



1.24 • Conjuntura Internacional

Trabalho para o desenvolvimento humano

Brigida Rocha Brito

A RELAÇÃO ENTRE O TRABALHO e o desenvolvimento humano não tem sido equacionada de forma linear e imediata em todo o mundo e ao longo do tempo. Desde a publicação do primeiro Relatório de Desenvolvimento Humano em 1990, a forma de conceber o trabalho evoluiu, permitindo considerar diferentes modelos, enquadrados pela convencional concepção do emprego remunerado e por outras actividades eventualmente não remuneradas. A evolução do conceito, claramente associada às práticas e consequências, evidencia preocupação com os impactos promovidos pelos desequilíbrios que, por sua vez, decorrem das desigualdades de tratamento que o tema tem acolhido nas diferentes regiões.

O trabalho é considerado o motor do desenvolvimento humano na condição de promover o aumento das oportunidades e escolhas individuais em determinados contextos, desenvolvimento este, concebido como um dos principais indícios de que as oportunidades de trabalho estão criadas e são diversificadas, centradas no reconhecimento das capacidades e na valorização das potencialidades e, desta forma, os dois conceitos interligam-se.

O contexto do trabalho

A análise da situação do trabalho nas diferentes regiões do mundo evidencia a existência de desigualdades no acesso a fontes de rendimento que resultam na continuidade e agravamento da pobreza que, em determinados contextos, geram situações de instabilidade e ocorrência de conflitos. Se o trabalho fosse apenas perspectivado em função da remuneração, seria fácil compreender as desigualdades latentes e emergentes que caracterizariam o mundo, visto que o acesso a fontes de rendimento por via laboral não está igualmente facilitado nas regiões do Norte e do Sul.

Em grande parte, os problemas apresentados no Relatório decorrem do não reconhecimento de outras formas de trabalho para além do emprego formal, nomeadamente: actividades voluntárias, prestação de cuidados a pessoas que vivem em situação de vulnerabilidade mesmo que temporária (crianças, idosos, deficientes, grupos marginalizados e refugiados); trabalho familiar caracteristicamente não remunerado; e o trabalho criativo, ao qual nem sempre é atribuído um valor monetário imediato. Além da falta de reconhecimento e valorização destas actividades, em muitos casos, acontece ainda a discriminação dos grupos que as desenvolvem, inclusivamente de forma forçada: mulheres, jovens, crianças. Paralelamente, a qualidade do trabalho é referida como requisito de desenvolvimento humano que nem sempre está garantido.

A nível mundial, o desequilíbrio entre as competências adquiridas e o desempenho funcional é uma realidade que advém da falta de reconhecimento e da ausência de valorização das capacidades indi-

viduais, situações evidenciadas pela evolução do contexto enquadrador do trabalho, por um lado, marcado pela globalização económica associada à revolução digital, em que a aquisição de competências ganha importância, apesar de nem sempre estar devidamente compensada; por outro lado, definido pela discriminação, desvantagem, submissão e vulnerabilidade.

Trabalho e desenvolvimento humano, duas vertentes da sustentabilidade

O diagnóstico do contexto e da situação do trabalho a nível mundial apresentados no Relatório revelam a proliferação de desigualdades, pelo que são enunciadas medidas tendentes ao reforço da relação entre o trabalho e o desejado desenvolvimento humano, seguindo três grandes áreas ou pilares: a criação de oportunidades diversificadas de trabalho; a garantia do bem-estar dos trabalhadores; a implantação de acções específicas que promovam o trabalho sustentável e reduzam os efeitos da distinção entre trabalho remunerado e não remunerado.

Face às alterações que têm vindo a ser introduzidas no mundo do trabalho por via da globalização económica, a flexibilidade e a capacidade de adaptação, não apenas das economias, mas sobretudo das pessoas, revelam-se determinantes para uma melhor compreensão do contexto que caracteriza as diferentes regiões. Neste ponto, ganha relevo a deslocalização do trabalho por via das multinacionais com impacto em países economicamente pobres, assim como dos avanços da tecnologia, em particular nas áreas da informação e da comunicação. Estes factores resultam em processos de mudança pretensamente orientados pelos três pilares antes referidos, mas que, em muitos casos, desencadeiam pressões sociais, agravamento de desigualdades económicas

e aumento da precariedade, obrigando a repensar os modelos e a redefinir estratégias para a promoção do desenvolvimento humano, já que os efeitos nocivos e indesejáveis emergem (trabalho forçado, incluindo infantil, discriminação, desvalorização de competências e de capacidades).

