44	Hungria	100	1,2	..	0	..	186	1,3	7,4	32,4
45	Barain	..	0,3	275	0,5	2,9	11,6
46	Letónia	100	0,2	..	0	..	304	4,7	4,3	30,7
47	Croácia	..	40,2	..	0	..	108	1,2	4,5	19,8
48	Koweit	..	1,0	..	0	..	137	0,4	0,8	1,0	17	..
49	Montenegro	99	0,5	..	0	..	208	2,7	6,4	24,7
DESENVOLVIMENTO HUMANO ELEVADO												
50	Bielorrússia	100 ⁱ	4,4	..	0	..	335	5,1	6,4	32,7
50	Federação Russa	100	75,0	25,4	10	..	475	9,2	6,2	35,1
52	Omã	..	0,0	..	0	..	61	1,1	0,6	1,2	28	..
52	Roménia	..	2,3	..	27	..	155	1,7	2,9	18,4	..	28,5 ^{d,e}
52	Uruguai	100 ⁱ	0,1	..	297	..	281	7,9	5,2	20,0	25	..
55	Bahamas	..	0,2	..	0	..	444	29,8	1,3	3,6
56	Cazaquistão	100	2,2	..	55	..	295	7,8	9,3	40,6	20	..
57	Barbados	..	0,1	..	0	..	521	7,4	0,6	4,1	24	30,0 ^{d,k}
58	Antígua e Barbuda	..	0,0	..	0	..	403	11,2
59	Bulgária	100	1,9	..	0	..	151	1,9	5,3	16,6

Classificação do IDH	Registo de nascimento (% de crianças com menos de 5 anos)	Refugiados por país de origem ^a (milhares)	Pessoas deslocadas internamente ^b (milhares)	Pessoas sem abrigo devido a catástrofes naturais (média anual por milhão de pessoas)	Crianças órfãs (milhares)	População prisional (por 100.000 pessoas)	Taxa de homicídios (por 100.000 pessoas)	Taxa de suicídios (por 100.000 pessoas)		Importância do défice alimentar (quilocalorias por pessoa por dia)	Violência contra as mulheres
								Feminino	Masculino		Mulheres vítimas de violência nas relações íntimas ou não íntimas
								2012	2012	2012/2014	2001–2011 ^c
60 Palau	..	0,0	..	0	..	295	3,1
60 Panamá	..	0,1	..	35	..	411	17,2	1,3	8,1	75	..
62 Malásia	..	0,5	..	103	..	132	2,3	1,5	4,7	20	..
63 Maurícia	..	0,1	..	0	..	202	2,8	2,9	13,2	36	..
64 Seicheles	..	0,0	..	0	..	709	9,5
64 Trinidad e Tobago	97	0,3	..	0	..	281	28,3	6,2	20,4	64	..
66 Sérvia	99	48,8	97,3	15	..	142	1,2	5,8	19,9	..	26,2 ^g
67 Cuba	100 ⁱ	6,5	..	666	..	510	4,2	4,5	18,5	10	..
67 Líbano	100	4,2	19,7	0	..	118	2,2	0,6	1,2	34	..
69 Costa Rica	100	0,5	..	0	..	314	8,5	2,2	11,2	40	60,0
69 Irão (República Islâmica do)	99 ⁱ	76,4	..	9	..	284	4,1	3,6	6,7	41	..
71 Venezuela (República Boliviana da)	81 ⁱ	8,4	..	13	..	161	53,7	1,0	4,3	12	..
72 Turquia	94	65,9	953,7	45	..	179	2,6	4,2	11,8	1	19,7
73 Sri Lanka	97	123,0	90,0	5.767	..	132	3,4	12,8	46,4	209	..
74 México	93 ⁱ	9,4	281,4	319	..	210	21,5	1,7	7,1	30	46,7 ^{d,e}
75 Brasil	93 ⁱ	1,0	..	53	..	274	25,2	2,5	9,4	11	38,8 ⁱ
76 Geórgia	100	6,8	232,7	137	..	225 ^f	4,3	1,0	5,7	68	9,1 ^d
77 São Cristóvão e Nevis	..	0,0	..	0	..	714	33,6
78 Azerbaijão	94	10,9	568,9	77	..	413 ^f	2,1	1,0	2,4	15	15,0
79 Granada	..	0,3	..	0	..	424	13,3
80 Jordânia	99	1,6	..	0	..	95	2,0	1,9	2,2	13	23,0 ^d
81 Antiga República Jugoslava da Macedónia	100	1,8	0,2	0	..	122	1,4	3,2	7,3
81 Ucrânia	100	6,3	646,5	7	..	305	4,3	5,3	30,3	..	18,3
83 Argélia	99	3,7	..	12	..	162	0,7	1,5	2,3	23	..
84 Peru	96 ⁱ	4,8	150,0	196	..	202	9,6	2,1	4,4	58	38,9 ^d
85 Albânia	99	10,5	..	7	..	158	5,0	5,2	6,6
85 Arménia	100	12,2	8,4	0	..	164	1,8	0,9	5,0	48	9,5 ^d
85 Bósnia-Herzegovina	100	22,3	100,4	0	..	78 ^h	1,3	4,1	18,0
88 Equador	90	0,7	..	98	..	149	12,4	5,3	13,2	73	46,3 ^{d,e}
89 Santa Lúcia	92	0,7	..	0	..	317	21,6
90 China (República Popular da)	..	205,0	..	212	..	121 ^f	1,0	8,7	7,1	83	..
90 Ilhas Fiji	..	1,1	..	0	..	174	4,0	4,1	10,6	30	..
90 Mongólia	99	2,1	..	0	..	287	9,7	3,7	16,3	174	..
93 Tailândia	99 ⁱ	0,2	35,0	24	..	398	5,0	4,5	19,1	60	43,8 ⁱ
94 Dominica	..	0,0	..	135	..	391	21,1
94 Líbia	..	3,4	400,0	0	..	81	1,7	1,4	2,2
96 Tunísia	99	1,4	..	0	..	199	2,2	1,4	3,4	4	..
97 Colômbia	97	108,5	6.044,2	27	..	245	30,8	1,9	9,1	73	37,4 ^d
97 São Vicente e Granadinas	..	1,5	..	550	..	376	25,6	46	..
99 Jamaica	98	1,5	..	43	..	152	39,3	0,7	1,8	62	35,0 ^{d,e}
100 Tonga	..	0,0	..	0	..	150	1,0
101 Belize	95	0,0	..	0	..	476	44,7	0,5	4,9	40	..
101 República Dominicana	81	0,3	..	116	..	240	22,1	2,1	6,1	91	17,2 ^d
103 Suriname	99	0,0	..	0	..	186	6,1	11,9	44,5	59	..
104 Maldivas	93	0,0	..	0	..	307 ^f	3,9	4,9	7,8	45	28,4
105 Samoa	48	0,0	..	0	..	228	3,6	23	75,8
DESENVOLVIMENTO HUMANO MÉDIO											
106 Botsuana	72	0,2	..	0	130	205	18,4	2,0	5,7	191	..
107 Moldávia (República da)	100	2,2	..	0	..	188 ^f	6,5	4,8	24,1	..	24,6 ^d
108 Egito	99 ⁱ	13,1	..	1	..	80	3,4	1,2	2,4	12	33,7 ^d
109 Turquemenistão	..	0,5	4,0	0	..	224	12,8	7,5	32,5	27	..
110 Gabão	90	0,2	..	52	66	196	9,1	4,5	12,1	20	..
110 Indonésia	67	9,8	84,0	327	..	59	0,6	4,9	3,7	55	3,1
112 Paraguai	76 ⁱ	0,1	..	31	..	118	9,7	3,2	9,1	80	..
113 Palestina (Estado da)	99	5.589,8 ^m	275,0 ⁿ	13	7,4
114 Usbequistão	100	5,0	3,4	0	..	152	3,7	4,1	13,2	37	..
115 Filipinas	90	0,7	77,7	98	..	111	8,8	1,2	4,8	97	23,6
116 El Salvador	99	9,7	288,9	287	..	422	41,2	5,7	23,5	88	26,3 ^d
116 África do Sul	85 ⁱ	0,4	..	17	3.600	294	31,0	1,1	5,5	16	..
116 Vietname	95	314,1	..	948	..	145	3,3	2,4	8,0	95	38,5
119 Bolívia (Estado Plurinacional da)	76 ⁱ	0,6	..	1.490	..	140	12,1	8,5	16,2	120	67,6 ^e

TABELA 14: SEGURANÇA HUMANA

Classificação do IDH	Registo de nascimento (% de crianças com menos de 5 anos)	Refugiados por país de origem ^a (milhares)	Pessoas deslocadas internamente ^b (milhares)	Pessoas sem abrigo devido a catástrofes naturais (média anual por milhão de pessoas)	Crianças órfãs (milhares)	População prisional (por 100.000 pessoas)	Taxa de homicídios (por 100.000 pessoas)	Taxa de suicídios (por 100.000 pessoas)		Importância do défice alimentar (quilocalorias por pessoa por dia)	Violência contra as mulheres	
								Feminino	Masculino		Mulheres vítimas de violência nas relações íntimas ou não íntimas (%)	
								2012	2012		2012/2014	2001–2011 ^e
2005–2013 ^c	2014	2014	2005/2014	2013	2002–2013 ^c	2008–2012 ^c	2012	2012	2012/2014	2001–2011 ^e		
120	Quirguizistão	98	2,3	..	59	..	181	9,1	4,5	14,2	42	..
121	Iraque	99	426,1	3.276,0	8	..	110	8,0	2,1	1,2	190	..
122	Cabo Verde	91	0,0	..	0	..	267	10,3	1,6	9,1	77	16,1 ^d
123	Micronésia (Estados Federados da)	0	..	80	4,6
124	Guiana	88	0,8	..	0	..	260	17,0	22,1	70,8	79	..
125	Nicarágua	85	1,5	..	99	..	153	11,3	4,9	15,4	130	29,3 ^d
126	Marrocos	94 ⁱ	1,3	..	0	..	220	2,2	1,2	9,9	34	44,5
126	Namíbia	78 ⁱ	1,1	..	0	150	191	17,2	1,4	4,4	315	42,5 ^e
128	Guatemala	97	6,6	248,5	433	..	105	39,9	4,3	13,7	99	27,6 ^d
129	Tajiquistão	88	0,7	..	32	..	130	1,6	2,8	5,7	268	58,3 ^{d,p}
130	Índia	84 ⁱ	11,2	853,9	743	..	30	3,5	16,4	25,8	110	35,4
131	Honduras	94	3,3	29,4	141	..	153	90,4	2,8	8,3	89	..
132	Butão	100	26,7	..	0	..	135	1,7	11,2	23,1
133	Timor-Leste	55	0,0	0,9	0	..	25	3,6	5,8	10,2	198	39,2
134	Síria (República Árabe da)	96	3.017,5	7.600,0	0	..	58	2,2	0,2	0,7
134	Vanuatu	43 ⁱ	0,0	..	0	..	76	2,9	40	48,0 ^q
136	Congo	91	11,7	7,8	519	220	31	12,5	4,6	14,7	188	..
137	Quiribati	94	0,0	..	88	..	114	8,2	24	73,0
138	Guiné Equatorial	54	0,2	..	0	..	95	19,3	8,6	24,1
139	Zâmbia	14	0,2	..	154	1.400	119	10,7	10,8	20,8	415	51,9
140	Gana	63	22,5	..	0	990	54	6,1	2,2	4,2	25	44,5
141	Laos (República Democrática Popular do)	75	7,7	4,5	0	..	69	5,9	6,6	11,2	134	..
142	Bangladeche	31	10,0	431,0	76	..	42	2,7	8,7	6,8	122	53,3 ^d
143	Camboja	62	13,6	..	0	..	106	6,5	6,5	12,6	108	22,3
143	São Tomé e Príncipe	75	0,0	..	0	..	128	3,3	37	..
DESENVOLVIMENTO HUMANO BAIXO												
145	Quênia	60	8,6	309,2	12	2.500	121	6,4	8,4	24,4	140	45,1
145	Nepal	42	8,1	50,0	316	..	48	2,9	20,0	30,1	50	26,0
147	Paquistão	34	32,8	1.900,0	2.920	..	39	7,7	9,6	9,1	170	..
148	Mianmar	72	223,7	645,3	14	..	120	15,2	10,3	16,5	113	..
149	Angola	36	10,3	..	520	1.100	105	10,0	7,3	20,7	104	..
150	Suazilândia	50	0,1	..	22	100	284	33,8	4,1	8,6	186	..
151	Tanzânia (República Unida da)	16	1,0	..	68	3.100	78	12,7	18,3	31,6	241	45,4
152	Nigéria	30	32,2	1.075,3	9	10.000	32	20,0	2,9	10,3	39	29,5
153	Camarões	61	11,5	40,0	233	1.500	119	7,6	3,4	10,9	66	51,1 ^d
154	Madagáscar	83	0,3	..	1.206	..	87	11,1	6,9	15,2	223	..
155	Zimbabué	49	19,7	36,0	0	1.100	129	10,6	9,7	27,2	259	43,4
156	Mauritânia	59	34,3	..	362	..	45	5,0	1,5	4,5	41	..
156	Ilhas Salomão	..	0,1	..	113	..	55	4,3	7,2	13,9	65	64,0
158	Papuásia Nova Guiné	..	0,2	7,5	327	300	48	10,4	9,1	15,9
159	Comores	87	0,5	..	0	..	16	10,0	10,3	24,0
160	Iémen	17 ⁱ	2,5	334,1	17	..	55	4,8	3,0	4,3	177	..
161	Lesoto	45	0,0	..	130	220	121	38,0	3,4	9,2	75	..
162	Togo	78	10,3	10,0	214	360	64	10,3	2,8	8,5	96	..
163	Haití	80	38,5	..	948	340	96	10,2	2,4	3,3	510	20,0 ^d
163	Ruanda	63	82,6	..	55	..	492 ^f	23,1	7,2	17,1	247	47,9
163	Uganda	30	6,7	29,8	853	2.400	97	10,7	12,3	26,9	167	62,2
166	Benim	80	0,3	..	1.638	450	75	8,4	3,1	8,8	60	..
167	Sudão	59	657,8 ^r	3.100,0	627	..	56	11,2	11,5	23,0	176 ^s	..
168	Djibouti	92	0,8	..	0	42	83	10,1	9,5	20,9	143	..
169	Sudão do Sul	35	508,5 ^t	1.498,2	0	570	65	13,9	12,8	27,1
170	Senegal	73	21,8	24,0	0	..	64	2,8	2,8	8,6	134	..
171	Afeganistão	37	2.690,8	805,4	161	..	76	6,5	5,3	6,2	158	..
172	Costa do Marfim	65	70,9	300,9	53	1.300	34	13,6	4,1	10,6	96	..
173	Malawi	2 ⁱ	0,3	..	565	1.200	76	1,8	8,9	23,9	139	41,2
174	Etiópia	7	74,5	397,2	1	4.000	136	12,0	6,7	16,5	250	55,9 ^l
175	Gâmbia	53	3,4	..	24	83	56	10,2	2,6	7,6	34	..
176	Congo (República Democrática do)	28	493,3	2.756,6	36	4.000	33	28,3	4,8	15,8	..	64,1 ^d
177	Libéria	4 ⁱ	16,8	23,0	100	200	46	3,2	2,0	6,8	269	38,6 ^d
178	Guiné-Bissau	24	1,2	..	48	120	..	8,4	2,4	7,2	157	..
179	Mali	81	147,7	61,6	72	1.100	36	7,5	2,7	7,2	23	..

