

Síntese

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)



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 perspectiva 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 a 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 consciencialização 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 enumerados 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 Odusola, Romulo Paes de Sousa, Thangavel Palanivel e Claudia Vinay. A leitura do Relatório, numa perspectiva 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, Yiyong 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 – 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 do Relatório do Desenvolvimento Humano 2015

Prefácio

Agradecimentos

Síntese

CAPÍTULO 1

Trabalho e desenvolvimento humano — relações analíticas

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

O trabalho nas diversas etapas do ciclo de vida

O trabalho reforça o desenvolvimento humano

A ligação entre o trabalho e o desenvolvimento humano não é automática

Trabalho que prejudica o desenvolvimento humano

Trabalhadores em risco

Conclusões

CAPÍTULO 2

Desenvolvimento humano e trabalho: progressos e desafios

A dimensão do progresso humano e o contributo do trabalho

Privações humanas graves, mas um potencial humano considerável por explorar

Outros desafios no domínio do desenvolvimento humano

Desenvolvimento humano — expectativas

CAPÍTULO 3

O mundo do trabalho em mudança

Transformação estrutural do trabalho

Revolução tecnológica

Globalização do trabalho

O trabalho na era digital

Novas fronteiras para o trabalho

A força de trabalho moderna

Promessas por cumprir

Implicações para o desenvolvimento humano

Conclusões

CAPÍTULO 4

Assimetrias entre trabalho remunerado e não remunerado

Disparidades no mundo do trabalho remunerado

Assimetrias no trabalho não remunerado

Desafios emergentes: lacunas na assistência, choques de saúde e alterações climáticas

Rumo ao reequilíbrio: alargamento das escolhas, empoderamento das pessoas

Conclusões

CAPÍTULO 5

Avançar para o trabalho sustentável

Definir o contexto: objetivos para o desenvolvimento sustentável

A sustentabilidade no quadro do desenvolvimento humano

Trabalho e desenvolvimento sustentável

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável revisitados — o seu impacto no trabalho

Conclusões

CAPÍTULO 6

Potenciar o desenvolvimento humano através do trabalho

Estratégias de criação de oportunidades de trabalho

Estratégias para assegurar o bem estar dos trabalhadores

Estratégias de ação para fins específicos

Agenda vocacionada para a ação — três pilares

Conclusões

Notas

Referências

ANEXO ESTATÍSTICO

Guia do Leitor

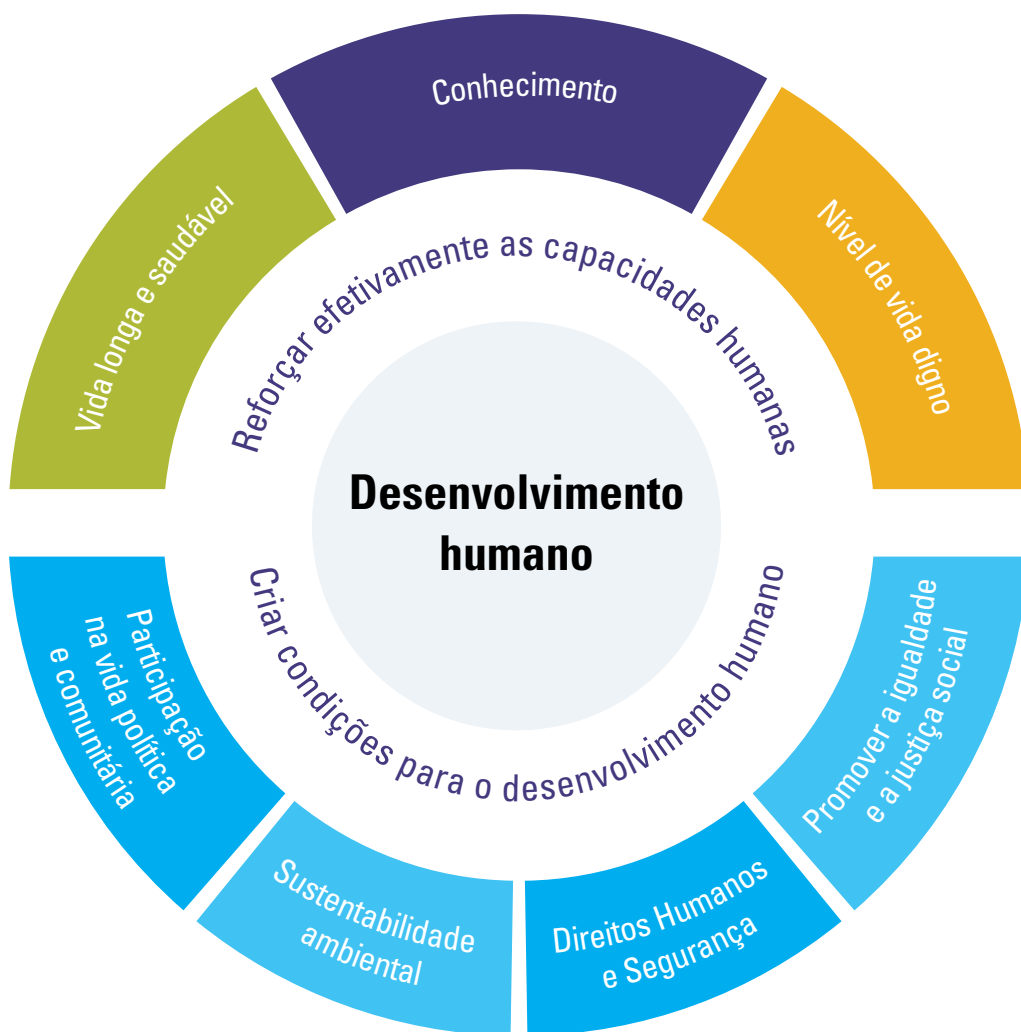
Tabelas Estatísticas

1. Índice de Desenvolvimento Humano e seus componentes
2. Tendências do índice de Desenvolvimento Humano, 1990-2014
3. Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado à Desigualdade
4. Índice de Desenvolvimento Humano por Género
5. Índice de Desigualdade de Género
6. Índice de Pobreza Multidimensional - países em desenvolvimento
7. Índice de Pobreza Multidimensional - alterações ao longo do tempo
8. Tendências populacionais
9. Resultados relativos à saúde
10. Progressos na educação
11. Rendimento nacional e composição dos recursos
12. Sustentabilidade ambiental
13. Trabalho e emprego
14. Segurança humana
15. Integração internacional
16. Indicadores suplementares - percepções de bem-estar

Regiões

Referências Estatísticas

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.

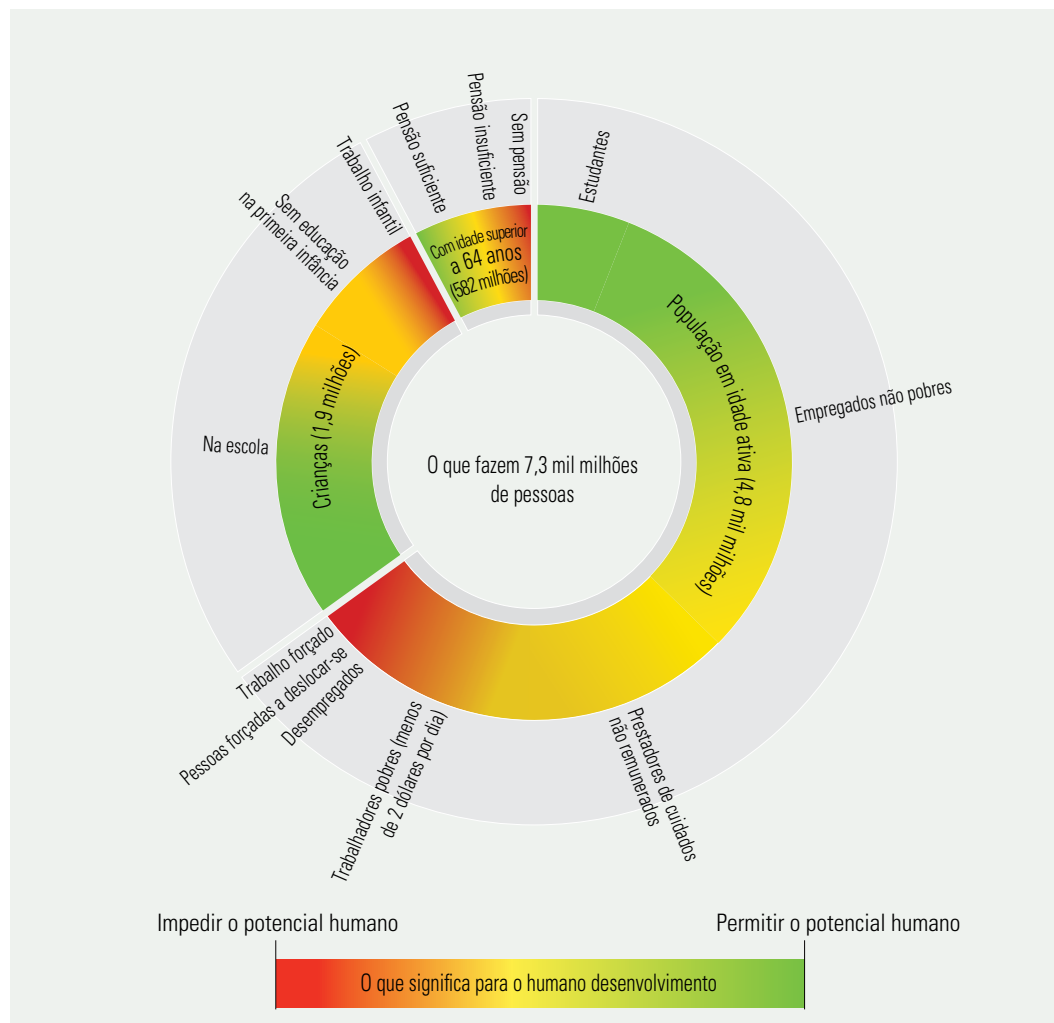
As pessoas são a verdadeira riqueza das nações, e o desenvolvimento humano concentra-se em alargar a capacidade de escolha do indivíduo