Se, por um lado, o PNUD concebe o desenvolvimento humano como um objectivo global que implica a possibilidade das pessoas alargarem as suas escolhas e aumentarem as oportunidades, o trabalho é entendido como um meio privilegiado para o alcançar, já que permite assegurar a subsistência e garantir a segurança financeira, reduzindo a pobreza e reforçando o sentimento de pertença, estimulando a participação e gerando coesão social. Mais do que uma orientação economicista, e apesar do tema ser susceptível de análise numa base económica centrada no crescimento, o Relatório de Desenvolvimento Humano de 2015 é focado nas pessoas, nas suas escolhas e nas oportunidades que lhes permitem alcançar a realização e a valorização pessoal e profissional.

O tema do desenvolvimento humano remete ainda para a problemática do progresso que, não sendo sempre linear, contínuo e ascendente, pressupõe evolução e mudança, no sentido da inovação e da criatividade, do empreendedorismo e da capacidade de ultrapassar dificuldades recorrendo ao potencial humano, susceptível de aplicar no trabalho. Num mundo marcado por desigualdades, estes factores são apresentados como requisitos para a promoção e efectivação da mudança, permitindo compreender a relação entre o trabalho e o desenvolvimento humano que, não sendo imediata e automática, é intrínseca.

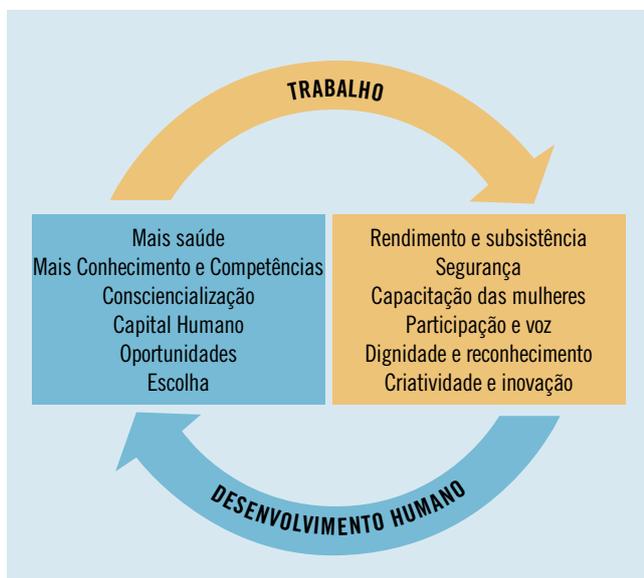
A sustentabilidade – ou seja, a dimensão do longo prazo e da continuidade – é hoje assumida como

O TRABALHO COMO MOTOR DE DESENVOLVIMENTO HUMANO

O tema “O trabalho como motor de desenvolvimento humano” é apresentado no Relatório de 2015, seguindo uma perspectiva abrangente e englobante das distintas formas e modelos que esta equação pode encerrar. O conceito de trabalho compreende não só o emprego formal, mas também o familiar; a prestação de cuidados, o voluntariado e as actividades criativas. Na análise apresentada, e independentemente das categorias, são considerados todos os desempenhos, tanto os remunerados como os não remunerados. Este relatório é particularmente inovador na abordagem que, apesar de há muito ser considerada pela Academia e pela sociedade civil, nem sempre tem sido valorizada com equidade e justiça em todos os países do Mundo.