Classificação do IDH	Registo de nascimento (% de crianças com menos de 5 anos)	Refugiados por país de origem ^a (milhares)	Pessoas deslocadas internamente ^b (milhares)	Pessoas sem abrigo devido a catástrofes naturais (média anual por milhão de pessoas)	Crianças órfãs (milhares)	População prisional (por 100.000 pessoas)	Taxa de homicídios (por 100.000 pessoas)	Taxa de suicídios (por 100.000 pessoas)		Importância do défice alimentar (quilocalorias por pessoa por dia)	Violência contra as mulheres
								Feminino	Masculino		Mulheres vítimas de violência nas relações íntimas ou não íntimas
								2012	2012		2012/2014
180 Moçambique	48	0,1	..	331	2.100	65	12,4	21,1	34,2	195	31,5 ^d
181 Serra Leoa	78	5,3	..	40	310	52	1,9	4,5	11,0	169	..
182 Guiné	58	15,2	..	37	670	25	8,9	2,4	7,1	120	..
183 Burquina Faso	77	1,6	..	412	990	28	8,0	2,8	7,3	167	15,4 ^d
184 Burundi	75	71,9	77,6	564	740	72	8,0	12,5	34,1
185 Chade	16	14,6	71,0	106	980	41	7,3	2,3	7,4	288	..
186 Eritreia	..	286,0	10,0	0	180	..	7,1	8,7	25,8
187 República Centro-Africana	61	377,1	438,5	1.044	320	19	11,8	5,3	14,1	302	..
188 Níger	64	0,7	11,0	517	..	42	4,7	1,9	5,3	59	..
OUTROS PAÍSES OU TERRITÓRIOS											
Coreia (República Popular Democrática da)	100	1,2	..	1.451	5,2	344	..
Ilhas Marshall	96	0,0	..	0	..	58	4,7	36,3
Mónaco	100	0,0	73 ^f	0,0
Nauru	83	277	1,3
São Marino	100	0,0	6 ^f	0,7
Somália	3	1.080,8	1.106,8	258	630	..	8,0	6,8	18,1
Tuvalu	50	0,0	..	0	..	120	4,2	46,6
Agrupamentos por IDH											
Desenvolvimento humano muito elevado	100	56,7	212,4	—	..	281	2,2	5,5	18,2
Desenvolvimento humano elevado	96	839,4	9.653,8	—	..	188	6,5	6,4	10,3	64	..
Desenvolvimento humano médio	80	9.511,5	13.185,0	—	..	63	5,0	10,8	17,4	98	..
Desenvolvimento humano baixo	39	5.984,7	14.012,2	—	4.125	71	12,1	7,7	15,2	147	..
Países em desenvolvimento	67	17.341,9	38.144,8	—	..	109	6,9	8,3	13,4	94	..
Regiões											
Estados Árabes	81	10.806,0 ^u	16.111,6 ^u	—	..	116	4,0	2,6	5,5	68	..
Ásia Oriental e Pacífico	79	780,0 ^u	854,9 ^u	—	..	123	2,1	7,3	7,3	83	..
Europa e Ásia Central	97	203,5 ^u	2.615,5 ^u	—	..	220	3,9	4,8	18,5
América Latina e Caraíbas	92	207,3 ^u	7.042,4 ^u	—	..	230	23,2	2,8	9,9	43	..
Ásia do Sul	72	2.979,0 ^u	4.130,3 ^u	—	..	46	3,9	14,2	21,5	115	..
África Subsariana	41	2.366,1 ^u	7.177,7 ^u	—	3.987	90	14,5	6,3	15,6	133	..
Países menos avançados	39	6.948,0 ^u	11.886,5 ^u	—	..	77	10,0	8,6	15,6	167	..
Pequenos Estados insulares em vias de desenvolvimento	..	54,4 ^u	8,4 ^u	—	..	230	13,0
Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico	98	88,3 ^u	1.235,1 ^u	—	..	279	4,0	5,3	17,4	..	32,5
Mundo	71	17.474,2^u	38.170,2^u	—	..	144	6,2	7,8	14,7	93	..

NOTAS

- a Os dados referem-se às pessoas reconhecidas como refugiados ao abrigo da Convenção de 1951/Protocolo de 1967 das Nações Unidas e da Convenção da Organização da Unidade Africana de 1969. Na ausência de números governamentais, o Alto Comissariado da ONU para os Refugiados (ACNUR) estimou a população refugiada em muitos países industrializados com base em 10 anos de reconhecimento individual de requerentes de asilo.
- b Para mais informações sobre as estimativas, ver <http://www.internal-displacement.org>.
- c Os dados referem-se ao ano mais recente disponibilizado durante o período especificado.
- d Referente apenas à violência nas relações íntimas.
- e Inclui diversas formas de violência emocional.
- f Para mais informações por país, ver www.prisonstudies.org/highest-to-lowest/prison_population_rate.
- g Estes dados referem-se exclusivamente a zonas urbanas.
- h Cálculos do GRDH baseados em dados do ICPS (2014).
- i Os dados não coincidem com a definição padrão ou referem-se apenas a uma parte do país.
- j Os dados foram atualizados em 6 de outubro de 2014 e dados posteriores publicados pelo UNODC (2014).
- k Referente a 1990.

l Estes dados referem-se exclusivamente a zonas rurais.

m Inclui os refugiados palestinos sob a responsabilidade da Agência das Nações Unidas de Assistência aos Refugiados da Palestina no Próximo Oriente.

n Com base em informação secundária e em inquéritos com metodologias diferentes. Não reflete toda a dimensão da deslocação. Nenhuma organização ou mecanismo monitoriza com caráter sistemático o número de deslocados internos.

o Exclusivamente Windhoek.

p Exclusivamente a região de Khatlon.

q Referem-se exclusivamente à violência entre não parceiros.

r Podem estar incluídos os cidadãos do Sudão do Sul.

s Referente à média de 2009-2011 antes da independência do Sudão do Sul.

t Pode estar incluído nos dados relativos ao Sudão um número indeterminado de refugiados e candidatos a asilo do Sudão do Sul.

u Total não ponderado de estimativas nacionais.

DEFINIÇÕES

Registo de nascimento: Percentagem de crianças com menos de 5 anos já registadas na altura do inquérito. Inclui crianças cuja certidão de nascimento foi efetivamente vista pelo entrevistador e crianças cujas mães ou pessoas cuidadoras afirmaram que o nascimento foi registado.

Refugiados por país de origem: Número de pessoas que fugiram do seu país de origem devido a um receio fundado de perseguição em razão da sua raça, religião, nacionalidade, opinião política ou pertença a um grupo social específico e que não podem ou não desejam regressar ao seu país de origem.

Pessoas deslocadas internamente: Número de pessoas forçadas a abandonar as suas casas ou locais habituais de residência – nomeadamente em resultado de, ou para evitar, os efeitos de um conflito armado, situações de violência generalizada, violações dos direitos humanos ou catástrofes de origem natural ou humana – e que não atravessaram qualquer fronteira reconhecida internacionalmente.

Pessoas sem abrigo devido a catástrofes naturais: Pessoas que não possuem abrigo nas zonas de alojamento em resultado de catástrofes naturais e que transportam os seus poucos haveres, dormindo nas ruas, soleiras ou cais ou qualquer outro espaço, numa base mais ou menos aleatória, expressas em milhões de pessoas.

Crianças órfãs: Número de crianças (0-17 anos) que perderam um ou ambos os progenitores por qualquer razão.

População prisional: Número de detidos adultos ou jovens (incluindo as detenções preventivas, salvo indicação em contrário - ver nota f.) expresso por 100.000 pessoas.

Taxa de homicídios: Número de mortes ilegais infligidas propositadamente a uma pessoa por outra, expresso por 100.000 pessoas.

Taxa de suicídios: Número de mortes provocadas por ferimentos autoinfligidos, expresso por 100.000 pessoas da população de referência.

Importância do défice alimentar: Número de quilocalorias necessárias para retirar os malnutridos da sua situação, mantendo-se tudo o resto constante.

Mulheres vítimas de violência nas relações íntimas ou não íntimas: Percentagem da população feminina com mais de 15 anos que alguma vez foi vítima de violência física ou sexual nas relações íntimas ou não íntimas.

FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

Colunas 1 e 5: UNICEF (2015).

Coluna 2: ACNUR (2015).

Coluna 3: IDMC (2015).

Coluna 4: CRED EM-DAT (2015) e UNDESA (2013a).

Coluna 6: ICPS (2014).

Coluna 7: UNODC (2014).

Colunas 8 e 9: OMS (2015).

Coluna 10: FAO (2015a).

Coluna 11: ONU - Mulheres (2014).

Integração internacional

Classificação do IDH	Comércio		Fluxos financeiros					Mobilidade humana				Comunicações	
	Exportações e importações	Investimento direto estrangeiro, entradas líquidas	Fluxos de capital privado	Ajuda pública ao desenvolvimento líquida recebida ^a	Remessas, entradas	Índice líquido de migração	Porcentagem de imigrantes	Mobilidade internacional de estudantes	turismo internacional recebido	Utilizadores da Internet	Assinaturas de telemóveis		
	(% do PIB)	(% do PIB)	(% do PIB)	(% do RNB)	(% do PIB)	(por 1000 pessoas)	(% da população)	(% do total de matrículas no ensino superior)	(milhares)	(% da população)	(por 100 pessoas)	(% de variação)	
	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2010/2015 ^c	2013	2013 ^b	2013 ^b	2014	2014	2009–2014	
DESENVOLVIMENTO HUMANO MUITO ELEVADO													
1 Noruega	67,0	0,5	11,5	..	0,15	6,0	13,8 ^d	-3,4	4.963	96,3	116,5	5,2	
2 Austrália	41,0	3,3	-6,8	..	0,16	6,5	27,7 ^e	17,1	6.382	84,6	131,2	30,3	
3 Suíça	132,2	-1,2	12,6	..	0,46	8,0	28,9	12,6	8.967	87,0	140,5	16,7	
4 Dinamarca	102,8	0,5	-0,1	..	0,43	2,7	9,9	8,3	8.557	96,0	126,0	1,8	
5 Países Baixos	155,6	3,8	7,6	..	0,18	0,6	11,7	5,4	12.800	93,2	116,4	-4,3	
6 Alemanha	85,3	1,4	6,7	..	0,42	1,3	11,9	2,8	31.500	86,2	120,4	-4,6	
6 Irlanda	189,8	21,5	19,3	..	0,31	2,2	15,9	-3,9	8.260	79,7	104,3	-2,3	
8 Estados Unidos	30,0	1,8	0,7	..	0,04	3,1	14,3	3,6	69.800	87,4	98,4	11,0	
9 Canadá	61,9	3,9	-2,0	..	0,07	6,3	20,7	..	16.600	87,1	83,0	17,6	
9 Nova Zelândia	57,5	-0,3	0,8	..	0,25	3,3	25,1	14,0	2.629	85,5	112,1	3,1	
11 Singapura	358,0	21,4	3,4	15,0	42,9	10,3	11.900	82,0	158,1	14,0	
12 Hong Kong, China (SAR)	458,3	28,0	21,1	..	0,13	4,2	38,9	-1,7	25.700	74,6	239,3	33,1	
13 Listenstaine	33,1	-16,8	52	95,2	104,3	6,9	
14 Suécia	82,7	-0,9	-3,3	..	0,20	4,2	15,9	1,8	5.229	92,5	127,8	14,0	
14 Reino Unido	61,6	1,8	-3,9	..	0,06	2,9	12,4	16,3	31.200	91,6	123,6	-0,3	
16 Islândia	103,1	3,1	8,5	..	1,15	3,3	10,4	-8,2	800	98,2	111,1	2,6	
17 Coreia (República da)	102,8	0,9	1,9	..	0,49	1,2	2,5	-1,7	12.200	84,3	115,5	16,1	
18 Israel	64,5	4,1	0,2	..	0,26	-2,0	26,5	-2,6	2.962	71,5	121,5	-2,1	
19 Luxemburgo	371,4	50,0	-168,9	..	3,02	9,7	43,3	-85,9	945	94,7	148,4	2,7	
20 Japão	35,1	0,1	-2,7	..	0,05	0,6	1,9	3,0	10.400	90,6	120,2	31,7	
21 Bélgica	164,2	-0,6	-10,0	..	2,12	2,7	10,4	6,6	7.684	85,0	114,3	5,4	
22 França	58,0	0,2	-3,6	..	0,83	2,0	11,6	6,6	84.700	83,8	100,4	9,0	
23 Áustria	103,4	3,6	0,0	..	0,66	3,5	15,7	13,1	24.800	81,0	151,9	11,2	
24 Finlândia	77,3	-2,0	0,7	..	0,40	1,8	5,4	4,4	4.226	92,4	139,7	-3,1	
25 Eslovénia	143,4	-0,9	-9,6	..	1,43	2,1	11,3	-0,1	2.259	71,6	112,1	9,1	
26 Espanha	59,7	3,2	-5,8	..	0,69	2,6	13,8 ^f	1,4	60.700	76,2	107,9	-3,3	
27 Itália	54,8	0,6	-0,2	..	0,35	3,0	9,4	1,6	47.700	62,0	154,3	3,2	
28 República Checa	148,6	2,4	-3,1	..	1,09	3,8	4,0	6,5	9.004	79,7	130,0	4,4	
29 Grécia	63,4	1,2	1,7	..	0,33	0,9	8,9	-0,8	17.900	63,2	115,0	-4,0	
30 Estónia	171,3	3,9	0,3	..	1,72	0,0	16,3	-3,5	2.868	84,2	160,7	33,3	
31 Brunei Darussalam	108,6	5,6	-1,0	0,8	49,3	-38,3	225	68,8	110,1	5,1	
32 Chipre	86,7	2,8	-71,9	..	0,38	6,2	18,2 ^g	-61,0	2.405	69,3	96,3	7,5	
32 Qatar	97,5	-0,4	11,4	..	0,28	48,8	73,8	16,6	2.611	91,5	145,8	17,0	
34 Andorra	56,9	-182,3	2.335	95,9	82,6	0,7	
35 Eslováquia	181,4	2,2	-10,8	..	2,12	0,6	2,7	-10,9	6.235	80,0	116,9	15,4	
36 Polónia	90,3	-0,9	0,0	..	1,33	-0,2	1,7	0,2	15.800	66,6	156,5	33,4	
37 Lituânia	155,7	1,6	3,1	..	4,48	-1,9	4,9	-5,0	2.012	72,1	147,0	-8,1	
37 Malta	182,5	-19,4	52,7	..	0,35	2,1	8,0	-6,3	1.582	73,2	127,0	27,2	
39 Arábia Saudita	82,4	1,2	0,3	0,0	0,04	2,1	31,4	-0,8	13.400	63,7	179,6	7,3	
40 Argentina	29,3	1,9	-1,7	0,0	0,09	-0,5	4,5	..	5.571	64,7	158,7	21,1	
41 Emirados Árabes Unidos	176,1	2,6	11,4	83,7	38,2	7.126	90,4	178,1	28,8	
42 Chile	65,5	7,3	-5,2	0,0	0,00	0,3	2,3	-0,5	3.576	72,4	133,3	37,6	
43 Portugal	77,5	3,5	-0,2	..	1,92	1,9	8,4	1,4	8.097	64,6	111,8	0,3	
44 Hungria	169,9	-3,2	-2,4	..	3,24	1,5	4,7	3,4	10.700	76,1	118,1	0,4	
45 Barain	122,2	3,0	-10,4	3,4	54,7	-4,7	9.163	91,0	173,3	47,3	
46 Letónia	121,5	2,8	-0,6	..	2,46	-1,0	13,8	-2,9	1.536	75,8	124,2	13,9	
47 Croácia	85,4	1,0	-5,7	0,3	2,59	-0,9	17,6	-5,2	11.000	68,6	104,4	-2,8	
48 Koweit	98,1	1,0	20,5	..	0,00	18,3	60,2	..	300	78,7	218,4	137,8	
49 Montenegro	103,9	10,1	-11,0	2,8	9,59	-0,8	8,2	..	1.324	61,0	163,0	-22,0	
DESENVOLVIMENTO HUMANO ELEVADO													
50 Bielorrússia	125,2	3,1	-2,7	0,2	1,69	-0,2	11,6	-4,0	137	59,0	122,5	20,5	
50 Federação Russa	50,9	3,4	1,3	..	0,32	1,5	7,7	1,2	30.800	70,5	155,1	-3,1	
52 Omã	98,6	2,0	-0,6	0,0	0,05	59,2	30,6	-11,8	1.551	70,2	157,8	5,8	
52 Roménia	84,5	2,2	-6,0	..	1,86	-0,4	0,9	-1,4	8.019	54,1	105,9	-7,5	
52 Uruguai	51,3	5,0	-10,0	0,1	0,22	-1,8	2,2	..	2.683	61,5	160,8	31,4	
55 Bahamas	97,7	4,5	-4,1	5,2	16,3	..	1.364	76,9	71,4	-29,4	
56 Cazaquistão	64,9	4,2	-0,8	0,0	0,09	0,0	21,1	-5,1	4.926	54,9	168,6	55,6	
57 Barbados	96,8	12,2	-9,6	0,4	1,85	1,4	11,3	3,9	509	76,7	106,8	-11,6	
58 Antígua e Barbuda	103,5	11,2	-11,6	0,1	1,76	-0,1	31,9	-19,0	244	64,0	120,0	-23,2	

Classificação do IDH	Comércio		Fluxos financeiros			Mobilidade humana				Comunicações		
	Exportações e importações	Investimento direto estrangeiro, entradas líquidas	Fluxos de capital privado	Ajuda pública ao desenvolvimento líquida recebida ^a	Remessas, entradas	Índice líquido de migração	Porcentagem de imigrantes	Mobilidade internacional de estudantes	turismo internacional recebido	Utilizadores da Internet	Assinaturas de telemóveis	
	(% do PIB)	(% do PIB)	(% do PIB)	(% do RNB)	(% do PIB)	(por 1000 pessoas)	(% da população)	(% do total de matrículas no ensino superior)	(milhares)	(% da população)	(por 100 pessoas)	(% de variação)
	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2010/2015 ^e	2013	2013 ^b	2013 ^b	2014	2014	2009–2014
59 Bulgária	137,4	3,5	-2,0	..	3,06	-1,4	1,2	-4,6	6.898	55,5	137,7	-1,9
60 Palau	137,2	2,3	..	14,8	26,7	..	105	..	90,6	44,6
60 Panamá	154,8	11,8	-11,1	0,0	1,06	1,5	4,1	..	1.658	44,9	158,1	-5,8
62 Malásia	154,1	3,7	0,7	0,0	0,45	3,1	8,3 ^h	-0,2	25.700	67,5	148,8	37,2
63 Maurícia	120,8	2,2	-34,1	1,2	0,00	0,0	3,6 ⁱ	-11,6	993	41,4	132,3	49,3
64 Seicheles	164,0	12,3	-11,8	1,8	0,89	-3,4	13,0	-198,3	230	54,3	162,2	32,8
64 Trinidad e Tobago	103,2	7,0	..	0,0	0,53	-2,2	2,4	-27,8	434	65,1	147,3	5,5
66 Sérvia	92,7	4,3	-9,2	1,8	8,84	-2,1	5,6 ^j	-1,2	922	53,5	122,1	-1,8
67 Cuba	39,1	0,1	..	-2,5	0,1	4,1	2.829	30,0	22,5	308,5
67 Líbano	138,7	6,8	-6,5	1,4	17,73	21,3	17,6	6,9	1.274	74,7	88,4	57,0
69 Costa Rica	73,9	6,5	-9,7	0,1	1,20	2,7	8,6	-0,1	2.428	49,4	143,8	239,3
69 Irão (República Islâmica do)	53,7	0,8	..	0,0	0,25	-0,8	3,4	-1,0	4.769	39,4	87,8	22,9
71 Venezuela (República Boliviana da)	50,4	1,6	-1,2	0,0	0,03	0,3	3,9	-0,5	986	57,0	99,0	0,6
72 Turquia	57,9	1,6	-4,1	0,3	0,14	0,9	2,5	0,2	37.800	51,0	94,8	7,6
73 Sri Lanca	54,5	1,4	-4,4	0,6	9,56	-3,0	1,5	-5,1	1.275	25,8	103,2	30,3
74 México	64,2	3,3	-6,0	0,0	1,83	-2,0	0,9	-0,6	24.200	44,4	82,5	15,5
75 Brasil	27,6	3,6	-4,1	0,1	0,11	-0,2	0,3	-0,2	5.813	57,6	139,0	58,7
76 Geórgia	102,3	5,9	-4,9	4,1	12,05	-5,8	4,4 ^k	-5,8	5.392	48,9	124,9	93,8
77 São Cristóvão e Nevis	87,7	14,5	-14,0	3,9	6,73	..	10,5	-57,9	107	65,4	139,8	-4,2
78 Azerbaijão	75,6	3,6	-2,5	-0,1	2,36	0,0	3,4 ^l	-6,6	2.130	61,0	110,9	28,5
79 Granada	75,8	8,9	-10,6	1,2	3,55	-8,1	10,7	54,1	116	37,4	126,5	15,3
80 Jordânia	113,8	5,3	-10,0	4,2	10,82	11,3	40,2	3,7	3.945	44,0	147,8	51,9
81 Antiga República Jugoslava da Macedónia	126,7	4,1	-1,6	2,5	3,69	-0,5	6,6	-5,2	400	68,1	109,1	17,9
81 Ucrânia	102,2	2,5	-7,3	0,4	5,45	-0,2	11,4	0,5	24.700	43,4	144,1	21,3
83 Argélia	63,4	0,8	-1,0	0,1	0,10	-0,3	0,7	-1,1	2.634	18,1	93,3	3,7
84 Peru	48,4	4,6	-7,1	0,2	1,34	-2,0	0,3	..	3.164	40,2	102,9	20,6
85 Albânia	87,9	9,7	-8,3	2,3	8,46	-3,2	3,1	-12,1	2.857	60,1	105,5	34,9
85 Arménia	75,0	3,5	-10,0	2,7	21,01	-3,4	10,6	-2,6	1.084	46,3	115,9	57,0
85 Bósnia-Herzegovina	85,0	1,8	-1,1	3,0	10,80	-0,3	0,6	-3,2	529	60,8	91,3	8,0
88 Equador	60,8	0,8	0,2	0,2	2,60	-0,4	2,3	-1,3	1.364	43,0	103,9	15,8
89 Santa Lúcia	97,2	6,3	-13,3	1,9	2,26	0,0	6,7	-31,5	319	51,0	102,6	-5,3
90 China (República Popular da)	50,3	3,8	-2,7	0,0	0,42	-0,2	0,1	-1,8	55.700	49,3	92,3	66,9
90 Ilhas Fiji	136,4	4,1	-14,1	2,4	5,28	-6,6	2,6	20,1	658	41,8	98,8	31,6
90 Mongólia	112,2	18,7	-17,0	4,0	2,22	-1,1	0,6	-3,9	418	27,0	105,1	24,8
93 Tailândia	143,8	3,3	0,4	0,0	1,47	0,3	5,6	-0,2	26.500	34,9	144,4	45,2
94 Dominica	81,0	3,5	-0,3	4,0	4,56	..	8,9	..	78	62,9	127,5	-8,1
94 Líbia	94,8	0,9	3,5	0,1	0,03	-7,7	12,2	..	34	17,8	161,1	0,8
96 Tunísia	103,1	2,3	-2,4	1,6	4,87	-0,6	0,3	-3,2	6.269	46,2	128,5	37,9
97 Colômbia	38,0	4,3	-4,1	0,2	1,09	-0,5	0,3	..	2.288	52,6	113,1	22,9
97 São Vicente e Granadinas	87,2	17,9	-19,9	1,1	4,45	-9,1	9,4	..	72	56,5	105,2	-5,1
99 Jamaica	83,4	4,6	-5,5	0,5	15,05	-5,8	1,3	..	2.008	40,5	102,9	-5,0
100 Tonga	80,5	2,5	..	16,8	23,80	-15,4	5,2	..	45	40,0	64,3	25,6
101 Belize	127,2	5,5	-4,5	3,3	4,58	4,6	15,3	..	294	38,7	50,7	-5,6
101 República Dominicana	56,8	2,6	-6,1	0,3	7,33	-2,7	3,9	2,7	4.690	49,6	78,9	-9,7
103 Suriname	75,6	2,6	-2,6	0,6	0,13	-1,9	7,7	..	249	40,1	170,6	16,2
104 Maldivas	223,6	15,7	-13,4	1,2	0,14	0,0	24,4	-1.678,1	1.125	49,3	189,4	32,3
105 Samoa	80,9	3,0	-2,8	15,3	19,71	-13,4	3,0	..	116	21,2	55,5	..
DESENVOLVIMENTO HUMANO MÉDIO												
106 Botsuana	115,0	1,3	7,1	0,7	0,24	2,0	7,2	-5,4	2.145	18,5	167,3	74,2
107 Moldávia (República da)	125,3	3,1	-2,7	4,2	24,91	-5,9	11,2 ^m	-12,3	12	46,6	108,0	82,2
108 Egito	42,3	2,0	-0,2	2,1	7,32	-0,5	0,4	1,0	9.174	31,7	114,3	58,6
109 Turquemenistão	117,7	7,3	..	0,1	..	-1,0	4,3	..	8	12,2	135,8	217,0
110 Gabão	93,6	4,4	-2,0	0,5	0,13	0,6	23,6	-38,3	269	9,8	210,4	120,4
110 Indonésia	49,5	2,7	-2,7	0,0	0,88	-0,6	0,1	-0,5	8.802	17,1	126,2	83,1
112 Paraguai	94,1	1,2	-3,0	0,5	2,04	-1,2	2,7	..	610	43,0	105,6	19,3
113 Palestina (Estado da)	72,4	1,6	-1,2	19,1	18,29	-2,0	5,9 ⁿ	-9,8	545	53,7	72,1	56,7
114 Usbequistão	59,3	1,9	..	0,5	..	-1,4	4,4	-8,3	1.969	43,6	73,8	23,1
115 Filipinas	59,9	1,3	-0,3	0,1	9,81	-1,4	0,2	-0,2	4.681	39,7	111,2	35,2
116 El Salvador	72,2	0,8	-0,7	0,7	16,37	-7,1	0,7	-1,3	1.283	29,7	144,0	17,7
116 África do Sul	64,2	2,2	-2,5	0,4	0,27	-0,4	4,5	3,6	9.537	49,0	149,7	64,0

TABELA 15: INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL

Classificação do IDH	Comércio		Fluxos financeiros			Mobilidade humana				Comunicações		
	Exportações e importações	Investimento direto estrangeiro, entradas líquidas	Fluxos de capital privado	Ajuda pública ao desenvolvimento líquida recebida ^a	Remessas, entradas	Índice líquido de migração	Porcentagem de imigrantes	Mobilidade internacional de estudantes	turismo internacional recebido	Utilizadores da Internet	Assinaturas de telemóveis	
	(% do PIB)	(% do PIB)	(% do PIB)	(% do RNB)	(% do PIB)	(por 1000 pessoas)	(% da população)	(% do total de matrículas no ensino superior)	(milhares)	(% da população)	(por 100 pessoas)	(% de variação)
	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2010/2015 ^c	2013	2013 ^b	2013 ^b	2014	2014	2009–2014
116 Vietname	163,7	5,2	-4,9	2,5	6,35	-0,4	0,1	-2,2	7.572	48,3	147,1	32,1
119 Bolívia (Estado Plurinacional da)	81,4	5,7	-4,3	2,4	3,93	-2,4	1,4	..	798	39,0	96,3	48,9
120 Quirguizistão	143,1	10,5	-10,6	7,7	31,52	-6,3	4,1	1,9	3.076	28,3	134,5	57,8
121 Iraque	66,7	1,2	1,3	0,7	0,13	2,7	0,3	-0,2	892	11,3	94,9	42,3
122 Cabo Verde	87,2	2,2	-1,4	13,4	9,34	-6,9	3,0	-34,5	503	40,3	121,8	103,6
123 Micronésia (Estados Federados da)	..	0,6	..	41,7	6,97	-15,7	2,5	..	42
124 Guiana	203,8	6,7	-7,0	3,4	10,98	-8,2	1,8	-16,9	177	37,4	70,5	12,8
125 Nicarágua	92,6	7,5	-7,9	4,5	9,61	-4,0	0,7	..	1.229	17,6	114,6	96,7
126 Marrocos	80,5	3,2	-3,0	1,9	6,63	-2,7	0,2	-7,7	10.000	56,8	131,7	62,8
126 Namíbia	104,1	6,9	-3,0	2,0	0,09	-0,3	2,2	-32,7	1.176	14,8	113,8	49,5
128 Guatemala	58,6	2,5	-3,2	0,9	9,98	-1,0	0,5	..	1.331	23,4	106,6	-13,8
129 Tajiquistão	87,5	1,3	-1,0	4,5	47,50	-2,5	3,4	-4,2	208	17,5	95,1	44,6
130 Índia	53,3	1,5	-1,8	0,1	3,73	-0,4	0,4	-0,6	6.968	18,0	74,5	68,8
131 Honduras	117,5	5,8	-11,0	3,6	16,91	-1,2	0,3	-0,9	863	19,1	93,5	-16,8
132 Butão	103,7	2,8	..	8,1	0,66	2,7	6,7	-29,9	116	34,4	82,1	70,6
133 Timor-Leste	136,7	1,6	178,6	6,0	9,44	-13,3	1,0	..	58	1,1	58,7	78,1
134 Síria (República Árabe da)	76,5	3,1	..	0,2	2,55	-13,7	6,4	..	5.070	28,1	71,0	48,9
134 Vanuatu	99,1	4,0	-2,0	11,4	2,86	0,0	1,2	..	110	18,8	60,4	5,9
136 Congo	142,6	14,5	-31,4	1,4	0,18	-2,1	9,7	-20,9	297
137 Quiribati	121,0	5,3	4,0	25,5	7,30	-2,0	2,6	..	6	12,3	17,4	69,2
138 Guiné Equatorial	156,8	12,3	..	0,1	..	5,3	1,3	..	0	18,9	66,4	124,7
139 Zâmbia	81,6	6,8	-6,4	4,4	0,20	-0,6	0,7	..	915	17,3	67,3	96,0
140 Gana	89,4	6,7	-8,1	2,8	0,25	-0,8	1,4	0,5	931	18,9	114,8	80,0
141 Laos (República Democrática Popular do)	83,4	3,8	-3,9	4,0	0,53	-2,2	0,3	-3,4	2.510	14,3	67,0	29,8
142 Bangladesh	46,3	1,0	-0,9	1,6	9,24	-2,6	0,9	-1,1	148	9,6	75,9	121,0
143 Camboja	139,5	8,8	-8,4	5,6	1,15	-2,3	0,5	-2,7	4.210	9,0	155,1	250,0
143 São Tomé e Príncipe	58,3	3,4	-1,4	16,8	8,53	-1,6	3,3	..	12	24,4	64,9	39,2
DESENVOLVIMENTO HUMANO BAIXO												
145 Quênia	50,9	0,9	-0,5	5,9	2,41	-0,2	2,2	..	1.434	43,4	73,8	51,9
145 Nepal	48,2	0,4	..	4,5	28,77	-2,9	3,5	-7,6	798	15,4	82,5	291,2
147 Paquistão	33,1	0,6	-0,5	0,9	6,30	-1,8	2,2	-5,3	966	13,8	73,3	32,2
148 Mianmar	-0,4	0,2	-1,0	2.044	2,1	49,5	..
149 Angola	96,5	-5,7	10,7	0,3	0,00	0,6	0,4	..	650	21,3	63,5	48,2
150 Suazilândia	114,6	0,6	-0,3	3,4	0,79	-1,0	2,0	-32,8	968	27,1	72,3	27,8
151 Tanzânia (República Unida da)	49,5	4,3	-5,7	7,9	0,14	-0,6	0,6	-9,3	1.063	4,9	62,8	56,8
152 Nigéria	31,0	1,1	-4,5	0,5	4,46	-0,4	0,7	..	600	42,7	77,8	62,3
153 Camarões	49,6	1,1	-2,1	2,5	0,83	-0,5	1,3	-8,0	912	11,0	75,7	90,1
154 Madagáscar	73,1	7,9	..	4,9	0,22	0,0	0,1	-2,6	196	3,7	38,2	24,7
155 Zimbabué	86,4	3,0	..	6,5	..	5,7	2,6	-16,7	1.833	19,9	80,8	161,0
156 Maurítânia	133,7	27,1	..	7,5	..	-1,0	2,3	-23,0	0	10,7	94,2	51,8
156 Ilhas Salomão	119,1	4,1	-4,0	30,0	1,51	-4,3	1,4	..	24	9,0	65,8	577,2
158 Papuásia Nova Guiné	..	0,1	-4,0	4,5	0,09	0,0	0,3	..	174	9,4	44,9	112,5
159 Comores	78,2	2,3	-1,6	13,3	20,02	-2,8	1,7	-70,5	19	7,0	50,9	176,6
160 Iémen	82,1	-0,4	0,8	2,9	9,30	-1,1	1,3	-0,8	990	22,6	68,5	83,1
161 Lesoto	150,6	1,9	-1,1	11,2	19,81	-1,9	0,1	-11,7	433	11,0	101,9	206,8
162 Togo	95,8	1,9	-0,8	6,0	10,61	-0,3	3,0	-9,4	327	5,7	69,0	93,7
163 Haiti	71,1	2,2	..	13,7	21,05	-3,4	0,4	..	295	11,4	64,7	73,2
163 Ruanda	45,4	1,5	-1,5	14,6	2,26	-0,8	3,8	-5,7	864	10,6	64,0	177,5
163 Uganda	50,7	4,8	-5,5	7,0	3,77	-0,8	1,4	7,2	1.206	17,7	52,4	83,6
166 Benim	51,8	3,9	-0,9	7,9	2,75	-0,2	2,3	4,3	231	5,3	101,7	86,7
167 Sudão	25,7	3,3	-3,3	1,8	0,64	-4,3	1,2	..	591	24,6	72,2	99,9
168 Djibouti	134,2	19,6	..	9,6	2,45	-3,7	14,2	-39,3	63	10,7	32,4	106,7
169 Sudão do Sul	61,0	13,4	..	15,7	5,6	..	0	15,9	24,5	..
170 Senegal	73,6	2,0	-8,1	6,7	11,18	-1,4	1,5	..	1.063	17,7	98,8	80,3
171 Afeganistão	55,4	0,3	0,0	25,7	2,65	-2,6	0,3	-5,8	..	6,4	74,9	97,6
172 Costa do Marfim	91,0	1,2	-3,1	4,2	1,50	0,5	12,0	0,2	289	14,6	106,3	49,9
173 Malauí	110,5	3,2	-1,9	31,5	0,67	0,0	1,3	-20,1	770	5,8	30,5	78,8
174 Etiópia	41,5	2,0	..	8,1	1,44	-0,1	0,8	..	681	2,9	31,6	561,5
175 Gâmbia	87,8	2,8	..	12,7	15,45	-1,5	8,8	..	171	15,6	119,6	48,4
176 Congo (República Democrática do)	74,7	5,2	-5,2	8,6	0,10	-0,2	0,7	-0,1	191	3,0	53,5	242,1

Classificação do IDH	Comércio		Fluxos financeiros			Mobilidade humana			Comunicações			
	Exportações e importações	Investimento direto estrangeiro, entradas líquidas	Fluxos de capital privado	Ajuda pública ao desenvolvimento líquida recebida ^a	Remessas, entradas	Índice líquido de migração	Porcentagem de imigrantes	Mobilidade internacional de estudantes	turismo internacional recebido	Utilizadores da Internet	Assinaturas de telemóveis	
	(% do PIB)	(% do PIB)	(% do PIB)	(% do RNB)	(% do PIB)	(por 1000 pessoas)	(% da população)	(% do total de matrículas no ensino superior)	(milhares)	(% da população)	(por 100 pessoas)	(% de variação)
	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2013 ^b	2010/2015 ^e	2013	2013 ^b	2013 ^b	2014	2014	2009–2014
177 Libéria	121,9	35,9	..	30,5	19,65	-0,9	5,3	..	0	5,4	73,4	158,3
178 Guiné-Bissau	..	1,5	-1,1	10,8	4,76	-1,2	1,1	..	30	3,3	63,5	75,7
179 Mali	69,0	3,7	-5,7	13,5	7,36	-4,0	1,3	-5,3	142	7,0	149,0	353,0
180 Moçambique	70,5	42,8	-44,3	14,9	1,39	-0,2	0,8	-1,1	1.886	5,9	69,7	172,6
181 Serra Leoa	107,5	3,5	-5,4	9,8	1,63	-0,7	1,6	..	81	2,1	76,7	272,8
182 Guiné	83,1	2,2	-10,6	8,8	1,51	-0,2	3,2	-5,1	56	1,7	72,1	118,9
183 Burquina Faso	57,1	2,9	1,8	8,1	1,34	-1,5	4,1	-2,0	218	9,4	71,7	183,2
184 Burundi	41,6	0,3	..	20,1	1,79	-0,4	2,5	-3,5	142	1,4	30,5	195,3
185 Chade	69,6	4,0	..	3,1	..	-1,9	3,4	-11,9	100	2,5	39,8	98,1
186 Eritreia	37,5	1,3	..	2,5	..	1,8	0,2	..	107	1,0	6,4	151,5
187 República Centro-Africana	33,4	0,1	..	12,3	..	0,4	2,9	6,2	71	4,0	31,4	54,9
188 Níger	64,7	8,5	-13,0	10,7	2,30	-0,3	0,7	-5,1	123	2,0	44,4	161,7
OUTROS PAÍSES OU TERRITÓRIOS												
Coreia (República Popular Democrática da)	0,0	0,2	..	0	0,0	11,2	..
Ilhas Marshall	..	11,9	..	41,4	11,93	..	3,2	-18,0	5	16,8	29,4	..
Mónaco	64,2	..	328	92,4	88,5	39,7
Nauru	20,6
São Marino	15,4	..	70	..	118,9	21,8
Somália	-2,9	0,2	..	0	1,6	50,9	644,9
Tuvalu	..	0,9	..	48,3	10,59	..	1,5	..	1	..	38,4	276,7
Agrupamentos por IDH												
Desenvolvimento humano muito elevado	62,5	1,9	-0,1	..	0,28	2,6	12,6	3,6	638.685	82,5	119,8	15,7
Desenvolvimento humano elevado	55,6	3,4	-2,8	0,1	0,76	-0,1	1,8	-1,1	317.832	49,8	104,6	26,2
Desenvolvimento humano médio	62,3	2,3	-2,0	0,6	3,92	-0,9	0,7	-0,7	88.252	21,9	91,5	72,1
Desenvolvimento humano baixo	48,4	1,5	-2,4	3,5	4,10	-0,7	1,6	-4,2	22.802	16,0	65,6	140,6
Países em desenvolvimento	59,3	3,0	-2,6	0,4	1,50	-0,5	1,6	-1,2	428.877	31,9	91,2	65,5
Regiões												
Estados Árabes	92,6	1,7	2,0	0,9	2,06	0,4	8,3	-0,8	75.632	34,8	109,4	59,6
Ásia Oriental e Pacífico	58,5	3,6	-2,4	0,1	0,82	-0,3	0,4	-1,5	139.481	42,1	100,5	91,3
Europa e Ásia Central	72,6	2,7	-4,0	0,6	2,26	-0,6	6,7	-1,3	87.474	47,4	113,0	45,4
América Latina e Caraíbas	44,9	3,5	-4,3	0,2	1,03	-1,0	1,3	-0,2	73.630	50,0	114,9	24,0
Ásia do Sul	51,4	1,3	-1,7	0,5	4,09	-0,9	0,9	-1,2	16.165	17,6	75,6	77,1
África Subariana	60,0	2,4	-3,4	3,0	2,18	-0,1	1,8	-2,1	33.865	19,3	71,1	111,5
Países menos avançados	66,8	2,7	-1,1	5,6	4,42	-1,1	1,2	-2,3	23.829	8,6	63,1	157,5
Pequenos Estados insulares em vias de desenvolvimento	72,4	3,8	-6,7	1,9	6,11	-2,8	1,9	-7,8	17.532	28,2	64,8	44,0
Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico	57,0	1,7	-0,5	..	0,31	1,9	9,6	3,4	602.443	78,1	110,4	9,7
Mundo	60,4	2,3	-0,9	0,4	0,71	0,0	3,2	0,3	1.067.976	40,5	96,2	50,0

NOTAS

- a Os valores negativos referem-se a Ajudas Públicas ao Desenvolvimento líquidas concedidas por países doadores.
- b Dados referentes a 2013 ou ao ano mais recente disponível.
- c Os dados correspondem à média anual prevista para 2010-2015.
- d Inclui o arquipélago de Svalbard e a ilha de Jan Mayen.
- e Inclui a ilha de Natal, Cocos (Keeling) e Norfolk.
- f Inclui as ilhas Canárias, Ceuta e Melilha.
- g Inclui o Norte de Chipre.
- h Inclui Sabá e Saravaque.
- i Inclui as ilhas de Agalega, Rodrigues e S. Brandão.
- j Inclui o Kosovo.
- k Não inclui a Abcásia e a Ossétia do Sul, que declararam a independência da Geórgia.
- l Inclui Nagorno-Karabakh.
- m Inclui a Transnistria.
- n Inclui Jerusalém Oriental. Os refugiados não fazem parte do total de migrantes nascidos no estrangeiro no Estado da Palestina.

DEFINIÇÕES

Exportações e importações: O total das exportações e importações de bens e serviços, expresso como percentagem do PIB. Constitui um indicador básico da abertura ao comércio externo e à integração económica e mostra a dependência dos produtos domésticos da procura externa (exportação) e dos consumidores e produtores internos dos fornecimentos externos (importações), relativamente à dimensão económica do país (PIB).

Investimento direto estrangeiro, entradas líquidas: Somatório do capital social, do reinvestimento de receitas e de outros capitais a longo ou a curto prazos, expresso em percentagem do PIB.

Fluxos de capital privado: Investimento direto estrangeiro e investimento em carteira líquidos, expressos em percentagem do PIB.

Ajuda pública ao desenvolvimento líquida recebida: Pagamentos de empréstimos feitos em termos preferenciais (líquidos de reembolsos de capitais) e subvenções concedidas por agências oficiais com vista a promover o desenvolvimento económico e o bem-estar em países e territórios constantes da lista de beneficiários da ajuda do Comité de Ajuda ao Desenvolvimento, expressos em percentagem do RNB do país beneficiário.

Remessas, entradas: Rendimentos e recursos materiais transferidos pelos migrantes internacionais ou refugiados para beneficiários nos seus países de origem ou nos países onde residem formalmente.

Índice líquido de migração: Rácio da diferença entre o número de migrantes que entram e saem de um determinado país e a população média desse país, expresso por 1.000 pessoas.

Porcentagem de imigrantes: Rácio do total de imigrantes para um determinado país, expresso em percentagem da população desse país. A definição de imigrante varia conforme os países, mas, de uma forma geral, inclui a totalidade das pessoas nascidas no estrangeiro ou a totalidade dos estrangeiros (de acordo com a cidadania) ou a combinação das duas.

Mobilidade internacional de estudantes: Número total de estudantes estrangeiros do ensino superior (estudantes entrados) a estudar num determinado país menos o número de estudantes no mesmo nível de ensino desse país a estudar no estrangeiro (estudantes saídos), expresso em percentagem do total de matrículas no ensino superior nesse país.

turismo internacional recebido: Chegadas de visitantes não residentes (visitantes de uma noite,

visitantes de vários dias e excursionistas) às fronteiras nacionais.

Utilizadores da Internet: Pessoas com acesso à rede Web.

Assinaturas de telemóveis: Número de assinaturas de serviços de telefone móvel expresso por 100 pessoas.

FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

- Colunas 1, 2, 4, 5 e 9:** Banco Mundial (2015b).
- Coluna 3:** Cálculos do GRDH baseados em dados do Banco Mundial (2015b).
- Coluna 6:** UNDESA (2013b).
- Coluna 7:** UNDESA (2013b).
- Coluna 8:** Instituto de Estatística da UNESCO (2015).
- Colunas 10 e 11:** UIT (2015).
- Coluna 12:** Cálculos do GRDH baseados em dados da UIT (2015).

TABELA
15

Indicadores suplementares - percepções de bem-estar

Classificação do IDH	Percepções de bem-estar individual						Percepções acerca do trabalho e do mercado de trabalho					Percepções acerca do governo		
	Qualidade do ensino	Qualidade dos cuidados de saúde	Nível de vida	Sentimento de segurança	Liberdade de escolha		Índice de satisfação global com a vida	Emprego ideal	Sentimento de atividade e produtividade	Tempo dedicado ao voluntariado	Mercado de trabalho	Confiança no governo nacional	Ações com vista a preservar o ambiente	Confiança no sistema judicial
	(% de satisfeitos)	(% de satisfeitos)	(% de satisfeitos)	(% de respostas "Sim")	(% de satisfeitos)		(0, pouco satisfeitos a 10, muito satisfeitos)	(% de respostas "Sim")	(% de resposta Concordo ou Concorde plenamente)	(% de respostas "Sim")	(% de respostas "Boa")	(% de respostas "Sim")	(% de satisfeitos)	(% de respostas "Sim")
	2014	2014	2014	2014	Feminino	Masculino	2014	2013	2013	2014	2014	2014	2014	2014
DESENVOLVIMENTO HUMANO MUITO ELEVADO														
1 Noruega	82	82	95	86	95	96	7,4	85 ^a	..	32	52	70	56	83
2 Austrália	67	82	83	62	91	93	7,3	70	60	40	25	46	58	60
3 Suíça	81	94	94	81	96	93	7,5	84 ^a	..	27	47	75	86	81
4 Dinamarca	75	85	91	80	93	94	7,5	79	70	21	32	46	75	83
5 Países Baixos	78	86	85	81	89	93	7,3	60	64	36	24	53	74	65
6 Alemanha	66	85	90	80	88	91	7,0	80	56	32	55	60	71	67
6 Irlanda	83	67	77	75	93	91	7,0	68	63	41	40	46	75	67
8 Estados Unidos	68	77	74	73	87	86	7,2	65 ^a	67	44	51	35	60	59
9 Canadá	73	77	79	80	94	94	7,3	71	67	44	50	52	59	67
9 Nova Zelândia	73	84	83	65	93	93	7,3	66	65	45	41	63	67	63
11 Singapura	87	89	89	91	83	76	7,1	71 ^a	..	27	48	84	84	85
12 Hong Kong, China (SAR)	51	62	75	91	84	83	5,5	60 ^a	..	15	46	46	51	76
13 Listenstaine
14 Suécia	64	78	89	76	94	94	7,2	79	64	17	33	56	62	69
14 Reino Unido	65	77	79	79	86	81	6,8	71	59	32	43	42	65	60
16 Islândia	83 ^b	73 ^b	81 ^b	78 ^b	92 ^b	90 ^b	7,5 ^b	66	55	29 ^b	42 ^b	46 ^b	64 ^b	63 ^b
17 Coreia (República da)	49	62	63	61	55	61	5,8	51	39	21	19	28	34	19
18 Israel	67	72	67	77	68	69	7,4	57	60	21	36	44	45	60
19 Luxemburgo	74	88	86	68	94	91	6,9	58	37	34	20	66	81	76
20 Japão	60	71	61	68	79	75	5,9	69	39	26	30	38	51	64
21 Bélgica	83	89	81	72	85	87	6,9	73	58	25	27	47	70	49
22 França	66	81	74	70	77	82	6,5	74	52	30	11	26	59	48
23 Áustria	75	89	84	81	88	88	6,9	84	63	32	31	41	68	66
24 Finlândia	81	69	76	81	92	94	7,4	71	49	30	16	47	68	74
25 Eslovénia	76	81	61	84	89	87	5,7	65	60	35	12	18	66	30
26 Espanha	54	67	68	85	71	76	6,5	62	63	20	12	21	44	36
27 Itália	55	48	64	58	59	64	6,0	66	49	17	3	31	29	29
28 República Checa	63	75	68	61	76	76	6,5	70	40	13	19	34	64	39
29 Grécia	45	35	36	62	33	39	4,8	59	45	7	10	19	25	44
30 Estónia	52	51	46	65	73	73	5,6	50	57	19	26	41	61	54
31 Brunei Darussalam
32 Chipre	56	52	59	67	66	73	5,6	67	48	25	10	24	48	31
32 Qatar	72 ^a	90 ^c	86	92 ^a	89 ^a	91 ^a	6,4	73 ^a	..	19 ^a	66 ^a	..	91 ^a	..
34 Andorra
35 Eslováquia	58	56	58	56	57	58	6,1	61	47	11	8	31	45	30
36 Polónia	59	43	71	63	86	85	5,8	44	62	13	23	25	55	36
37 Lituânia	54	52	34	47	46	43	6,1	50	41	8	16	34	49	30
37 Malta	81	79	76	74	90	90	6,5	80	69	26	17 ^b	72	64	47
39 Arábia Saudita	66	72	78	..	76	74	6,3	61	49	15	59	..	65	..
40 Argentina	62	61	69	42	73	73	6,7	69	68	12	30	41	44	34
41 Emirados Árabes Unidos	70	84	81	90 ^d	94	91	6,6	70	53	22	59	..	93	..
42 Chile	41	34	81	55	69	74	6,8	74	69	16	41	40	40	23
43 Portugal	66	62	44	72	82	86	5,1	71	58	15	19	23	63	33
44 Hungria	53	56	48	47	48	46	5,2	71	54	11	19	31	41	46
45 Barain	74	83	74	..	80	84	6,2	69	54	30	42	..	69	..
46 Letónia	55	48	49	57	60	62	5,7	41	47	9	25	23	50	38
47 Croácia	57	49	48	60	56	42	5,4	42	41	17	14	16	42	45
48 Koweit	53	75	81	..	82	78	6,2	69	49	15	47	..	66	..
49 Montenegro	52	45	41	75	50	47	5,3	50	41	7	13	40	26	39
DESENVOLVIMENTO HUMANO ELEVADO														
50 Bielorrússia	48	37	49	62	56	58	5,8	46	43	16	31	51	44	43
50 Federação Russa	48	38	55	51	65	66	6,0	48	56	19	31	64	28	36
52 Omã	70 ^c	78 ^c	87 ^c	..	92 ^c	..	6,9 ^c	22 ^c	69 ^c
52 Roménia	55	55	48	55	67	72	5,7	41	47	7	16	24	26	36
52 Uruguai	59	69	74	49	90	88	6,6	63	70	18	40	60	64	45
55 Bahamas
56 Cazaquistão	46	39	66	53	70	70	6,0	48	47	25	40	60	34	43
57 Barbados

Classificação do IDH	Percepções de bem-estar individual						Percepções acerca do trabalho e do mercado de trabalho					Percepções acerca do governo			
	Qualidade do ensino	Qualidade dos cuidados de saúde	Nível de vida	Sentimento de segurança	Liberdade de escolha		Índice de satisfação global com a vida	Emprego ideal	Sentimento de atividade e produtividade	Tempo dedicado ao voluntariado	Mercado de trabalho local	Confiança no governo nacional	Ações com vista a preservar o ambiente	Confiança no sistema judicial	
	(% de satisfeitos)	(% de satisfeitos)	(% de satisfeitos)	(% de respostas "Sim")	(% de satisfeitos)		(0, pouco satisfeitos a 10, muito satisfeitos)	(% de respostas "Sim")	(% de resposta Concordo ou Concordo plenamente)	(% de respostas "Sim")	(% de respostas "Boa")	(% de respostas "Sim")	(% de satisfeitos)	(% de respostas "Sim")	
	2014	2014	2014	2014	Feminino	Masculino	2014	2013	2013	2014	2014	2014	2014	2014	
58 Antígua e Barbuda	
59 Bulgária	42	38	37	54	53	53	4,4	51	49	4	13	14	22	19	
60 Palau	
60 Panamá	71	62	77	40	89	88	6,6	76	85	31	60	44	56	38	
62 Malásia	76	85	62	48	77	79	6,0	76	58	37	55	63	67	57	
63 Maurícia	81	78	71	64	81	80	5,6	74 ^c	..	34	31	56	75	61	
64 Seicheles	
64 Trinidad e Tobago	64 ^b	54 ^b	54 ^b	57 ^b	82 ^b	83 ^b	6,2 ^b	56	68	37 ^b	43 ^b	38 ^b	34 ^b	33 ^b	
66 Sérvia	50	37	36	70	52	48	5,1	45	49	6	7	45	22	28	
67 Cuba	
67 Líbano	67	54	48	52	63	67	5,2	64	50	8	15	24	28	32	
69 Costa Rica	79	66	82	42	93	91	7,2	80	74	27	24	40	55	42	
69 Iraão (República Islâmica do)	55	44	55	4,7	72	38	24	24	..	58	..	
71 Venezuela (República Boliviana da)	61	40	54	22	56	57	6,1	78	70	11	22	20	27	22	
72 Turquia	53	71	57	60	62	67	5,6	61	36	5 ^b	30	56	43	48	
73 Sri Lanka	83	82	60	70	81	81	4,3	73	50	48	51	77	71	74	
74 México	66	55	70	52	78	73	6,7	72	60	18	41	33	56	39	
75 Brasil	46	33	75	36	70	71	7,0	76	72	13	44	36	41	41	
76 Geórgia	59	51	27	79	64	67	4,3	33 ^c	41	21	11	53	45	45	
77 São Cristóvão e Nevis	
78 Azerbaidão	51	34	51	74	66	66	5,3	45	53	20	35	78	54	42	
79 Granada	
80 Jordânia	58	73	62	75	73	69	5,3	62	46	5	27	..	51	..	
81 Antiga República Jugoslava da Macedónia	64	62	46	73	59	65	5,2	56	49	9	19	44	45	34	
81 Ucrânia	49	28	27	46	45	48	4,3	39	43	13	8	24	17	12	
83 Argélia	70	47	72	..	57 ^a	56 ^a	6,4	51 ^a	..	8 ^a	43	..	48 ^a	..	
84 Peru	48	37	62	45	63	77	5,9	67	62	16	42	24	39	18	
85 Albânia	52	47	46	56	68	77	4,8	32	34	9	15	50	40	24	
85 Arménia	49	41	31	82	46	46	4,5	30	41	7	15	21	31	26	
85 Bósnia-Herzegovina	60	55	49	66	41	32	5,2	47	48	8	5	10	18	25	
88 Equador	77	56	77	56	70	73	5,9	77	73	10	43	65	61	47	
89 Santa Lúcia	
90 China (República Popular da)	64 ^b	65 ^b	77	75 ^b	76 ^b	77 ^b	5,2	51	45	4	38 ^b	..	63 ^b	..	
90 Ilhas Fiji	
90 Mongólia	54	37	62	51	66	70	4,8	74	58	34	11	34	29	31	
93 Tailândia	88	83	76	72	88	91	7,0	80	65	14	58	72	80	81	
94 Dominica	
94 Líbia	33 ^a	67 ^a	70 ^a	5,8 ^a	62 ^a	..	37 ^a	49 ^a	..	37 ^a	..	
96 Tunísia	49	39	60	61	55	57	4,8	55	26	6	36	39	34	58	
97 Colômbia	62	45	79	44	79	79	6,4	69	78	20	40	30	40	26	
97 São Vicente e Granadinas	
99 Jamaica	65	53	42	65	82	79	5,3	50	53	38	22	28	35	29	
100 Tonga	
101 Belize	62	50	66	50	88	84	6,0	26	40	38	62	37	
101 República Dominicana	84	57	70	38	89	91	5,4	56	57	35	31	56	61	31	
103 Suriname	82 ^a	78 ^a	64 ^a	60 ^a	85 ^a	88 ^a	6,3 ^a	70 ^a	..	22 ^a	34 ^a	72 ^a	65 ^a	71 ^a	
104 Maldivas	
105 Samoa	
DESENVOLVIMENTO HUMANO MÉDIO															
106 Botsuana	56	52	32	35	78	79	4,0	48	42	26	27	71	71	72	
107 Moldávia (República da)	49	42	46	41	57	56	5,9	32	50	14	7	18	23	19	
108 Egito	36	33	70	74	55	59	4,9	58	30	7	30	70	36	68	
109 Turquemenistão	77 ^c	..	92	71	74	76	5,8	76	61	21	73	..	83	..	
110 Gabão	33	20	37	29	61	60	3,9	46	41	10	44	32	39	38	
110 Indonésia	78	74	70	85	68	70	5,6	76	61	38	49	65	53	54	
112 Paraguai	60	41	82	32	70	76	5,1	79	69	10	54	19	41	9	
113 Palestina (Estado da)	67	65	56	61	63	67	4,7	56	38	7	12	47	43	42	
114 Usbequistão	85	85	75	81	92	93	6,0	66	..	43	62	..	84	..	
115 Filipinas	83	80	70	62	89	91	5,3	87	64	42	66	69	88	63	

TABELA 16: INDICADORES SUPLEMENTARES - PERCEÇÕES DE BEM-ESTAR

Classificação do IDH	Perceções de bem-estar individual						Perceções acerca do trabalho e do mercado de trabalho					Perceções acerca do governo		
	Qualidade do ensino	Qualidade dos cuidados de saúde	Nível de vida	Sentimento de segurança	Liberdade de escolha		Índice de satisfação global com a vida	Emprego ideal	Sentimento de atividade e produtividade	Tempo dedicado ao voluntariado	Mercado de trabalho local	Confiança no governo nacional	Ações com vista a preservar o ambiente	Confiança no sistema judicial
	(% de satisfeitos)	(% de satisfeitos)	(% de satisfeitos)	(% de respostas "Sim")	(% de satisfeitos)		(0, pouco satisfeitos a 10, muito satisfeitos)	(% de respostas "Sim")	(% de resposta Concordo ou Concordo plenamente)	(% de respostas "Sim")	(% de respostas "Boa")	(% de respostas "Sim")	(% de satisfeitos)	(% de respostas "Sim")
	2014	2014	2014	2014	Feminino	Masculino	2014	2013	2013	2014	2014	2014	2014	2014
116 El Salvador	69	59	72	45	78	75	5,9	78	75	19	32	32	52	28
116 África do Sul	73	57	44	31	80	77	4,8	51	33	28	25	49	51	44
116 Vietname	85	72	78	61	80 ^b	82 ^b	5,1	65	46	14	42	81 ^b	73	66 ^b
119 Bolívia (Estado Plurinacional da)	66	47	72	47	88	87	5,9	76	68	22	51	47	62	23
120 Quirguizistão	58	57	76	49	70	63	5,3	55	49	36	41	37	33	28
121 Iraque	45	50	67	60	66	62	4,5	64	42	18	30	51	35	51
122 Cabo Verde
123 Micronésia (Estados Federados da)
124 Guiana
125 Nicarágua	80	54	69	56	81	80	6,3	76	67	20	38	58	68	46
126 Marrocos	34	27	76	66	58	65	5,2	40	56	5	18	38 ^b	45	28
126 Namíbia	71	58	43	44	85	85	4,6	21	46	78	64	68
128 Guatemala	70	49	72	50	82	84	6,5	77	72	41	36	37	55	41
129 Tajiquistão	71	60	82	83	73	73	4,9	67	49	37	49	..	51	..
130 Índia	69	58	58	52	75	79	4,4	80	47	17	34	73	54	67
131 Honduras	70	50	63	49	66	71	5,1	78	62	33	21	33	46	25
132 Butão	94	90	92	63	84	80	4,9	88	42	38	54	96	95	97
133 Timor-Leste
134 Síria (República Árabe da)	36 ^b	37 ^b	35 ^b	33 ^b	40 ^b	39 ^b	2,7 ^b	28	52	21 ^b	15 ^b	..	38 ^b	..
134 Vanuatu
136 Congo	36	23	41	48	65	61	4,1	55	55	14	45	48	32	47
137 Quiribati
138 Guiné Equatorial
139 Zâmbia	62	45	30	36	79	82	4,3	53	45	29	39	61	44	59
140 Gana	44	41	24	71	67	64	3,9	59	63	27	14	34	30	50
141 Laos (República Democrática Popular do)	73 ^a	66 ^a	73 ^a	75 ^a	87 ^c	..	4,9 ^a	80 ^a	..	20 ^a	66 ^a	..	90 ^c	..
142 Bangladeche	87	59	80	81	63	69	4,6	85	49	10	39	72	50	72
143 Camboja	87	79	78	42	94	92	3,9	80	49	9	65	..	89	..
143 São Tomé e Príncipe
DESENVOLVIMENTO HUMANO BAIXO														
145 Quênia	68	53	45	52	82	81	4,9	63	46	43	44	64	60	51
145 Nepal	83	60	73	59	62	71	5,0	87	37	27	50	59	60	63
147 Paquistão	53	39	57	50	52	53	5,4	74	65	12	30	43	31	57
148 Mianmar	78	76	70	81	73 ^b	74 ^b	4,8	52	47	50	42 ^b	..	68 ^b	..
149 Angola	46	29	35	46	30	37	3,8	60	39	17	43	57	37	44
150 Suazilândia	77 ^c	42 ^c	62 ^c	56 ^c	25 ^c	35 ^c	56 ^c	56 ^c
151 Tanzânia (República Unida da)	40	23	27	52	64	65	3,5	60	37	13	37	65	40	50
152 Nigéria	51	46	40	52	60	66	4,8 ^b	48	55	32	35	29	37	45
153 Camarões	52	32	55	51	76	81	4,2	56	48	12	43	61	55	51
154 Madagáscar	49	30	23	42	55	50	3,7	56	49	34	47	51	42	43
155 Zimbabué	64	57	43	55	67	57	4,2	52	45	21	25	57	46	52
156 Maurítânia	40	30	57	52	45	46	4,5	52	63	22	43	35	39	28
156 Ilhas Salomão
158 Papuásia Nova Guiné
159 Comores	49 ^a	24 ^a	38 ^a	72 ^a	50 ^a	57 ^a	4,0 ^a	64 ^a	..	18 ^a	30 ^a	46 ^a	39 ^a	34 ^a
160 Iémen	44	21	51	57	60	63	4,0	47	31	3	14	34	27	29
161 Lesoto	40 ^c	21 ^c	27 ^c	38 ^c	61 ^c	41 ^c	..	16 ^c	21 ^c	40 ^c	23 ^c	64 ^c
162 Togo	37	24	23	52	65	66	2,8	43 ^c	..	9	28	48	49	44
163 Haiti	37	21	18	41	46	53	3,9	31	27	24	17	33	34	24
163 Ruanda	84	80	44	85	90	89	3,6	63	61	11	50	..	92	..
163 Uganda	47	38	35	46	83	81	3,8	53	49	24	31	58	52	36
166 Benim	42	32	27	51	79	76	3,3	51	49	11	37	57	47	59
167 Sudão	28	22	52	71	25	29	4,1	51 ^a	..	23	18	..	11	65 ^c
168 Djibouti	67 ^c	49 ^c	63 ^c	72 ^c	76 ^c	59 ^c	..	8 ^c	55 ^c	68 ^c	58 ^c	..
169 Sudão do Sul	33	21	25	44	51	55	3,8	24	23	45	30	43
170 Senegal	40	26	39	64	68	70	4,4	43	57	14	32	66	39	67
171 Afeganistão	52	32	32	34	45	51	3,1	87	58	9	19	41	41	27
172 Costa do Marfim	47	32	29	51	79	77	3,6	50	45	8	54	63	44	50
173 Malauí	54	44	41	43	78	79	4,6	48	46	33	47	62	60	57

Classificação do IDH	Percepções de bem-estar individual						Percepções acerca do trabalho e do mercado de trabalho				Percepções acerca do governo			
	Qualidade do ensino	Qualidade dos cuidados de saúde	Nível de vida	Sentimento de segurança	Liberdade de escolha		Índice de satisfação global com a vida	Emprego ideal	Sentimento de atividade e produtividade	Tempo dedicado ao voluntariado	Mercado de trabalho local	Confiança no governo nacional	Ações com vista a preservar o ambiente	Confiança no sistema judicial
	(% de satisfeitos)	(% de satisfeitos)	(% de satisfeitos)	(% de respostas "Sim")	(% de satisfeitos)		(0, pouco satisfeitos a 10, muito satisfeitos)	(% de respostas "Sim")	(% de resposta Concordo ou Concordo plenamente)	(% de respostas "Sim")	(% de respostas "Boa")	(% de respostas "Sim")	(% de satisfeitos)	(% de respostas "Sim")
	2014	2014	2014	2014	Feminino	Masculino	2014	2013	2013	2014	2014	2014	2014	2014
174 Etiópia	75	58	53	68	65	64	4,5	65	61	13	42	68	79	56
175 Gâmbia
176 Congo (República Democrática do)	37	22	35	30	49	59	4,4	49	47	14	25	31	40	29
177 Libéria	39	29	29	35	56	56	4,6	31	45	46	30	35	28	27
178 Guiné-Bissau
179 Mali	34	30	35	64	62	68	4,0	62	49	5	58	62	32	45
180 Moçambique	65 ^c	47 ^c	38 ^c	42 ^c	63 ^c	..	5,0 ^c	59 ^c	..	17 ^c	45 ^c	63 ^c	55 ^c	62 ^c
181 Serra Leoa	33 ^b	35	33 ^b	56	66	67	4,5	49	46	25	27	59	41	38
182 Guiné	41	26	37	51	64	70	3,4	53	54	20	41	57	47	42
183 Burquina Faso	67	45	41	67	68	72	3,5	50	53	11	47	54	55	52
184 Burundi	54	37	26	43	47	39	2,9	10	10	..	41	..
185 Chade	49	26	43	51	57	55	3,5	70	42	9	38	37	53	30
186 Eritreia
187 República Centro-Africana	39 ^c	..	34 ^c	60 ^c	75 ^c	80 ^c	3,7 ^c	62 ^c	..	15 ^c	36 ^c	78 ^c	69 ^c	..
188 Níger	49	29	50	69	62	70	4,2	62	54	9	56	58	50	59
OUTROS PAÍSES OU TERRITÓRIOS														
Coreia (República Popular Democrática da)
Ilhas Marshall
Mónaco
Nauru
São Marino
Somália	49	34	67	71	82	85	16	38	63	75	49
Tuvalu
Agrupamentos por IDH														
Desenvolvimento humano muito elevado	64	72	73	71	6,6	68	57	30	36	38	56	53
Desenvolvimento humano elevado	61	58	71	65	5,6	69	50	10	37	45	55	41
Desenvolvimento humano médio	70	60	63	59	4,7	76	49	20	38	69	55	63
Desenvolvimento humano baixo	53	41	45	53	4,4	56	52	20	35	48	45	49
Países em desenvolvimento	63	56	63	61	5,0	72	50	16	37	58	54	..
Regiões														
Estados Árabes	46	41	65	66	5,0	53	41	12	31	..	41	..
Ásia Oriental e Pacífico
Europa e Ásia Central	57	55	53	62	5,3	56	42	17	30	46	42	35
América Latina e Caraíbas	57	44	71	43	6,5	74	..	17	39	35	46	35
Ásia do Sul	68	55	60	55	4,5	81	49	17	34	69	52	66
África Subsariana	54	41	39	51	4,3	52	50	22	37	50	48	47
Países menos avançados	60	43	50	59	4,2	66	49	17	37	58	51	52
Pequenos Estados insulares em vias de desenvolvimento
Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico	63	70	72	69	6,6	68	56	28	35	38	55	52
Mundo	63	58	64	62	5,3	71	52	18	37	54	54	54

NOTAS

- a Referente a 2012.
- b Referente a 2013.
- c Referente a 2011.
- d Referente a 2010.

DEFINIÇÕES

Satisfação com a qualidade do ensino: Percentagem de inquiridos que responderam "Satisfeito" à pergunta da Sondagem Mundial da Gallup: "Está satisfeito ou insatisfeito com o sistema de ensino?"

Satisfação com a qualidade dos cuidados de saúde: Percentagem de inquiridos que responderam "Satisfeito" à pergunta da Sondagem Mundial da Gallup: "Está satisfeito ou insatisfeito com a qualidade dos cuidados de saúde prestados?"

Satisfação com o nível de vida: Percentagem de inquiridos que responderam "Satisfeito" à pergunta da Sondagem Mundial da Gallup: "Está satisfeito ou

insatisfeito com o seu nível de vida, com tudo o que pode comprar ou fazer?"

Sentimento de segurança: Percentagem de inquiridos que responderam "Sim" à pergunta da Sondagem Mundial da Gallup "Sente-se seguro(a) ao caminhar sozinho(a) à noite na cidade ou zona onde vive?"

Satisfação com a liberdade de escolha: Percentagem de inquiridos que responderam "Satisfeito" à pergunta da Sondagem Mundial da Gallup: "Imagine uma escada com degraus numerados de 0, na base, até 10, no topo. Suponha que lhe dizemos que o topo da escada representa a melhor vida possível para si e que a base da escada representa a pior vida possível para si. Em que degrau da escada diria sentir situar-se pessoalmente

Índice de satisfação global com a vida: Média das respostas à pergunta da Sondagem Mundial da Gallup: "Imagine uma escada com degraus numerados de 0, na base, até 10, no topo. Suponha que lhe dizemos que o topo da escada representa a melhor vida possível para si e que a base da escada representa a pior vida possível para si. Em que degrau da escada diria sentir situar-se pessoalmente

neste momento, presumindo que, quanto mais alto estivesse, melhor se sentiria com a sua vida, e quanto mais baixo pior se sentiria com a sua vida? Que degrau se aproxima mais da forma como se sente?"

Emprego ideal: Percentagem de inquiridos empregados que responderam "Sim" à pergunta da Sondagem Mundial da Gallup "Diria que o seu emprego é o emprego ideal para si?"

Sentimento de atividade e produtividade: Percentagem de inquiridos que responderam "Concordo" ou "Concordo plenamente" à pergunta da Sondagem Mundial da Gallup "Nos últimos sete dias, sentiu-se ativo e produtivo todos os dias."

Tempo dedicado ao voluntariado: Percentagem de inquiridos que responderam "Sim" à pergunta da Sondagem Mundial da Gallup "No último mês, ofereceu o seu tempo como voluntário a alguma organização?"

Satisfação com o mercado de trabalho local: Percentagem de inquiridos que responderam "Boa" à pergunta da Sondagem Mundial da Gallup: "Tendo

presente a situação de emprego na cidade ou zona onde vive atualmente, diria que esta é uma boa altura ou uma má altura para arranjar emprego?"

Confiança no governo nacional: Percentagem de inquiridos que responderam "Sim" à pergunta da Sondagem Mundial da Gallup "Neste país, tem confiança no governo nacional?"

Satisfação com as ações com vista a preservar o ambiente: Percentagem de inquiridos que responderam "Satisfeito" à pergunta da Sondagem Mundial da Gallup: "No seu país, está satisfeito ou insatisfeito com os esforços desenvolvidos para preservar o ambiente?"

Confiança no sistema judicial: Percentagem de inquiridos que responderam "Sim" à pergunta da Sondagem Mundial da Gallup "Neste país, tem confiança no sistema judicial e nos tribunais?"

FONTES DE DADOS PRINCIPAIS

Columns 1–14: Gallup (2015).

Regiões

Estados Árabes (20 países/territórios)

Arábia Saudita, Argélia, Barain, Djibuti, Egito, Emirados Árabes Unidos, Estado da Palestina, Iémen, Iraque, Jordânia, Koweit, Líbano, Líbia, Marrocos, Omã, Qatar, República Árabe da Síria, Somália, Sudão, Tunísia

Ásia Oriental e Pacífico (24 países)

Camboja, China, Estados Federados da Micronésia, Fiji, Filipinas, Ilhas Marshall, Ilhas Salomão, Indonésia, Quiribati, Malásia, Mianmar, Mongólia, Nauru, Palau, Papuásia Nova Guiné, República Popular Democrática da Coreia, República Democrática Popular do Laos, Samoa, Tailândia, Timor-Leste, Tonga, Tuvalu, Vanuatu, Vietname

Europa e Ásia Central (17 países)

Albânia, Antiga República Jugoslava da Macedónia, Arménia, Azerbaijão, Bielorrússia, Bósnia-Herzegovina, Cazaquistão, Geórgia, Montenegro, Quirguizistão, República da Moldávia, Sérvia, Tajiquistão, Turquemenistão, Turquia, Ucrânia, Uzbequistão

América Latina e Caraíbas (33 países)

Antígua e Barbuda, Argentina, Bahamas, Barbados, Belize, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Dominica, El Salvador, Equador, Estado Plurinacional da Bolívia, Granada, Guatemala, Guiana, Haiti, Honduras, Jamaica, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Bolivariana da Venezuela, República Dominicana, Santa Lúcia, São Cristóvão e Nevis, São Vicente e Granadinas, Suriname, Trindade e Tobago, Uruguai

Ásia do Sul (9 países)

Afeganistão, Bangladeche, Butão, Índia, Maldivas, Nepal, Paquistão, República Islâmica do Irão, Sri Lanka

África Subsariana (46 países)

África do Sul, Angola, Benim, Botsuana, Burquina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camarões, Chade, Comores, Congo, Costa do Marfim, Eritreia, Etiópia, Gabão, Gâmbia, Gana, Guiné, Guiné-Bissau, Guiné Equatorial, Lesoto, Libéria, Madagáscar, Malauí, Mali, Maurícia, Mauritânia, Moçambique, Namíbia, Níger, Nigéria, Quênia, República Democrática do Congo, República Centro-Africana, República Unida da Tanzânia, Ruanda, São Tomé e Príncipe, Seicheles, Senegal, Serra Leoa, Suazilândia, Sudão do Sul, Togo, Uganda, Zâmbia, Zimbabué

Nota: Os países incluídos nos agregados relativos aos Países Menos Desenvolvidos e Pequenos Estados Insulares em Vias de Desenvolvimento seguem as classificações da ONU, disponíveis em www.unohrls.org.

Referências estatísticas

- ACNUR (Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados).** 2015. UNHCR Mid-Year Trends 2014. www.unhcr.org/54aa91d89.html. Acessado em 7 de abril de 2015.
- Aguna, C., e M. Kovacevic.** 2011. "Uncertainty and Sensitivity Analysis of the Human Development Index." Human Development Research Paper 2010/11. PNUD-GRDH, Nova Iorque. <http://hdr.undp.org/en/content/uncertainty-and-sensitivity-analysis-human-development-index>. Acessado em 15 de abril de 2015.
- Banco Mundial.** 2014. World Development Indicators database. Washington, DC. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators/wdi-2014>. Acessado em 7 de maio de 2014.
- . 2015a. World Development Indicators database. Washington, DC. <http://data.worldbank.org>. Acessado em 1 de julho de 2015.
- . 2015b. World Development Indicators database. Washington, DC. <http://data.worldbank.org>. Acessado em 16 de abril de 2015.
- . 2015c. "Getting a Job." <http://wbi.worldbank.org/Data/ExploreTopics/getting-a-job#Parental> Acessado em 15 de maio de 2015.
- Barro, R.J., e J.-W. Lee.** 2013a. Dataset of educational attainment, April 2013 revision. www.barrolee.com. Acessado em 9 de abril de 2013.
- . 2013b "A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950–2010." *Journal of Development Economics* 104: 184–198.
- . 2014. Dataset of educational attainment, June 2014 revision. www.barrolee.com. Acessado em 15 de dezembro de 2014.
- CEPAL (Comissão Econômica para a América Latina e as Caraíbas).** 2014. Preliminary Overview of the Economies of Latin America and the Caribbean, 2014. Santiago. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37345/S1420977_en.pdf?sequence=31. Acessado em 15 de março de 2015.
- Charmes, J.** 2015. "Time Use across the World: Findings of a World Compilation of Time-Use Surveys." Documento de trabalho. PNUD-GRDH, Nova Iorque.
- CRED EM-DAT (Centre for Research on the Epidemiology of Disasters).** 2015. The International Disaster Database. www.emdat.be. Acessado em 31 de março de 2015.
- Eurostat.** 2015. Estatística da União Europeia sobre Rendimento e Condições de Vida (EUSILC). Bruxelas. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-statistics-on-income-and-living-conditions>. Acessado em 15 de janeiro de 2015.
- FAO (Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura).** 2011. Tabela não publicada elaborada para o State of the World's Land and Water Resources for Food and Agriculture Background Thematic Report 3 "Land degradation." Roma.
- . 2015a. FAOSTAT Database. <http://faostat3.fao.org>. Acessado em 2 de junho de 2015.
- . 2015b. AQUASTAT Database. www.fao.org/nr/water/aquastat/main/. Acessado em 4 de junho de 2015.
- FMI (Fundo Monetário Internacional).** 2015. World Economic Outlook database. Washington, DC. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2015/01/weodata/index.aspx>. Acessado em 15 de abril de 2015.
- Gallup.** 2015. Gallup World Poll Analytics Database. www.gallup.com/products/170987/gallup-analytics.aspx. Acessado em 15 de maio de 2015.
- Grupo Interagências para o Cálculo de Estimativas da Mortalidade Materna (UNICEF, OMS, Divisão da População das Nações Unidas e Banco Mundial).** 2014. Maternal mortality data. www.childinfo.org/maternal_mortality_ratio.php. Acessado em 15 de abril de 2015.
- Høyland, B., K. Moene, e F. Willumsen.** 2011. "The Tyranny of International Rankings." *Journal of Development Economics* 97(1): 1–14.
- ICF Macro.** Diversos anos. Demographic and Health Surveys. www.measuredhs.com. Acessado em 15 de março de 2015.
- ICPS (Centro Internacional de Estudos Penitenciários).** 2014. "World Prison Population List (10th edition)." London. www.prisonstudies.org/highest-to-lowest/prison_population_rate. Acessado em 21 de novembro de 2014.
- IDMC (Observatório das Situações de Deslocações Internas).** 2015. IDPs worldwide. www.internal-displacement.org. Acessado em 9 de junho de 2015.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais do Brasil (INEP).** 2013. Correspondência a anos de escolaridade esperados. Brasília.
- Instituto de Estatísticas de Samoa.** 2013. Quadros de recenseamento. www.sbs.gov.ws. Acessados em 15 de novembro de 2014.
- Instituto de Estatística da UNESCO.** 2011. Global Education Digest 2011: Comparing Education Statistics across the World. Paris. www.uis.unesco.org/Library/Documents/global_education_digest_2011_en.pdf. Acessado em 15 de março de 2015.
- . 2012. Global Education Digest 2012: Opportunities Lost: The Impact of Grade Repetition and Early School Leaving. Paris. www.uis.unesco.org/Education/Documents/ged-2012-en.pdf. Acessado em 15 de março de 2015.
- . 2013. International Literacy Data 2013. www.uis.unesco.org/literacy/Pages/data-release-map-2013.aspx. Acessado em 15 de março de 2015.
- . 2015. Centro de dados. <http://data.uis.unesco.org>. Acessado em 26 de março de 2015.
- LIS (Estudo sobre Rendimento do Luxemburgo).** 2014. Luxembourg Income Study Project. www.lisdatacenter.org/data-access/. Acessado em 15 de dezembro de 2014.
- Ministério das Finanças de Timor-Leste.** 2015. National account 2000–2013. Dili. www.statistics.gov.tl/timor-leste-national-account-2000-2013. Acessado em 25 de junho de 2015.
- OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico).** 2014. Resultados do estudo PISA 2012. www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results.htm. Acessado em 20 de novembro de 2014.
- OIT (Organização Internacional do Trabalho).** 2012. Global Wage Report data. www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/global_wage?_adf.ctrl-state=18djc8t28q_78&_afLoop=305541918060446. Acessado em 15 de maio de 2015.
- . 2013. Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection. Genebra.
- . 2015a. Key Indicators on the Labour Market: 8th edition. Genebra. www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/. Acessado em 18 de maio de 2015.
- . 2015b. ILOSTAT Database. www.ilo.org/ilostat. Acessado em 30 de março de 2015.
- . 2015c. ILO Social Protection Sector databases. www.ilo.org/protection/information-resources/databases/. Acessado em 15 de maio de 2015.
- . 2015d. NORMLEX database. www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:12001:0:NO. Acessado em 15 de Junho de 2015.
- OMS (Organização Mundial de Saúde).** 2015. Observatório da Saúde Mundial. www.who.int/gho/. Acessado em 31 de março de 2015.
- Palma, J.G.** 2011. "Homogeneous Middles vs. Heterogeneous Tails, and the End of the 'Inverted-U': The Share of the Rich Is What It's All About." Cambridge Working Paper in Economics 1111. Universidade de Cambridge, Reino Unido. www.econ.cam.ac.uk/dae/repec/cam/pdf/cwpe1111.pdf. Acessado em 15 de setembro de 2013.
- UIT (União Internacional de Telecomunicações).** 2015. ICT Facts and Figures: The World in 2015. www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/stat/. Acessado em 1 de julho de 2015.
- UNDESA (Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas).** 2011. World Population Prospects: The 2010 Revision. Nova Iorque. www.un.org/en/development/desa/population/publications/trends/population-prospects_2010_revision.shtml. Acessado em 15 de outubro de 2013.
- . 2013a. World Population Prospects: The 2012 Revision. Nova Iorque. <http://esa.un.org/unpd/wpp/>. Acessado em 15 de abril de 2015.
- . 2013b. Trends in International Migrant Stock: The 2013 Revision. Nova Iorque. <http://esa.un.org/unmigration/migrantstocks2013.htm?msax>. Acessado em 15 de abril de 2015.
- . 2014. World Urbanization Prospects: The 2014 Revision. Edição em CD-ROM. <http://esa.un.org/unpd/wup/> CD-ROM. Acessado em 15 de maio de 2015.
- . 2015. World Population Prospects database. Extraídos em 9 de julho de 2015.
- UNESCSWA (Comissão Econômica e Social para a Ásia Ocidental das Nações Unidas).** 2014. Survey of Economic and Social Developments in Western Asia, 2013-2014. Beirute. www.escwa.un.org/information/publications/edit/upload/E_ESCWA_EDGD_14_3_E.pdf. Acessado em 15 de março de 2015.
- UNICEF (Fundo das Nações Unidas para a Infância).** 2015. The State of the World's Children 2015. New York. <http://sowc2015.unicef.org>. Acessado em 2 de abril de 2015.
- , Vários anos. Inquéritos de Grupo para Indicadores Múltiplos. Nova Iorque. www.unicef.org/statistics/index_24302.html. Acessados em 15 de abril de 2015.
- UNODC (Gabinete das Nações Unidas para o Controle da Droga e a Prevenção do Crime).** 2014. Global Study on Homicide: UNODC Homicide Statistics 2013. www.unodc.org/gsh/en/data.html. Acessado em 21 de novembro de 2014.
- UNSD (Divisão de Estatística das Nações Unidas).** 2015. National Accounts Main Aggregates Database. <http://unstats.un.org/unsd/snaama>. Acessado em 1 de julho de 2015.
- UN Women.** 2014. "Violence against Women Prevalence Data: Surveys by Country." Nova Iorque. www.endvawnow.org/uploads/browser/files/vawprevalence_matrix_june2013.pdf. Acessado em 19 de novembro de 2014.
- UPI (União Interparlamentar).** 2015. Women in national parliaments. www.ipu.org/wmn-e/classif-arc.htm. Acessado em 12 de março de 2015.

Relatórios do Desenvolvimento Humano 1990–2015

- 1990 Conceito e Medição do Desenvolvimento Humano
- 1991 Financiamento do Desenvolvimento Humano
- 1992 Dimensões Globais do Desenvolvimento Humano
- 1993 Participação das Pessoas
- 1994 Novas Dimensões da Segurança Humana
- 1995 Género e Desenvolvimento Humano
- 1996 Crescimento Económico e Desenvolvimento Humano
- 1997 Desenvolvimento Humano para Erradicar a Pobreza
- 1998 Padrões de Consumo para o Desenvolvimento Humano
- 1999 Globalização com Uma Face Humana
- 2000 Direitos Humanos e Desenvolvimento Humano
- 2001 Fazer as Novas Tecnologias Trabalhar para o Desenvolvimento Humano
- 2002 Aprofundar a Democracia num Mundo Fragmentado
- 2003 Objetivos de Desenvolvimento do Milénio: Um Pacto Entre Nações para Eliminar a Pobreza Humana
- 2004 Liberdade Cultural num Mundo Diversificado
- 2005 Cooperação Internacional numa Encruzilhada: Ajuda, Comércio e Segurança num Mundo Desigual
- 2006 A Água para lá da Escassez: Poder, Pobreza e a Crise Mundial da Água
- 2007/2008 Combater as Alterações Climáticas: Solidariedade Humana num Mundo Dividido
- 2009 Ultrapassar Barreiras: Mobilidade e Desenvolvimento Humanos
- 2010 A Verdadeira Riqueza das Nações: Vias para o Desenvolvimento Humano
- 2011 Sustentabilidade e Equidade: Um Futuro Melhor para Todos
- 2013 A Ascensão do Sul: o Progresso Humano num Mundo Diversificado
- 2014 Sustentar o Progresso Humano: Reduzir as Vulnerabilidades e Reforçar a Resiliência
- 2015 O Trabalho como Motor do Desenvolvimento Humano

Chave para as classificações e países do IDH 2014

Afeganistão	171	Alemanha	6	Paquistão	147
Albânia	85	Gana	140	Palau	60
Argélia	83	Grécia	29	Palestina, Estado da	113
Andorra	34	Granada	79	Panamá	60
Angola	149	Guatemala	128	Papuásia-Nova Guiné	158
Antígua e Barbuda	58	Guiné	182	Paraguai	112
Argentina	40	Guiné-Bissau	178	Peru	84
Arménia	85	Guiana	124	Filipinas	115
Austrália	2	Haiti	163	Polónia	36
Áustria	23	Honduras	131	Portugal	43
Azerbaijão	78	Hong Kong, China (RAE)	12	Qatar	35
Bahamas	55	Hungria	44	Roménia	52
Barain	45	Islândia	16	Federação Russa	50
Bangladeche	142	Índia	130	Ruanda	163
Barbados	57	Indonésia	110	São Cristóvão e Nevis	77
Bielorrússia	50	Irão (República Islâmica do)	69	Santa Lúcia	89
Bélgica	21	Iraque	121	São Vicente e Granadinas	97
Belize	101	Irlanda	6	Samoa	105
Benim	166	Israel	18	São Tomé e Príncipe	143
Butão	132	Itália	27	Arábia Saudita	39
Bolívia (Estado Plurinacional da)	119	Jamaica	99	Senegal	170
Bósnia-Herzegovina	85	Japão	20	Sérvia	66
Botsuana	106	Jordânia	80	Seycheles	64
Brasil	75	Cazaquistão	56	Serra Leoa	181
Brunei Darussalam	31	Quénia	145	Singapura	11
Bulgária	59	Quiribati	137	Eslováquia	35
Burquina Faso	183	Coreia (República da)	17	Eslovénia	25
Burundi	184	Koweit	48	Ilhas Salomão	156
Cabo Verde	122	Quirguizistão	120	África do Sul	116
Camboja	143	Laos (República Democrática Popular do)	141	Sudão do Sul	169
Camarões	153	Letónia	46	Espanha	26
Canadá	9	Líbano	67	Sri Lanca	73
Centro-Africana, República	187	Lesoto	161	Sudão	167
Chade	185	Libéria	177	Suriname	103
Chile	42	Líbia	94	Suazilândia	150
China	90	Liechtenstein	13	Suécia	14
Colômbia	97	Lituânia	37	Suíça	3
Comores	159	Luxemburgo	19	Síria, República Árabe da	134
Congo	136	Madagáscar	154	Tajiquistão	129
Congo (República Democrática do)	176	Malawi	173	Tanzânia (República Unida da)	151
Costa Rica	69	Malásia	62	Tailândia	93
Costa do Marfim	172	Maldívas	104	Antiga República Jugoslava da Macedónia	81
Croácia	47	Mali	179	Timor-Leste	133
	67	Malta	37	Togo	162
Chipre	32	Mauritânia	156	Tonga	100
República Checa	28	Maurícia	63	Trinidade e Tobago	64
Dinamarca	4	México	74	Tunísia	96
Djibouti	168	Micronésia (Estados Federados da)	123	Turquia	72
Domínica	94	Moldávia (República da)	107	Turquemenistão	109
República Dominicana	101	Mongólia	90	Uganda	163
Equador	88	Montenegro	49	Ucrânia	81
Egito	108	Marrocos	126	Emirados Árabes Unidos	41
El Salvador	116	Moçambique	180	Reino Unido	14
Guiné Equatorial	138	Myanmar	148	Estados Unidos	8
Eritreia	186	Namíbia	126	Uruguai	52
Estónia	30	Nepal	145	Uzbequistão	114
Etiópia	174	Países Baixos	5	Vanuatu	134
Fiji, Ilhas	90	Nova Zelândia	9	Venezuela (República Bolivariana da)	71
Finlândia	24	Nicarágua	125	Vietname	116
França	22	Níger	188	Iémen	160
Gabão	110	Nigéria	152	Zâmbia	139
Gâmbia	175	Noruega	1	Zimbabué	155
Geórgia	76	Omã	52		



Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

One United Nations Plaza

New York, NY 10017

www.undp.org

ISBN 978-92-1-626029-3



O desenvolvimento humano significa alargar as escolhas humanas atribuindo maior destaque à riqueza de vidas humanas e não simplesmente à riqueza das economias. O trabalho é fundamental neste processo, na medida em que mobiliza, de formas diferentes, pessoas de todo o mundo e ocupa uma parte importante das suas vidas. Dos 7,3 mil milhões de pessoas de todo o mundo, 3,2 mil milhões têm emprego, outras dedicam-se ao trabalho de prestação de cuidados, a trabalho criativo, a trabalho voluntário, ou ainda à sua preparação enquanto futuros trabalhadores.

Na perspetiva do desenvolvimento humano, a noção de trabalho é mais lata e mais profunda do que, simplesmente, a de posto de trabalho ou emprego. A noção de emprego não abarca muitos tipos de trabalho que têm fortes repercussões no desenvolvimento humano, como por exemplo o trabalho inerente à prestação de cuidados, o trabalho voluntário e o trabalho criativo como a escrita ou a pintura.

A relação entre o trabalho e o desenvolvimento humano é sinérgica. O trabalho reforça o desenvolvimento humano, garantindo rendimentos e meios de subsistência, reduzindo a pobreza e assegurando um crescimento equitativo. Permite também uma participação plena na sociedade, conduzindo a um sentimento de dignidade e valor próprio. Por seu turno, o trabalho inerente à prestação de cuidados a terceiros gera coesão social e reforça os laços no seio das famílias e comunidades.

Os seres humanos que trabalham em conjunto não só incrementam o bem-estar material, como também acumulam um conjunto de conhecimentos que constitui a base das culturas e das civilizações. Quando todo esse trabalho é desenvolvido com respeito pelo ambiente, os benefícios estendem-se ao longo de gerações. Em última análise, o trabalho liberta o potencial humano, a criatividade humana e o espírito humano.

“As mulheres estão em desvantagem no mundo do trabalho, tanto remunerado como não remunerado. Na esfera do trabalho remunerado, a sua participação na força de trabalho é inferior à dos homens, a sua remuneração menor, o seu trabalho tende a ser mais vulnerável, além de que se encontram sub-representadas em cargos de responsabilidade e de decisão. No que respeita ao trabalho não remunerado, asseguram, de forma desproporcionada, o trabalho doméstico e de prestação e cuidados a dependentes.”

— Helen Clark, Administradora do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

“O trabalho infantil não é um problema isolado e não pode ser resolvido isoladamente. É preciso que a comunidade internacional tenha consciência de que, se não conseguir proteger as suas crianças, não poderá proteger o desenvolvimento. Urge pôr fim à violência contra as crianças.”

—Kailash Satyarthi, Prémio Nobel da Paz 2014

“A noção de trabalho criativo pode ser problemática e difícil de definir, mas isso não nos deve demover de considerar a criatividade um elemento fundamental do desenvolvimento humano. Atualmente, valorizamos a nossa criatividade como uma componente essencial do desenvolvimento humano.”

—Orhan Pamuk, Prémio Nobel de Literatura 2006

“Assim como não é visível o trabalho das mulheres no agregado familiar, o trabalho das mulheres na construção da comunidade e na resolução de conflitos não é habitualmente reconhecido mas tem um impacto significativo no desenvolvimento humano.”

—Leymah Gbowee, Prémio Nobel da Paz 2011

“O trabalho, e não apenas o emprego, contribui para o progresso humano e reforça o desenvolvimento humano. Contudo, a relação entre trabalho e desenvolvimento humano não é automática”

—Selim Jahan, Autor principal