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).

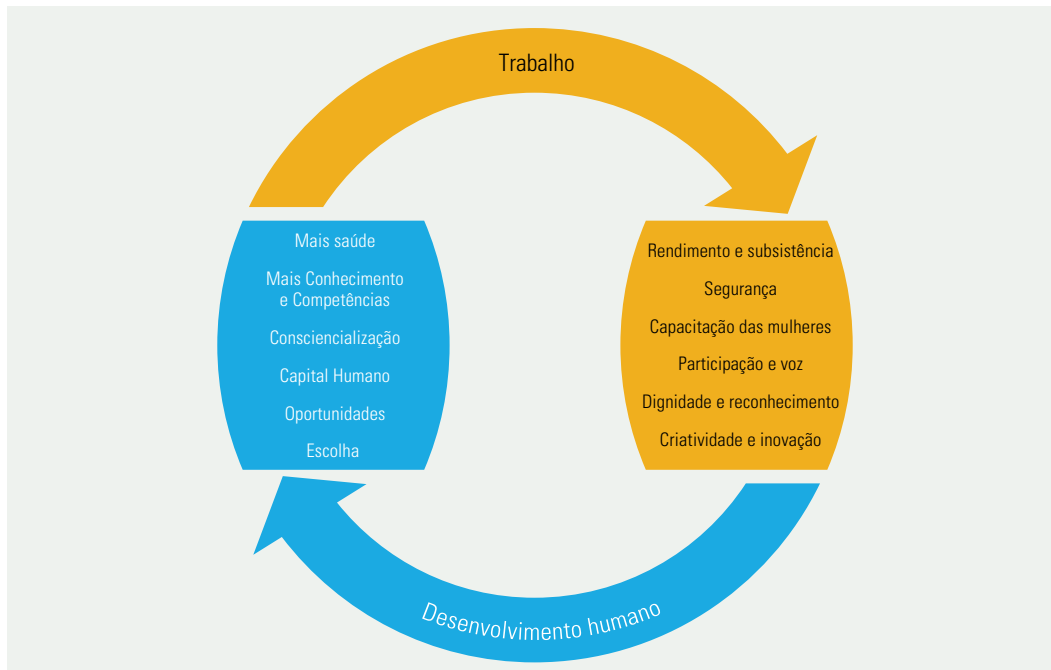
O conceito de desenvolvimento humano é complementado com uma medida: o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), que avalia o bem-estar humano à luz de uma perspetiva mais lata, que não se limita exclusivamente ao rendimento (caixa 2).

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.¹

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.² À escala global, 80 milhões de trabalhadores na área da saúde e da educação têm contribuído para reforçar as capacidades humanas.³ 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.⁵ Cerca de 53 milhões de trabalhadores domésticos remunerados dão resposta a necessidades de cuidados pessoais.⁶ 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 enriquecem as

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

vidas humanas. 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.⁷

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 Tabela 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.⁸ 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.⁹ Na Moldávia, 69 por cento da população urbana têm acesso à água potável, em comparação com apenas 23 por cento da população rural.¹⁰

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.¹¹

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.¹²

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.¹³

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.¹⁴

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.¹⁵

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.¹⁶ A maior longevidade, o

**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

envelhecimento, a estagnação do crescimento 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.¹⁷

A segurança humana sofre ameaças de vária ordem. No final de 2014, foram deslocadas, em todo o mundo, 60 milhões de pessoas.¹⁸ 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.²⁰

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.²¹ Quase 30 por cento (2,1 mil milhões) da população mundial sofrem de obesidade, três quintos dos quais em regiões de países em desenvolvimento.²²

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.²³ 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:

FIGURA 3

O trabalho corrosivo e explorador destrói o desenvolvimento humano



Source: Human Development Report Office.

Trata-se de um trabalho com segurança? As pessoas 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.²⁴ 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.²⁵

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.²⁶

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.

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.

Certos tipos de trabalho em determinadas condições prejudicam o desenvolvimento 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.²⁷

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.²⁸

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

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

A seguir ao tráfico de armas e de droga, o tráfico de seres humanos é o negócio ilícito 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.²⁹

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 a Europa, principalmente a partir da Líbia, viraram ou afundaram.³⁰

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.³¹

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).³²

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.³³

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.³⁴

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.³⁵

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.³⁶

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

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.³⁷

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.³⁸

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.³⁹

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

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

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 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.⁴⁰ A prestação de serviços também regista 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.⁴¹ 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.⁴²

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.⁴³ 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.⁴⁴

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

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.

orientado para as cadeias de valor mundiais, embora os salários sejam os mesmos para os trabalhadores, independentemente de as integrarem ou não,⁴⁵ 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.⁴⁶ 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

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

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.⁴⁷ Na Arábia Saudita, os agricultores utilizam a tecnologia sem fios para distribuir a água, que é escassa, na irrigação das culturas de trigo.⁴⁸ 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

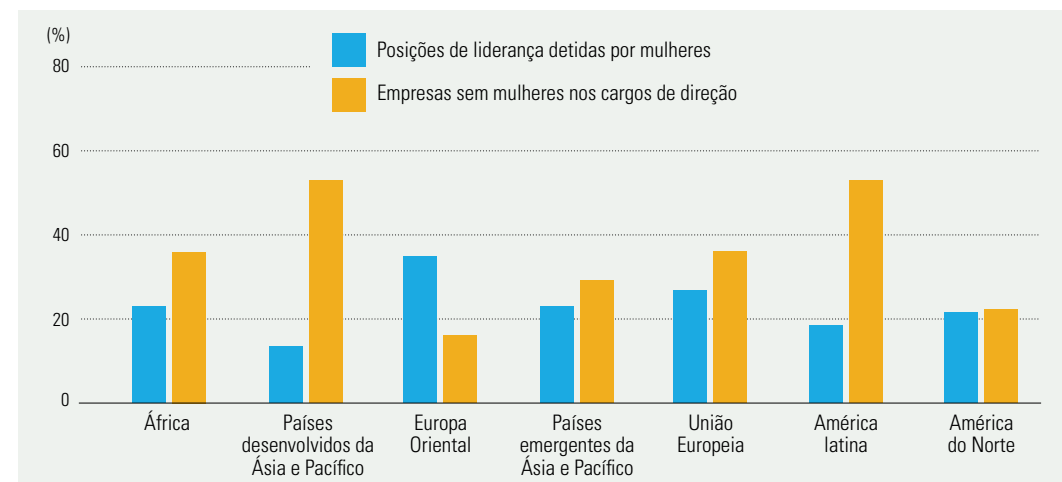
muitos outros tipos de atividade - formal e informal, remunerada e não remunerada -, desde vendedores de comida no Cairo a varredores de rua no Senegal e a prestadores de cuidados em Londres.

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.⁴⁹

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.⁵⁰ 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

FIGURA 6

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



Fonte: Grant Thornton 2015.

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 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 2014.⁵¹

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

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.⁵²

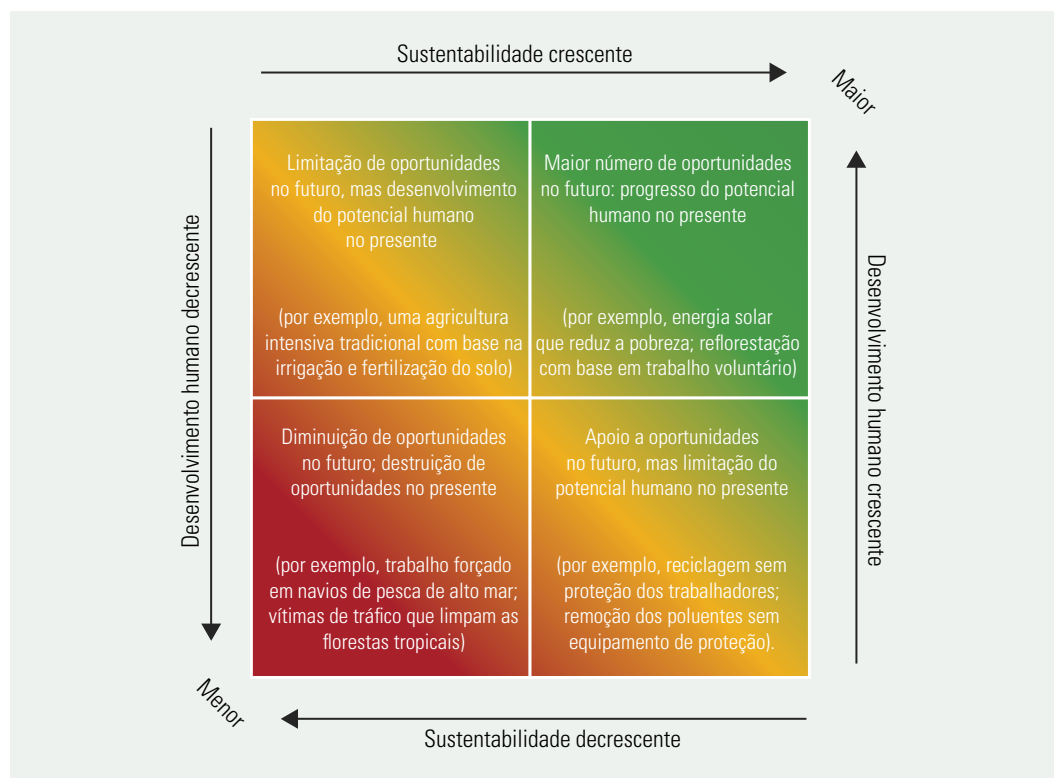
Porém, ainda que as mulheres tenham a seu cargo mais de metade do trabalho, a verdade é que estão em desvantagem nas duas esferas do trabalho: trabalho remunerado e não remunerado à luz de padrões que se reforçam mutuamente.

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.⁵³ 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.⁵⁴ A contribuição das mulheres para a força de trabalho e taxas de emprego é

O trabalho sustentável promove o desenvolvimento humano

FIGURA 7

A matriz do trabalho sustentável



Source: Human Development Report Office.

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 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).⁵⁵ 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 energias renováveis poderão passar a ser um meio fundamental para alcançar o desenvolvimento sustentável

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..

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.⁵⁶ 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 recolha 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.⁵⁷ 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.⁵⁸ 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 um 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.⁵⁹

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 de trabalho que viabilizam horários flexíveis sem penalizar a progressão na carreira 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

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

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 3).

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 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 situação de trabalhos forçados.⁶⁰ A Meta 5.2 ajudaria 4,4 milhões de mulheres alvo de exploração sexual,⁶¹ e a Meta 3.a incidiria sobre um número estimado de 100 milhões de trabalhadores no sector do tabaco.⁶² 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.⁶³ 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.⁶⁴

Grande parte do trabalho relacionado com a transição para a sustentabilidade ambiental (meta 9.4) implicará infraestruturas e construção. Os 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.⁶⁵ 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.

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 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 2014.⁶⁶ 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 de desenvolvimento humano continua a ser relevante para o discurso do desenvolvimento - e ainda mais no mundo de hoje

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.

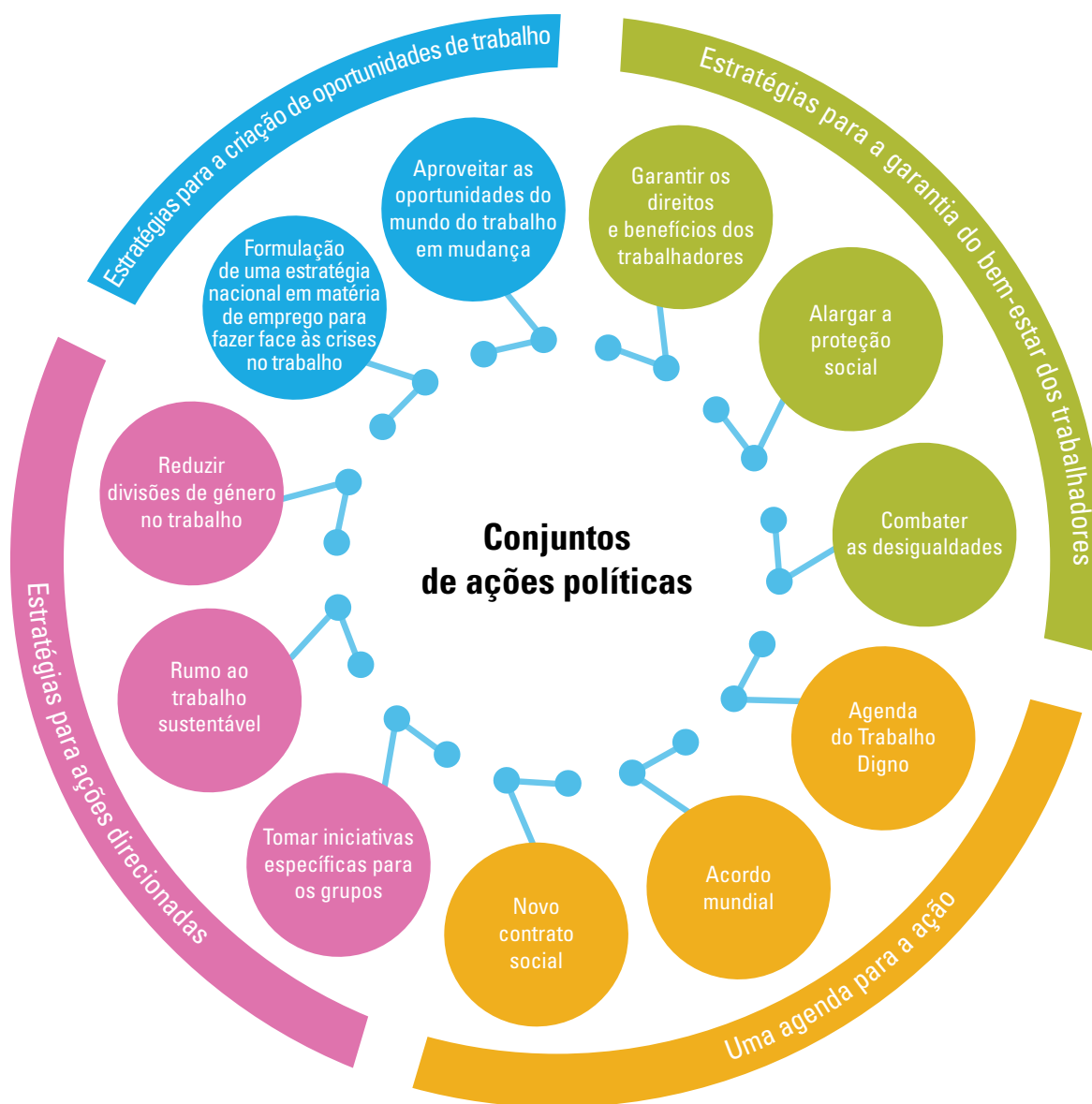
Neste mundo novo e em mudança, com uma nova agenda e novos objetivos de desenvolvimento, é crucial visitar o conceito e os indicadores do desenvolvimento humano, que datam já de há 25 anos. O Relatório do Desenvolvimento Humano do próximo ano, o 25.º da série, será dedicado essa questão.

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



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

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.⁶⁷ 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),⁶⁸ 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),⁶⁹ 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 sectores 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

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

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.

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

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

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.

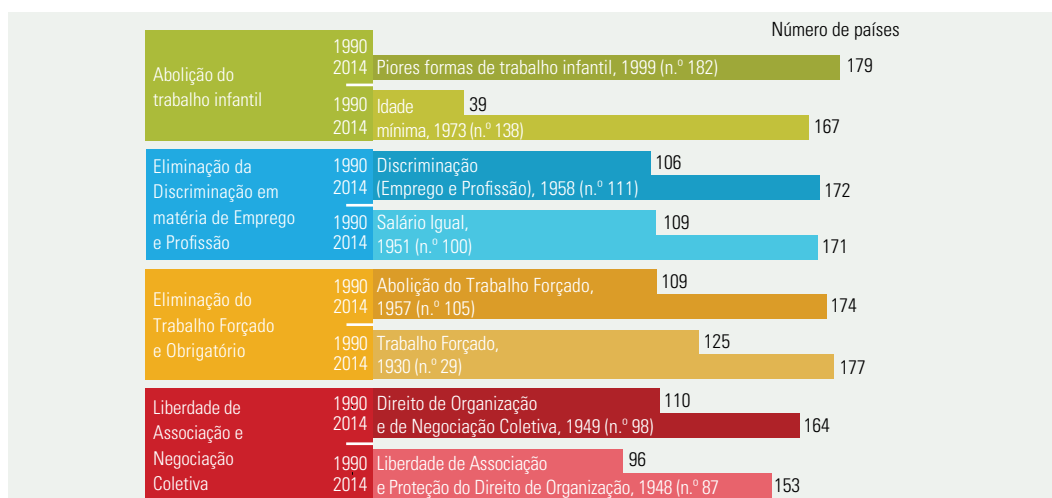
Promover a ação coletiva e o sindicalismo. Tendo em conta a globalização, a revolução tecnológica e as mudanças nos mercados de trabalho, é necessário apoio para formas emergentes de ação coletiva (como a Associação das Mulheres Trabalhadoras Independentes na Índia),⁷⁰ organizações inovadoras para os trabalhadores flexíveis (como a União Trabalhadores Independentes dos Estados Unidos)⁷¹ 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.⁷² As medidas destinadas a alargar a proteção social deverão centrar-se na:

- *Prosseguir 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.
- *Conjugar a proteção social com as estratégias de trabalho adequadas.* Os programas permitiriam dar

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).

trabalho aos mais desfavorecidos, servindo como uma rede de segurança social.

- *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 programas 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.⁷³
- *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).⁷⁴ 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,⁷⁵ 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.⁷⁶
- *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.

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

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

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

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 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

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 setores da saúde e educação, sendo de salientar o papel que o setor público desempenha constantemente na transformação das competências.

Fonte: Atkinson (2015).

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).

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.⁷⁷

Deverão ser criadas oportunidades de trabalho atrativas para os jovens

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

- *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 acadêmicas 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.
- *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 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.

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.

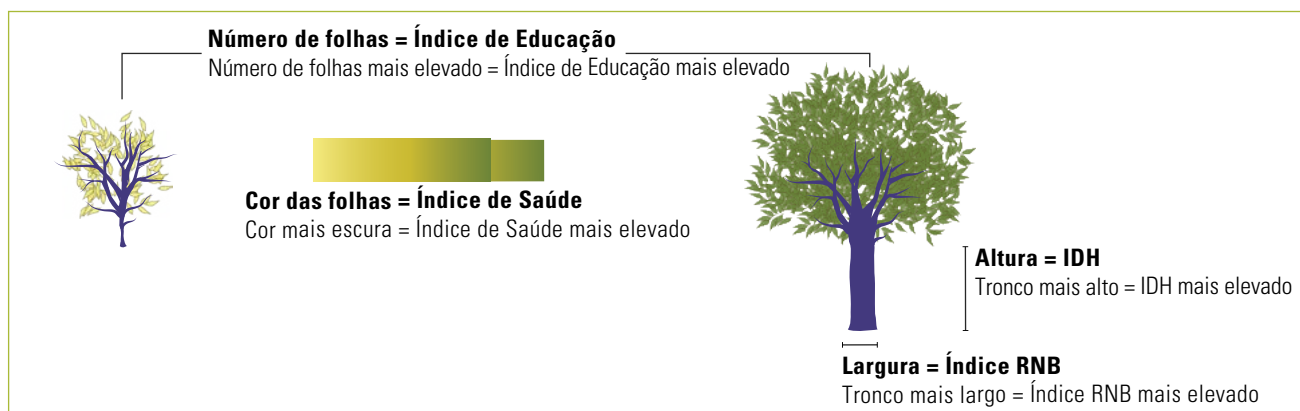
Fonte: OIT 2008b.

mutuamente. O trabalho digno reforça o desenvolvimento humano graças a cada um dos seus pilares. A criação de emprego e o desenvolvimento de empresas proporcionarão 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

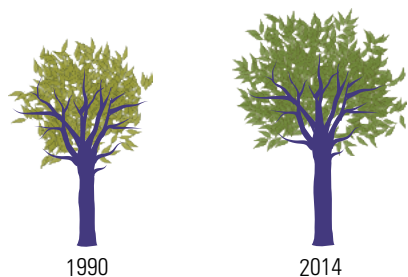
de uma ampla participação, da capacitação e da coesão social.

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

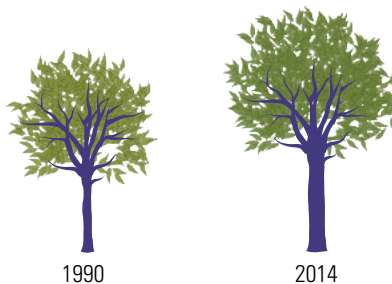
Infográfico: Árvore do Índice de Desenvolvimento Humano



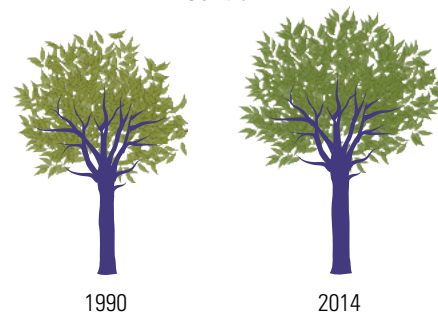
Estados Árabes



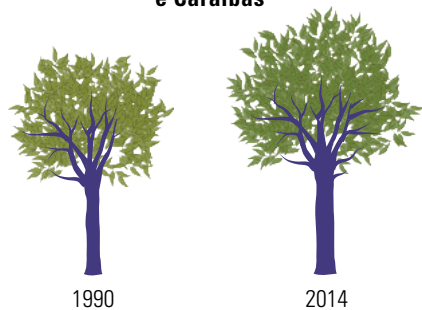
Ásia Oriental e Pacífico



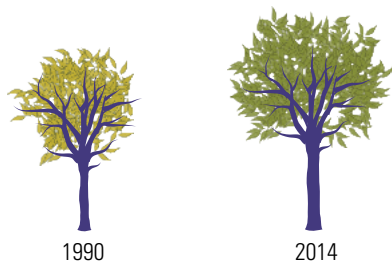
Europa e Ásia Central



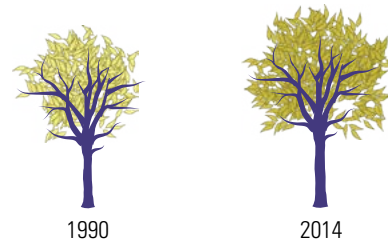
América Latina e Caraíbas



Ásia do Sul



África Subsariana



Índices de Desenvolvimento Humano

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)				Índice de Desenvolvimento Humano por Género		Índice de Desigualdade de Género		Índice de Pobreza Multidimensional ^a		
	IDH Ajustado à Desigualdade				Valor	Agrupamento ^b	Valor	Classificação	Especificações do GRDH ^c	Ano e inquérito ^d	
	Valor	Valor	Perda global (%)	Diferença da classificação do IDH ^e							Valor
2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	Valor	2005–2014		
DESENVOLVIMENTO HUMANO MUITO ELEVADO											
1	Noruega	0,944	0,893	5,4	0	0,996	1	0,067	9
2	Austrália	0,935	0,858	8,2	-2	0,976	1	0,110	19
3	Suíça	0,930	0,861	7,4	0	0,950	2	0,028	2
4	Dinamarca	0,923	0,856	7,3	-1	0,977	1	0,048	4
5	Países Baixos	0,922	0,861	6,6	3	0,947	3	0,062	7
6	Alemanha	0,916	0,853	6,9	0	0,963	2	0,041	3
6	Irlanda	0,916	0,836	8,6	-3	0,973	2	0,113	21
8	Estados Unidos	0,915	0,760	17,0	-20	0,995	1	0,280	55
9	Canadá	0,913	0,832	8,8	-2	0,982	1	0,129	25
9	Nova Zelândia	0,913	0,961	2	0,157	32
11	Singapura	0,912	0,985	1	0,088	13
12	Hong Kong, China (SAR)	0,910	0,958	2
13	Listenstaine	0,908
14	Suécia	0,907	0,846	6,7	3	0,999	1	0,055	6
14	Reino Unido	0,907	0,829	8,6	-2	0,965	2	0,177	39
16	Islândia	0,899	0,846	5,9	4	0,975	1	0,087	12
17	Coreia (República da)	0,898	0,751	16,4	-19	0,930	3	0,125	23
18	Israel	0,894	0,775	13,4	-9	0,971	2	0,101	18
19	Luxemburgo	0,892	0,822	7,9	0	0,971	2	0,100	17
20	Japão	0,891	0,780	12,4	-5	0,961	2	0,133	26
21	Bélgica	0,890	0,820	7,9	1	0,975	1	0,063	8
22	França	0,888	0,811	8,7	0	0,987	1	0,088	13
23	Áustria	0,885	0,816	7,8	2	0,943	3	0,053	5
24	Finlândia	0,883	0,834	5,5	10	0,996	1	0,075	11
25	Eslovénia	0,880	0,829	5,9	8	0,996	1	0,016	1
26	Espanha	0,876	0,775	11,5	0	0,975	1	0,095	16
27	Itália	0,873	0,773	11,5	-1	0,964	2	0,068	10
28	República Checa	0,870	0,823	5,4	10	0,980	1	0,091	15
29	Grécia	0,865	0,758	12,4	-5	0,961	2	0,146	29
30	Estónia	0,861	0,782	9,2	6	1,030	2	0,164	33
31	Brunei Darussalam	0,856	0,977	1
32	Chipre	0,850	0,758	10,7	-2	0,971	2	0,124	22
32	Qatar	0,850	0,998	1	0,524	116
34	Andorra	0,845
35	Eslováquia	0,844	0,791	6,2	9	0,999	1	0,164	33
36	Polónia	0,843	0,760	9,8	2	1,007	1	0,138	28
37	Lituânia	0,839	0,754	10,1	-1	1,030	2	0,125	23
37	Malta	0,839	0,767	8,5	4	0,937	3	0,227	46
39	Arábia Saudita	0,837	0,901	4	0,284	56
40	Argentina	0,836	0,711	15,0	-8	0,982	1	0,376	75	0,015 ^f	2005 N
41	Emirados Árabes Unidos	0,835	0,954	2	0,232	47
42	Chile	0,832	0,672	19,3	-13	0,967	2	0,338	65
43	Portugal	0,830	0,744	10,4	1	0,985	1	0,111	20
44	Hungria	0,828	0,769	7,2	10	0,976	1	0,209	42
45	Barain	0,824	0,940	3	0,265	51
46	Letónia	0,819	0,730	10,8	0	1,029	2	0,167	36
47	Croácia	0,818	0,743	9,1	3	0,987	1	0,149	30
48	Koweit	0,816	0,972	2	0,387	79
49	Montenegro	0,802	0,728	9,2	1	0,954	2	0,171	37	0,002	2013 M
DESENVOLVIMENTO HUMANO ELEVADO											
50	Bielorrússia	0,798	0,741	7,1	4	1,021	1	0,151	31	0,001	2005 M
50	Federação Russa	0,798	0,714	10,5	1	1,019	1	0,276	54
52	Omã	0,793	0,909	4	0,275	53
52	Roménia	0,793	0,711	10,3	2	0,989	1	0,333	64
52	Uruguai	0,793	0,678	14,5	-4	1,018	1	0,313	61
55	Bahamas	0,790	0,298	58
56	Cazaquistão	0,788	0,694	11,9	1	1,002	1	0,267	52	0,004	2010/2011 M
57	Barbados	0,785	1,018	1	0,357	69	0,004 ^g	2012 M
58	Antígua e Barbuda	0,783

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)	IDH Ajustado à Desigualdade			Índice de Desenvolvimento Humano por Género		Índice de Desigualdade de Género		Índice de Pobreza Multidimensional ^a	
	Valor	Valor	Perda global (%)	Diferença da classificação do IDH ^b	Valor	Agrupamento ^c	Valor	Classificação	Especificações do GRDH ^d	Ano e inquérito ^e
	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	Valor	2005–2014
59 Bulgária	0,782	0,699	10,5	3	0,991	1	0,212	44
60 Palau	0,780
60 Panamá	0,780	0,604	22,5	-20	0,996	1	0,454	96
62 Malásia	0,779	0,947	3	0,209	42
63 Maurícia	0,777	0,666	14,2	-2	0,950	2	0,419	88
64 Seicheles	0,772
64 Trinidad e Tobago	0,772	0,654	15,2	-3	0,985	1	0,371	73	0,007 ^h	2006 M
66 Sérvia	0,771	0,693	10,1	5	0,966	2	0,176	38	0,002	2014 M
67 Cuba	0,769 ⁱ	0,954	2	0,356	68
67 Líbano	0,769	0,609	20,8	-15	0,899	5	0,385	78
69 Costa Rica	0,766	0,613	19,9	-11	0,974	2	0,349	66
69 Irão (República Islâmica do)	0,766	0,509	33,6	-41	0,858	5	0,515	114
71 Venezuela (República Bolivariana da)	0,762	0,612	19,7	-11	1,030	2	0,476	103
72 Turquia	0,761	0,641	15,8	0	0,902	4	0,359	71
73 Sri Lanka	0,757	0,669	11,6	7	0,948	3	0,370	72
74 México	0,756	0,587	22,4	-12	0,943	3	0,373	74	0,024	2012 N
75 Brasil	0,755	0,557	26,3	-20	0,997	1	0,457	97	0,011 ^{h,i}	2013 N
76 Geórgia	0,754	0,652	13,6	5	0,962	2	0,382	77	0,008	2005 M
77 São Cristóvão e Nevis	0,752
78 Azerbaijão	0,751	0,652	13,2	7	0,942	3	0,303	59	0,009	2006 D
79 Granada	0,750
80 Jordânia	0,748	0,625	16,5	2	0,860	5	0,473	102	0,004	2012 D
81 Antiga República Jugoslava da Macedónia	0,747	0,622	16,7	2	0,949	3	0,164	33	0,007 ^g	2011 M
81 Ucrânia	0,747	0,689	7,8	16	1,003	1	0,286	57	0,001 ^h	2012 M
83 Argélia	0,736	0,837	5	0,413	85
84 Peru	0,734	0,563	23,4	-10	0,947	3	0,406	82	0,043	2012 D
85 Albânia	0,733	0,634	13,5	8	0,948	3	0,217	45	0,005	2008/2009 D
85 Arménia	0,733	0,658	10,2	14	1,008	1	0,318	62	0,002	2010 D
85 Bósnia-Herzegovina	0,733	0,635	13,3	9	0,201	41	0,006 ^g	2011/2012 M
88 Equador	0,732	0,570	22,1	-4	0,980	1	0,407	83	0,015	2013/2014 N
89 Santa Lúcia	0,729	0,613	15,9	5	0,991	1	0,003	2012 M
90 China (República Popular da)	0,727	0,943	3	0,191	40	0,023 ⁱ	2012 N
90 Ilhas Fiji	0,727	0,616	15,3	8	0,941	3	0,418	87
90 Mongólia	0,727	0,633	12,9	12	1,028	2	0,325	63	0,047	2010 M
93 Tailândia	0,726	0,576	20,6	1	1,000	1	0,380	76	0,004	2005/2006 M
94 Dominica	0,724
94 Líbia	0,724	0,950	2	0,134	27	0,005	2007 N
96 Tunísia	0,721	0,562	22,0	-2	0,894	5	0,240	48	0,006	2011/2012 M
97 Colômbia	0,720	0,542	24,7	-10	0,997	1	0,429	92	0,032	2010 D
97 São Vicente e Granadinas	0,720
99 Jamaica	0,719	0,593	17,5	7	0,995	1	0,430	93	0,014 ^{g,i}	2010 N
100 Tonga	0,717	0,967	2	0,666	148
101 Belize	0,715	0,553	22,6	-3	0,958	2	0,426	90	0,030	2011 M
101 República Dominicana	0,715	0,546	23,6	-6	0,995	1	0,477	104	0,025	2013 D
103 Suriname	0,714	0,543	24,0	-5	0,975	1	0,463	100	0,033 ^g	2010 M
104 Maldivas	0,706	0,531	24,9	-6	0,937	3	0,243	49	0,008	2009 D
105 Samoa	0,702	0,956	2	0,457	97
DESENVOLVIMENTO HUMANO MÉDIO										
106 Botsuana	0,698	0,431	38,2	-23	0,982	1	0,480	106
107 Moldávia (República da)	0,693	0,618	10,8	20	1,003	1	0,248	50	0,004	2012 M
108 Egito	0,690	0,524	24,0	-5	0,868	5	0,573	131	0,016 ^k	2014 D
109 Turquemenistão	0,688
110 Gabão	0,684	0,519	24,0	-6	0,514	113	0,073	2012 D
110 Indonésia	0,684	0,559	18,2	6	0,927	3	0,494	110	0,024 ^h	2012 D
112 Paraguai	0,679	0,529	22,1	-1	0,956	2	0,472	101
113 Palestina (Estado da)	0,677	0,577	14,9	16	0,860	5	0,007	2010 M
114 Usbequistão	0,675	0,569	15,8	14	0,945	3	0,013	2006 M
115 Filipinas	0,668	0,547	18,1	7	0,977	1	0,420	89	0,033 ^{h,l}	2013 D
116 El Salvador	0,666	0,488	26,7	-6	0,965	2	0,427	91
116 África do Sul	0,666	0,428	35,7	-15	0,948	3	0,407	83	0,041	2012 N

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)				Índice de Desenvolvimento Humano por Gênero		Índice de Desigualdade de Gênero		Índice de Pobreza Multidimensional ^a	
	IDH Ajustado à Desigualdade				Valor	Agrupamento ^c	Valor	Classificação	Especificações do GRDIH ^b	Ano e inquérito ^d
	Valor	Valor	Perda global (%)	Diferença da classificação do IDH ^e						
	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	Valor	2005–2014
116 Vietname	0,666	0,549	17,5	9	0,308	60	0,026	2010/2011 M
119 Bolívia (Estado Plurinacional da)	0,662	0,472	28,7	-5	0,931	3	0,444	94	0,097	2008 D
120 Quirguizistão	0,655	0,560	14,5	17	0,961	2	0,353	67	0,006	2012 D
121 Iraque	0,654	0,512	21,8	2	0,787	5	0,539	123	0,052	2011 M
122 Cabo Verde	0,646	0,519	19,7	5
123 Micronésia (Estados Federados da)	0,640
124 Guiana	0,636	0,520	18,3	8	0,984	1	0,515	114	0,031	2009 D
125 Nicarágua	0,631	0,480	24,0	1	0,960	2	0,449	95	0,088	2011/2012 D
126 Marrocos	0,628	0,441	29,7	-2	0,828	5	0,525	117	0,069	2011 N
126 Namíbia	0,628	0,354	43,6	-25	0,981	1	0,401	81	0,205	2013 D
128 Guatemala	0,627	0,443	29,4	1	0,949	3	0,533	119
129 Tajiquistão	0,624	0,515	17,5	10	0,926	3	0,357	69	0,031	2012 D
130 Índia	0,609	0,435	28,6	1	0,795	5	0,563	130	0,282	2005/2006 D
131 Honduras	0,606	0,412	32,1	-7	0,944	3	0,480	106	0,098 ^m	2011/2012 D
132 Butão	0,605	0,425	29,8	-2	0,897	5	0,457	97	0,128	2010 M
133 Timor-Leste	0,595	0,412	30,7	-4	0,868	5	0,322	2009/2010 D
134 Síria (República Árabe da)	0,594	0,468	21,2	8	0,834	5	0,533	119	0,028	2009 N
134 Vanuatu	0,594	0,492	17,2	12	0,903	4	0,135	2007 M
136 Congo	0,591	0,434	26,6	6	0,922	4	0,593	137	0,192	2011/2012 D
137 Quiribati	0,590	0,405	31,5	-2
138 Guiné Equatorial	0,587
139 Zâmbia	0,586	0,384	34,4	-6	0,917	4	0,587	132	0,264	2013/2014 D
140 Gana	0,579	0,387	33,1	-3	0,885	5	0,554	127	0,144	2011 M
141 Laos (República Democrática Popular do)	0,575	0,428	25,6	7	0,896	5	0,186	2011/2012 M
142 Bangladeche	0,570	0,403	29,4	1	0,917	4	0,503	111	0,237	2011 D
143 Camboja	0,555	0,418	24,7	7	0,890	5	0,477	104	0,211	2010 D
143 São Tomé e Príncipe	0,555	0,418	24,7	6	0,891	5	0,217	2008/2009 D
DESENVOLVIMENTO HUMANO BAIXO										
145 Quênia	0,548	0,377	31,3	-3	0,913	4	0,552	126	0,226	2008/2009 D
145 Nepal	0,548	0,401	26,8	3	0,908	4	0,489	108	0,197	2011 D
147 Paquistão	0,538	0,377	29,9	0	0,726	5	0,536	121	0,237	2012/2013 D
148 Mianmar	0,536	0,413	85
149 Angola	0,532	0,335	37,0	-8
150 Suazilândia	0,531	0,354	33,3	-2	0,879	5	0,557	128	0,113	2010 M
151 Tanzânia (República Unida da)	0,521	0,379	27,3	4	0,938	3	0,547	125	0,335	2010 D
152 Nigéria	0,514	0,320	37,8	-9	0,841	5	0,279	2013 D
153 Camarões	0,512	0,344	32,8	-1	0,879	5	0,587	132	0,260	2011 D
154 Madagáscar	0,510	0,372	27,0	4	0,945	3	0,420	2008/2009 D
155 Zimbabué	0,509	0,371	27,0	4	0,922	4	0,504	112	0,128	2014 M
156 Mauritània	0,506	0,337	33,4	1	0,816	5	0,610	139	0,291	2011 M
156 Ilhas Salomão	0,506	0,385	23,8	11
158 Papuásia Nova Guiné	0,505	0,611	140
159 Comores	0,503	0,268	46,7	-18	0,813	5	0,165	2012 D/M
160 Iémen	0,498	0,329	34,0	0	0,739	5	0,744	155	0,200	2013 D
161 Lesoto	0,497	0,320	35,6	-2	0,953	2	0,541	124	0,227	2009 D
162 Togo	0,484	0,322	33,4	1	0,831	5	0,588	134	0,242	2013/2014 D
163 Haiti	0,483	0,296	38,8	-7	0,603	138	0,242	2012 D
163 Ruanda	0,483	0,330	31,6	4	0,957	2	0,400	80	0,352	2010 D
163 Uganda	0,483	0,337	30,2	6	0,886	5	0,538	122	0,359	2011 D
166 Benim	0,480	0,300	37,4	-2	0,823	5	0,614	142	0,343	2011/2012 D
167 Sudão	0,479	0,830	5	0,591	135	0,290	2010 M
168 Djibouti	0,470	0,308	34,6	1	0,127	2006 M
169 Sudão do Sul	0,467	0,551	2010 M
170 Senegal	0,466	0,305	34,4	1	0,883	5	0,528	118	0,278	2014 D
171 Afeganistão	0,465	0,319	31,4	5	0,600	5	0,693	152	0,293 ^h	2010/2011 M
172 Costa do Marfim	0,462	0,287	38,0	-1	0,810	5	0,679	151	0,307	2011/2012 D
173 Malauí	0,445	0,299	32,9	2	0,907	4	0,611	140	0,332	2010 D
174 Etiópia	0,442	0,312	29,4	7	0,840	5	0,558	129	0,537	2011 D
175 Gâmbia	0,441	0,889	5	0,622	143	0,289	2013 D
176 Congo (República Democrática do)	0,433	0,276	36,2	0	0,833	5	0,673	149	0,369	2013/2014 D

Classificação do IDH	Índice de Desenvolvimento Humano (IDH)	IDH Ajustado à Desigualdade		Índice de Desenvolvimento Humano por Género		Índice de Desigualdade de Género		Índice de Pobreza Multidimensional*		
	Valor	Valor	Perda global (%)	Diferença da classificação do IDH ^b	Valor	Agrupamento ^c	Valor	Classificação	Especificações do GRDH ^d	Ano e inquérito ^e
	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	2014	Valor	2005–2014
177 Libéria	0,430	0,280	34,8	2	0,789	5	0,651	146	0,356	2013 D
178 Guiné-Bissau	0,420	0,254	39,6	-5	0,495	2006 M
179 Mali	0,419	0,270	35,7	1	0,776	5	0,677	150	0,456	2012/2013 D
180 Moçambique	0,416	0,273	34,3	3	0,881	5	0,591	135	0,390	2011 D
181 Serra Leoa	0,413	0,241	41,7	-4	0,814	5	0,650	145	0,411	2013 D
182 Guiné	0,411	0,261	36,5	0	0,778	5	0,425	2012 D/M
183 Burquina Faso	0,402	0,261	35,0	2	0,881	5	0,631	144	0,508	2010 D
184 Burundi	0,400	0,269	32,6	5	0,911	4	0,492	109	0,442	2010 D
185 Chade	0,392	0,236	39,9	-1	0,768	5	0,706	153	0,545	2010 M
186 Eritreia	0,391
187 República Centro-Africana	0,350	0,198	43,5	-1	0,773	5	0,655	147	0,424	2010 M
188 Níger	0,348	0,246	29,2	3	0,729	5	0,713	154	0,584	2012 D
OUTROS PAÍSES OU TERRITÓRIOS										
Coreia (República Popular Democrática da)
Ilhas Marshall
Mónaco
Nauru
São Marino
Somália	0,500	2006 M
Tuvalu
Agrupamentos por IDH										
Desenvolvimento humano muito elevado	0,896	0,788	12,1	—	0,978	—	0,199	—	—	—
Desenvolvimento humano elevado	0,744	0,600	19,4	—	0,954	—	0,310	—	—	—
Desenvolvimento humano médio	0,630	0,468	25,8	—	0,861	—	0,506	—	—	—
Desenvolvimento humano baixo	0,505	0,343	32,0	—	0,830	—	0,583	—	—	—
Países em desenvolvimento	0,660	0,490	25,7	—	0,899	—	0,478	—	—	—
Regiões										
Estados Árabes	0,686	0,512	25,4	—	0,849	—	0,537	—	—	—
Ásia Oriental e Pacífico	0,710	0,572	19,4	—	0,948	—	0,328	—	—	—
Europa e Ásia Central	0,748	0,651	13,0	—	0,945	—	0,300	—	—	—
América Latina e Caraíbas	0,748	0,570	23,7	—	0,976	—	0,415	—	—	—
Ásia do Sul	0,607	0,433	28,7	—	0,801	—	0,536	—	—	—
África Subsariana	0,518	0,345	33,3	—	0,872	—	0,575	—	—	—
Países menos avançados	0,502	0,347	30,9	—	0,866	—	0,566	—	—	—
Pequenos Estados insulares em vias de desenvolvimento	0,660	0,493	25,3	—	..	—	0,474	—	—	—
Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE)	0,880	0,763	13,3	—	0,973	—	0,231	—	—	—
Mundo	0,711	0,548	22,8	—	0,924	—	0,449	—	—	—

NOTAS

- a** 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>.
- b** Com base nos países para os quais é calculado o Índice de Desenvolvimento Humano Ajustado à Desigualdade.
- c** Os países estão classificados em cinco grupos, por desvio absoluto da paridade de género nos valores do IDH.
- d** 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 Calderon (2014).
- e** 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>).

- f** Estes dados referem-se exclusivamente a zonas urbanas.
- g** Falta o indicador sobre mortalidade infantil.
- h** Faltam os indicadores sobre nutrição.
- i** 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 \$ 2011, como publicado no 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 de 0,759 e a classificação 69.^a.
- j** Falta o indicador sobre tipo de pavimento.
- k** Falta o indicador sobre combustível para cozinhar.
- l** Falta o indicador sobre frequência escolar.
- m** Falta o indicador sobre eletricidade.

FONTES

- 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:** Cálculos do GRDH baseados nos dados da coluna 1 e nas desigualdades na distribuição da esperança de vida, dos anos de escolaridade e do rendimento ou consumo, como descrito na Nota técnica 2 (disponível em <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 do IDH recalculadas dos países para os quais é calculado o IDHAD.
- Coluna 5:** 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).

Coluna 6: Cálculos baseados nos dados da coluna 5.

Coluna 7: Cálculos do GRDH baseados em dados do Grupo das Nações Unidas para o Cálculo das Estimativas da Mortalidade Materna (2014), do UNDESA (2013a), da UIP (2015), do Instituto de Estatística da UNESCO (2013b) e da OIT (2015a).

Coluna 8: Cálculos baseados nos dados da coluna 7.

Colunas 9 e 10: Cálculos baseados nos Inquéritos sobre Demografia e Saúde da ICF Macro, nos Inquéritos de Grupo para Indicadores Múltiplos do Fundo das Nações Unidas para a Infância e, em certos casos, em diversos inquéritos às famílias, tendo por base a metodologia dos Inquéritos sobre Demografia e Saúde e dos Inquéritos de Grupos de Indicadores Múltiplos.

Notas

- 1 OIT 2014a.
- 2 FAO 2014.
- 3 UNESCO 2014; OMS 2014; Banco Mundial 2015c.
- 4 Pollin 2015.
- 5 Cálculos baseados em GERA (2015).
- 6 OIT 2013.
- 7 Salamon, Sokolowski e Haddock 2011.
- 8 ONU 2015a; Grant Thornton 2015.
- 9 PNUD 2012.
- 10 PNUD 2014.
- 11 ONU 2015a; ONUSIDA 2015.
- 12 ONU 2015a.
- 13 UNESCO 2013; Instituto de Estatística da UNESCO 2015.
- 14 ONU 2015a.
- 15 Oxfam 2015.
- 16 Scheil-Adlung, X. 2015.
- 17 FEM 2015.
- 18 ONU 2015a.
- 19 IEP 2014.
- 20 OMS 2013.
- 21 OMS 2015.
- 22 Banco Mundial 2015a.
- 23 Banco Mundial 2002.
- 24 Miller 2014.
- 25 BID 2012.
- 26 OIT 2009.
- 27 Banco Mundial 2011.
- 28 OIT 2014b.
- 29 UNODC 2012.
- 30 Euronews 2015.
- 31 Human Rights Watch 2014a, 2014b.
- 32 OIT 2015b.
- 33 Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano com base nos dados do UNCTAD (2015) e Cisco (2015).
- 34 UIT 2015.
- 35 UIT 2013, 2015.
- 36 Luce e outros 2014.
- 37 McKinsey Global Institute 2014.
- 38 USPTO 2015.
- 39 Voluntários da ONU 2014.
- 40 Bardhan, Jaffee e Kroll 2013.
- 41 UNCTAD 2014.
- 42 OCDE 2007.
- 43 Lippoldt 2012.
- 44 OIT 2015c.
- 45 OIT 2015c.
- 46 OCDE 2014.
- 47 Gabre-Madhin 2012.
- 48 Atta, Boutraa e Akhkha 2011.
- 49 Deloitte 2014.
- 50 UIT 2013.
- 51 Oxfam 2015.
- 52 Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano com base em Charmes (2015).
- 53 ONU 2015a.
- 54 ONU 2015a.
- 55 Grant Thornton 2015.
- 56 BID 2012.
- 57 Compilação do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano com base em Charmes (2015). Estes valores referem-se à população adulta—média ponderada por género.
- 58 OIT 2013.
- 59 Budlender 2010.
- 60 OIT 2012.
- 61 Cálculos do Gabinete do Relatório do Desenvolvimento Humano com base em OIT (2014b) e ONU Mulheres (2015).
- 62 OIT 2003.
- 63 FAO 2015.
- 64 Fuglie e Nin-Pratt 2012.
- 65 IRENA 2015. Os 10 países com a maior utilização de fontes de energia renováveis eram: China, Brasil, Estados Unidos, Índia, Alemanha, Indonésia, Japão, França, Bangladeche e Colômbia.
- 66 Kynge e Wheatley 2015.
- 67 OIT 2015a.
- 68 Banco Central do Equador 2012.
- 69 Epstein 2007.
- 70 Chen, Bonner e Carré 2015.
- 71 Jacobs 2015.
- 72 OIT 2014d.
- 73 Zepeda e outros 2013.
- 74 Bosch, Melguizo e Pages 2013; Uthoff 2015.
- 75 Montenegro e Patrinos 2014.
- 76 Blasi, Freeman e Krauss 2014.
- 77 Hazelhurst 2015.
- 78 Innovation for Poverty Action 2015.
- 79 OIT 2008a.
- 80

Referências

- 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.
- Banco Central do Equador. 2012.** "De la Definicion de la Politica a la Practica: Hacendo Inclusion Financiera." www.afa-global.org/library/publications. Quito.
- Bardhan, A., D.M. Jaffee, e C.A. Kroll, eds. 2013.** *The Oxford Handbook of Offshoring and Global Employment*. Oxford, Reino Unido: Oxford University Press.
- Blasi, J., R. Freeman, e D. Krauss. 2014.** *Citizen's Share: Reducing Inequality in the 21st Century?* New Haven, CT: Yale University Press.
- 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.
- 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*. Genebra: Instituto de Investigação das Nações Unidas para o Desenvolvimento Social.
- Charmes, J. 2015.** "Time Use across the World: Findings of a World Compilation of Time-Use Surveys." Documento de Trabalho. GRDH–PNUD, Nova Iorque.
- Chen, M., C. Bonner, e F. Carré. 2015.** "Organizing Informal Workers: Benefits, Challenges and Successes." Documento de base para o Relatório do Desenvolvimento Humano 2015. GRDH–PNUD, Nova Iorque.
- Cisco. 2015.** "VNI Forecast Highlights." www.cisco.com/web/solutions/sp/vni/vni_forecast_highlights/index.html. Acedido em 15 de junho de 2015.
- Deloitte. 2014.** "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.
- Donay, C. 2014.** "The Positive Shock of the New." Briefing for Entrepreneur Summit 2014. Pictet Wealth Management, Genebra.
- Epstein, G. 2007.** "Central Banks as Agents of Employment Creation." ST/ESA/2007/DWP/38. Documento de Trabalho 38. Departamento dos Assuntos Económicos e Sociais das Nações Unidas, Nova Iorque.
- Euronews. 2015.** "Greek Island of Samos Feels Strain of Migrant Influx." 21 de maio. www.euronews.com/2015/05/21/greek-island-of-samos-feels-strain-of-migrant-influx/. Acedido em 2 de julho de 2015.
- FAO (Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura). 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>. Acedida em 10 de junho de 2015.
- Frey, C., e M. Osborne. 2013.** "The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?" Oxford Martin School, Oxford, Reino Unido.
- 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.
- Gabre-Madhin, E. 2012.** "A Market for Abdu: Creating a Commodity Exchange in Ethiopia." *International Food Policy Research Institute*, Washington, DC.
- GERA (Global Entrepreneurship Research Association). 2015.** *Global Entrepreneurship Monitor Database*. www.gemconsortium.org/data/sets. Acedido em 15 de junho de 2015.
- Grant Thornton. 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.
- Hazelhurst, J. 2015.** "The Search for Seed Capital." *FT Wealth: Entrepreneurs*, 8 de maio, p. 40–41.
- 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.
- BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento). 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.
- 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.
- OIT (Organização Internacional do Trabalho). 2003.** "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. "Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa." Genebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf. Acedida 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.
- . 2012. *ILO Global Estimate of Forced Labour: Results and Methodology*. Genebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf. Acedido em 4 de junho de 2015.
- . 2013. "Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection." Genebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf. Acedido em 23 de julho de 2015.
- . 2014a. KILM Database.
- . 2014b. *Profits and Poverty: The Economics of Forced Labour*. Genebra. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_243391.pdf. Acedido em 22 de julho de 2015.

- . **2014c.** NORMLEX database. www.ilo.org/dyn/normlex/en/. Acedido a 20 de junho de 2015.
- . **2014d.** World Social Protection Report 2014/15: Building Economic Recovery, Inclusive Development and Social Justice. Genebra.
- . **2015a.** 1. What Is A National Employment Policy? National Employment Policies: A Guide for Workers' Organization. Genebra.
- . **2015b.** "Mining: A Hazardous Work." www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_124598/lang-en/index.htm. Acedido em 2 de julho de 2015.
- . **2015c.** 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 a 6 de julho 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.
- IRENA (International Renewable Energy Agency). 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.
- UTI (União Internacional de Telecomunicações). 2013.** "ICT Facts and Figures: The World in 2013." Genebra.
- . **2015.** "ICT Facts and Figures: The World in 2015." Genebra. www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2015.pdf. Acedido em 15 de junho de 2015.
- Jacobs, E. 2015.** "Workers of the Gig Economy." Financial Times, 13 de março.
- Kynge, James e Jonathan Wheatley 2015.** "Emerging markets: Redrawing the world map". The Financial Times, 3 de agosto
- Lippoldt, D. (Ed.). 2012.** Policy Priorities for International Trade and Jobs. Paris: Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico.
- 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.
- McKinsey Global Institute. 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.
- Miller, C.C. 2014.** "Pay Gap Is Because of Gender, Not Jobs." New York 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.
- Montenegro, C., e H. Patrinos. 2014.** "Comparable Estimates of Returns to Schooling around the World." Policy Research Working Paper 7020. Banco Mundial, Washington, DC.
- OCDE (Organização de Cooperação e Desenvolvimento Económico). 2007.** Offshoring and Employment: Trends and Impacts. Paris.
- . **2014.** OECD Employment Outlook 2014. Paris.
- Oxfam. 2015.** "Wealth: Having It All and Wanting More." Issue Briefing. Oxford, Reino Unido. 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.
- Pollin, R. 2015.** Greening the Global Economy. Cambridge, MA: MIT Press.
- 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.
- Scheil-Adlung, X. 2015.** "Long-term Care Protection for Older Persons: A Review of Coverage Deficits in 46 Countries". International Labour Organization ESS Documento de Trabalho n.º 50. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_407620.pdf. Acedido em 8 de outubro de 2015.
- ONU (Organização das Nações Unidas). 2015a.** The Millennium Development Goals Report 2015. Nova Iorque. [www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20\(July%201\).pdf](http://www.un.org/millenniumgoals/2015_MDG_Report/pdf/MDG%202015%20rev%20(July%201).pdf). Acedido em 30 de julho de 2015.
- . **2015b.** "Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development." Nova Iorque.
- UN Volunteers. 2014.** "UNV Online Volunteering Service." www.onlinevolunteering.org/en/vol/about/index.html. Acedido em 20 de julho de 2015.
- ONU Mulheres. 2015.** Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights. Nova Iorque. http://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport.pdf. Acedido em 20 de julho de 2015.
- ONUSIDA (Programa Conjunto das Nações Unidas sobre o VIH/SIDA). 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.
- 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>. Acedida a 2 de junho de 2015.
- PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento). 2012.** Malaysia National Human Development Report 2012. Kuala Lumpur.
- . **2014.** 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.
- UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura). 2013.** "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.
- . **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.
- UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura) Institute for Statistics. 2015.** UIS.Stat. <http://data.uis.unesco.org>. Acedido em 17 de junho de 2015.
- UNODC (Gabinete das Nações Unidas para o Controlo da Droga e a Prevenção do Crime). 2012.** Global Report on Trafficking in Persons 2012. Viena. www.unodc.org/documents/data-and-analysis/glotip/Trafficking_in_Persons_2012_web.pdf. Acedido em 6 de agosto de 2015.
- USPTO (Instituto de Marcas e Patentes dos Estados Unidos). 2015.** Base de dados estatística. www.uspto.gov/learning-and-resources/statistics. Acedida 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>.

- http://bitstream/handle/11362/5221/S1100849_es.pdf?sequence=1.
Acedido em 23 de janeiro de 2015.
- FEM (Fórum Económico Mundial). 2015.** Global Risks 2015, 10th Edition. Genebra. www.weforum.org/risks. Acedido em [data].
- West, P., J. Gerber, P. Engstrom, N. Mueller, K. Brauman, K. Carlson, e outros. 2014.** "Leverage Points for Improving Global Food Security and the Environment." *Science* 345: 325–28.
- OMS (Organização Mundial de Saúde). 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.
- . **2015.** "Noncommunicable Diseases." Ficha informativa. www.who.int/mediacentre/factsheets/fs355/en/. Acedida em 8 de julho de 2015.
- OMS (Organização Mundial de Saúde) 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.
- Banco Mundial. 2002.** World Development Report 2003: Improving Livelihoods on Fragile Lands. 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.
- . **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/EndingPoverty0e0global0food0system.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.** World Development Indicators database. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>. Acedida em [data] de junho de 2015.
- 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.

Relatórios do Desenvolvimento Humano globais: 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 em linha online recursos suplementares relacionados com o Relatório do Desenvolvimento Humano de 2015 em 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, bases de dados e mapas interativos contendo os indicadores nacionais de desenvolvimento humano, explicações integrais das fontes e metodologias subjacentes aos índices de desenvolvimento humano empregues no 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.

Relatórios de Desenvolvimento Humano regionais: Nas últimas duas décadas, foram produzidos RDH de âmbito regional sobre as principais regiões do mundo em desenvolvimento, com o apoio dos gabinetes regionais do PNUD. Com análises conducentes à reflexão e recomendações políticas claras, estes RDH regionais analisaram questões tão cruciais como a capacitação política nos países árabes, a segurança alimentar em África, as alterações climáticas na Ásia, o tratamento das minorias étnicas na Europa Central e os desafios suscitados pela desigualdade e a segurança dos cidadãos na América Latina e nas Caraíbas.

Relatórios de Desenvolvimento Humano nacionais: Desde o lançamento do primeiro Relatório do Desenvolvimento Humano Nacional em 1992, foram produzidos RDH Nacionais em 140 países por equipas editoriais locais com o apoio do PNUD. Estes relatórios – cerca de 700 até à data – trazem uma perspetiva de desenvolvimento humano às preocupações das políticas nacionais através de consultas e investigação geridas localmente. Os RDH nacionais têm abordado muitas das questões fundamentais relacionadas com o desenvolvimento, desde as alterações climáticas ao emprego dos jovens, passando pelas desigualdades baseadas em questões de género ou de etnia.

Relatórios do Desenvolvimento Humanos 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: 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