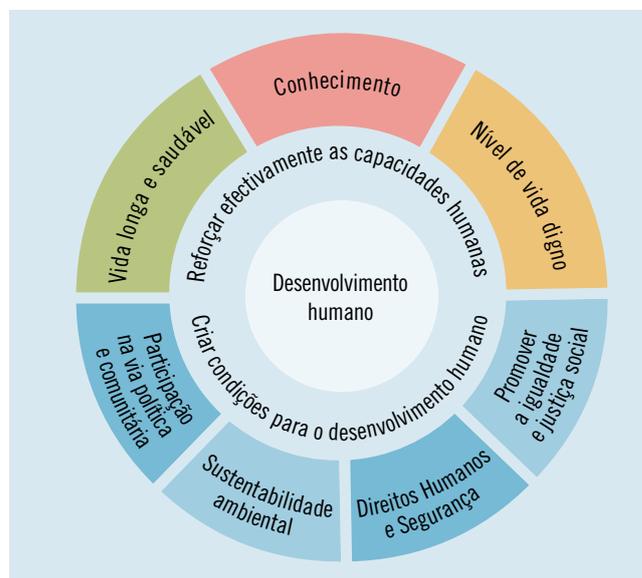
O trabalho é formalmente definido como o meio por excelência para a promoção do desenvolvimento humano, já que permite aumentar e diversificar as oportunidades e a realização, tanto pessoal como profissional. Nesta relação são consideradas as três dimensões que tradicionalmente têm definido o conceito de desenvolvimento humano: a longevidade saudável, traduzida na esperança média de vida; o acesso ao conhecimento, concretizado no número de anos de escolaridade; o padrão de vida, definido pelo produto interno bruto per capita. A estes indicadores são associados outros, incluindo com variações por género e idade.

No relatório de 2015 o desenvolvimento humano é também definido como gerador de trabalho na perspectiva da sustentabilidade, ou seja, pressupondo a continuidade e o longo prazo, permitindo alcançar a realização através do reconhecimento de capacidades e competências, a concretização de objectivos e o progresso, em particular num mundo, cada vez mais global, que se caracteriza pela mudança. Contudo, a situação do trabalho em todo o mundo é marcada pela desigualdade, evidenciando-se ainda desequilíbrios entre diferentes regiões, países e grupos de pessoas, requerendo uma intervenção que se defenda que seja concertada com base na adopção de políticas orientadas pela equidade e justiça.



Desenvolvimento Humano.

Fonte: Síntese: Relatório do Desenvolvimento Humano 2015, PNUD, 2015, p. VIII, disponível em http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_overview_pt.pdf.



Correlação entre trabalho e desenvolvimento humano.

Fonte: Síntese: Relatório do Desenvolvimento Humano 2015, PNUD, 2015, p. 3, disponível em http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_overview_pt.pdf.

fundamental na análise de qualquer processo de mudança. Quando o tema é o desenvolvimento humano, a sustentabilidade é inerente. Se o caminho para o alcançar é o trabalho, a defesa e o reforço de valores como a dignidade, o respeito, a equidade e a justiça são requisitos básicos, sendo que não se trata apenas de desenvolvimento humano sustentável, mas também de trabalho sustentável. Estes são princípios longamente defendidos no sentido de promoverem o combate a qualquer tipo de discriminação e desigualdade, seja pelo género, idade, raça, etnia, orientação sexual ou deficiência.

O trabalho na mira dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável

A relevância das diferentes formas de trabalho como múltiplo promotor de sustentabilidade (económica, social e participativa, cultural, ambiental, ...) é particularmente determinada pelos dezassete Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), definidos em 2015 na Cimeira de Nova Iorque, dando continuidade aos anteriores Objectivos de Desenvolvimento do Milénio. Dado que o tema do trabalho como motor do desenvolvimento sustentável é abrangente, requerendo uma abordagem interdependente, é possível estabelecer-se pontes com diferentes ODS:

- a) ODS 8, Trabalho digno e crescimento económico, é o mais relevante pois apela à inclusão através do recurso a medidas eficazes de eliminação do trabalho forçado, sobretudo infantil, entre outras formas de exploração e discriminação
- b) ODS 9, Indústria, inovação e infraestruturas, pela capacidade de dinamização e modernização produtiva
- c) ODS 12, Produção e consumo sustentável, permitindo que os recursos disponíveis perdurem, geração após geração, podendo ser utilizados para garantir o bem-estar das populações sem que existam desperdícios ou perdas
- d) ODS 1, Erradicar a pobreza, que resulta de forma imediata a partir dos acréscimos de rendimento que advêm do trabalho

- e) ODS 10, Reduzir as desigualdades, tanto do ponto de vista socioeconómico como regional
- f) ODS 5, Igualdade de género, valorizando o papel das mulheres no processo de mudança, sendo reconhecidas e valorizadas as suas capacidades
- g) ODS 4, Educação de qualidade, que sustenta e fundamenta a inovação, a aquisição de competências e a sua adequação a desempenhos funcionais eficazes
- h) ODS 7, Energias renováveis e acessíveis, por serem promotoras de equidade no longo prazo, favorecendo um acesso generalizado a recursos energéticos inesgotáveis.

Face a estas novas formas de abordagem, mais complexas e completas, reforçadas pela Agenda de 2030 com os ODS para a relação entre o trabalho e a sustentabilidade, o Relatório propõe uma revisão dos parâmetros de construção do Índice de Desenvolvimento Humano, eventualmente, o maior desafio para o futuro deste tipo de recurso: uma revisão dos indicadores que compõem o índice de forma a torná-lo mais relevante e eficaz. Assim, e porque se considera que a promoção do desenvolvimento humano através do trabalho requer a adopção de medidas concretas e orientadas para a acção, são identificados três grandes desafios definidos como necessidades de:

1. Identificar indicadores mensuráveis que permitam aferir o(s) impacto(s) produzidos por determinadas medidas e políticas
2. Criar instrumentos de avaliação do bem-estar humano, em particular em situações de crise (económica, humanitária...)
3. Estudar medidas de orientação rápida em termos políticos

Além da tradicional apresentação de estatísticas comparativas, o Relatório introduz uma secção orientada para a definição de estratégias susceptíveis de aplicação prática a partir de uma adaptação caso a caso. São propostas metodológicas com um sentido pedagógico e de sensibilização sistemática que, apesar da dificuldade evidente no seguimento exaustivo por parte dos países que apresentam maiores fragilidades na relação entre trabalho e desenvolvimento humano sustentável, são meritórias.

Em jeito de sistematização, a tónica dominante das orientações propostas vai no sentido de se procurar assumir uma agenda global para o trabalho digno com a criação de um novo contrato social mais justo e equitativo, que defenda os direitos de todos os grupos, em particular dos que tradicionalmente são definidos como vulneráveis e minoritários e proteja os interesses dos trabalhadores contra pressões, riscos e vulnerabilidades.

Alguns dados relevantes

No mundo, 7,3 mil milhões de pessoas trabalham contribuindo para a mudança, sendo que mil milhões se dedicam à actividade agrícola e, destes, 500 milhões trabalham em explorações agrícolas familiares assegurando 80% dos recursos alimentares mundiais. Apenas oitenta milhões trabalham nas áreas da saúde e educação, contribuindo directa e indirectamente para o reforço e valorização de capacidades humanas. Mais de cem milhões trabalham nos serviços e 450 milhões são empresários e empreendedores que contribuem para o desenvolvimento da inovação. Cinquenta e três milhões desenvolvem trabalho doméstico remunerado e 970 milhões realizam tarefas de voluntariado dando apoio a famílias e comunidades em todo o mundo.

Em termos médios, independentemente da profissão, as mulheres ganham salários inferiores aos homens em 24%, desempenhando o mesmo tipo de função e qualificações idênticas, e ocupam apenas 25% dos cargos de gestão.

Em 2015, 204 milhões não tinham trabalho remunerado, sendo que destes, setenta e quatro milhões eram jovens. O trabalho infantil é realizado por 168 milhões de crianças, que correspondem a 11% da população infantil mundial. Em todo o mundo, 830 milhões são trabalhadores pobres que vivem com menos de dois dólares dia e cerca de 1,5 mil milhões de trabalhadores têm empregos vulneráveis. ■

Referências

PNUD (2015), *Relatório de Desenvolvimento Humano: o trabalho como motor do Desenvolvimento Humano*. New York: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento.