



# Direitos, empregos e segurança social: Uma nova visão para mulheres e homens mais velhos

A longevidade é um dos fenómenos demográficos mais positivos, cruciais e relevantes desta era. Nunca, como agora, a população mundial viveu tanto tempo. Em termos absolutos, este é um sinal de progresso e um motivo de regozijo. O aumento da esperança de vida e as novas relações intergeracionais dele resultantes estão a mudar radicalmente a paisagem humana das nossas sociedades.

O aumento da esperança de vida implica mudanças ao longo de todo o ciclo de vida. Uma das mudanças fundamentais que se tem observado é a transição das sociedades de três gerações para sociedades de quatro gerações<sup>1</sup>. Actualmente, muitos avós mantêm-se ocupados, autónomos e activos<sup>2</sup>. As características tradicionais geralmente atribuídas aos "seniores" passaram a aplicar-se a um escalão etário mais velho (setenta e oitenta anos)<sup>3</sup>. Mas, para a maioria da população mundial que não tem direito a qualquer pensão de velhice, viver mais tempo significa também viver na pobreza mais tempo. A pobreza na velhice tornou-se uma preocupação central.

As mudanças demográficas também trazem novos desafios às sociedades em todo o mundo. Em geral, as pessoas vivem mais tempo e também têm menos filhos. Estas mudanças estão a afectar quase todos os países do mundo, pese embora algumas variações regionais na evolução do aumento da longevidade e do declínio da fecundidade. A nível mundial, prevê-se que, pela primeira vez, o número de pessoas idosas venha a ultrapassar o número de crianças em 2047, tendo este ponto crítico sido já alcançado em 1998<sup>4</sup> nas regiões mais desenvolvidas. Em 2010, a população começará a diminuir nos países ricos industrializados como a França, a Itália e o Japão. A população está também a envelhecer rapidamente na Europa de Leste, originando um conjunto de problemas específicos nesta região<sup>5</sup>.

O envelhecimento da população é já uma realidade em todos os países, inclusive nos que ainda são relativamente "jovens". Estes países têm taxas de fecundidade comparativamente elevadas e uma baixa esperança de vida ao nascimento<sup>6</sup> – como em África ou no Médio Oriente<sup>7</sup>. Acresce ainda que o processo de urbanização mundial em curso tem importantes repercussões sociais e económicas no declínio da fecundidade e, em certa medida, nas taxas de mortalidade<sup>8</sup>. A este respeito importa referir que o mundo atingiu mais um marco em 2008: pela primeira vez na história da humanidade, metade da população mundial vive em áreas urbanas.



© ILO, Crozet M.

<sup>1</sup> Ben-Israel, G & R., 2002. *Senior Citizens: Social dignity, status and the right to representative freedom of organization*, International Labour Review, Vol. 141, No.3 (BIT Geneva), p. 253.

<sup>2</sup> A OMS lançou o conceito de "envelhecimento activo nos anos 1990". Walker, A., 2002. *A strategy for active ageing*, International Social Security Review, Vol. 55, No. 1. Foi lançado o slogan "Dar vida aos anos e não apenas mais anos à vida".

<sup>3</sup> Bateson, M.C. (a publicar brevemente), *Composing a Further Life: The Age of Active Wisdom*. Bateson lançou o conceito de "sabedoria activa" para descrever o potencial dos adultos mais velhos. [www.marycatherinebateson.com](http://www.marycatherinebateson.com)

<sup>4</sup> NU, 2007. *World Population Ageing*, DESA, Population Division, xxvi.

<sup>5</sup> Chawla, M. et al., 2007. *From Red to Gray: The "Third Transition" of Aging Populations in Eastern Europe and the Former Soviet Union*, World Bank (Washington DC), p.1

<sup>6</sup> Mesmo em países com uma baixa esperança de vida ao nascimento (devido principalmente à mortalidade infantil), os homens e mulheres que atingem idades mais avançadas (60 ou mais anos) terão uma esperança de vida que não será muito inferior à dos que vivem nos países ricos com uma maior esperança de vida ao nascimento.

<sup>7</sup> Hayutin, A., 2007. *How Population Ageing Differs Across Countries*, Stanford Center on Longevity, p.9.

<sup>8</sup> NU, 2008. United Nations Expert Group Meeting on Population Distribution, *Urbanization, Internal Migration and Development*, DESA Population Division, p. iii.



## A IGUALDADE DE GÉNERO NO CORAÇÃO DO TRABALHO DIGNO

Viver mais tempo custa dinheiro, tanto às pessoas como à sociedade. A proporção da população com mais de 60 anos de idade passou de 8%, em 1950, para os actuais 11%, prevendo-se que aumente para 22% em 2050, atingindo 2 biliões. Isto significa que uma em cada cinco pessoas no planeta terá 60 ou mais anos daqui a aproximadamente quarenta anos. Uma maior longevidade implica a necessidade de cuidados de saúde acessíveis e de qualidade por mais tempo e de um rendimento adequado. As famílias e as sociedades terão de se reorganizar, encontrar e desenvolver formas de garantir cuidados e condições de vida aos seus membros mais velhos e de se mobilizar para a prestação de cuidados de saúde e de outros serviços. A discriminação dos mais velhos, nomeadamente das mulheres, e o abuso dos idosos são também questões que devem ser abordadas<sup>9</sup>. Como a proporção entre os que podem trabalhar e os que necessitam de apoio e transferências sociais tenderá a evoluir desfavoravelmente, será fundamental promover o emprego produtivo e o trabalho digno para garantir a sustentabilidade financeira dos sistemas de protecção social.

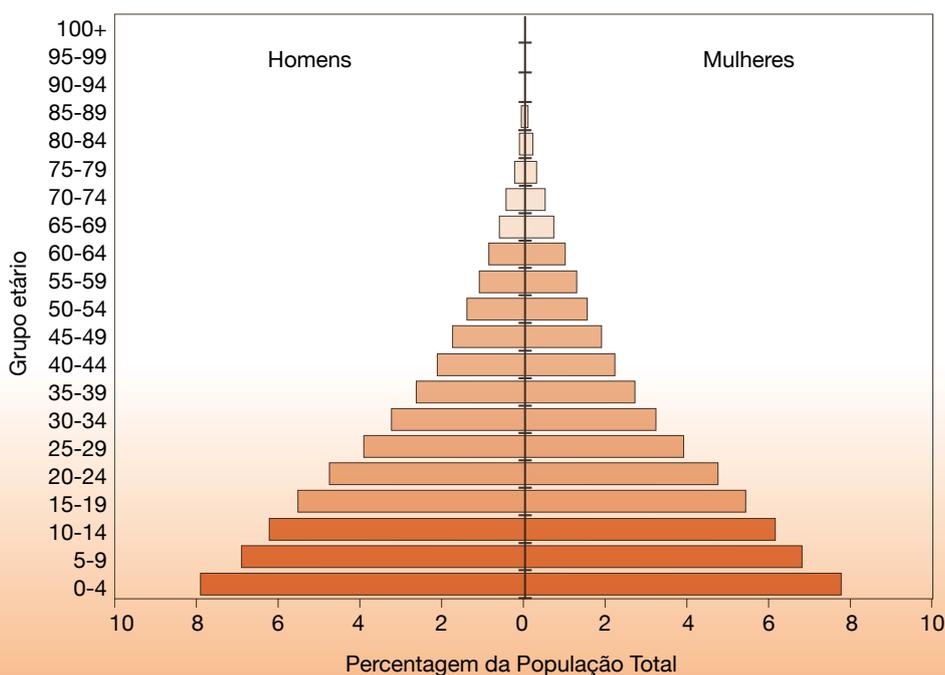
©ILO, Crozet M.



As mudanças demográficas terão profundas repercussões económicas no crescimento, poupança, investimento, consumo, mercados de trabalho, pensões, impostos e transferências intergeracionais<sup>10</sup>. O BIT tem-se debruçado sobre as implicações políticas das diferentes realidades em rápida evolução com que se deparam as sociedades envelhecidas a nível mundial. As evoluções demográficas estão a criar novas tensões bem como problemas sociais e laborais complexos com que o *BIT* se debaterá nos próximos anos, nomeadamente a crescente necessidade de prestação de cuidados. Cada vez mais, em muitas regiões do mundo, as pessoas mais velhas – mesmo as de saúde debilitada – não têm outra opção senão continuar a trabalhar até uma idade muito avançada, por não terem direito a uma pensão de reforma condigna ou a quaisquer prestações de reforma que lhes permitam fazer face ao custo de vida.

Numa altura em que muitos trabalhadores e trabalhadoras precisam de continuar a trabalhar ou desejam fazê-lo, levantam-se muitas questões sobre a idade de reforma obrigatória. Viver mais tempo implica mais e melhores empregos, políticas de emprego bem concebidas e

**PIRÂMIDE ETÁRIA POR GRUPO DE DESENVOLVIMENTO, 2005  
(PAÍSES MAIS DESENVOLVIDOS)**



Fonte: [http://www.un.org/ageing/popageing\\_demo1.html](http://www.un.org/ageing/popageing_demo1.html)

<sup>9</sup> Perel-Levin, S., 2008. *Discussing Screening for Elder Abuse at Primary Health Care Level* (OMS Genebra).

<sup>10</sup> NU, 2007. *World Population Ageing*, DESA, Population Division, xxvi.



direcionadas, assim como sistemas de segurança social eficazes ao longo da vida activa. Actualmente, a nível mundial, mesmo os trabalhadores e trabalhadoras que pertencem à minoria que tem direito a uma pensão de reforma recebem que a sua pensão, cada vez mais reduzida, deixe de ser suficiente para suprir as suas necessidades e fazer face ao custo de vida, com o passar dos anos.

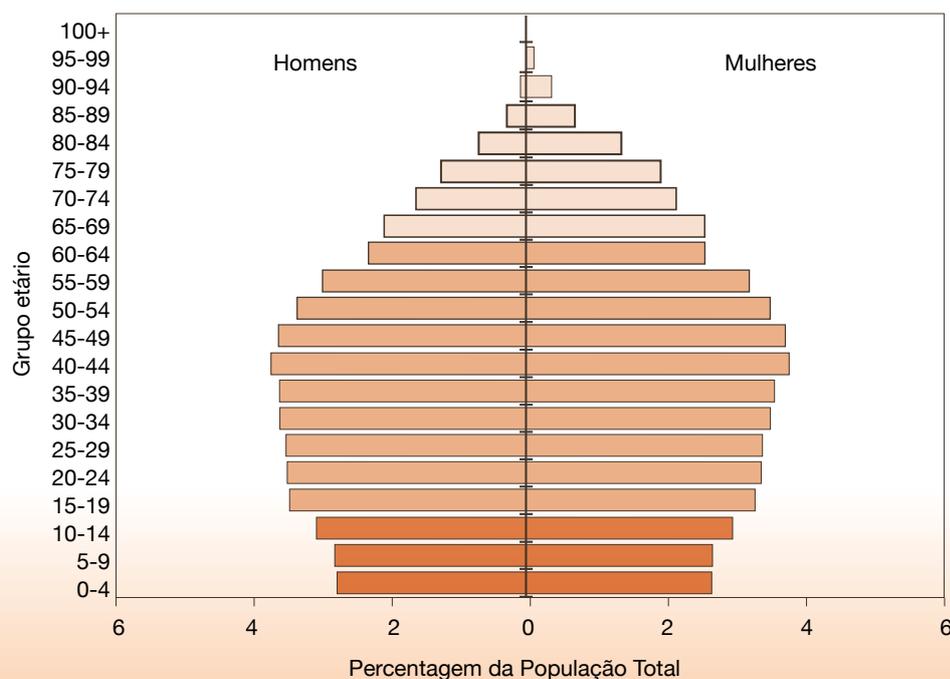
### "BABY BOOMERS"

Desde o final da Segunda Guerra Mundial até inícios da década de 1960, muitos países registaram um pico invulgar nas taxas de natalidade, um fenómeno designado por "baby boom." A análise dos "baby boomers" revelou perspectivas demográficas interessantes sobre as questões da saúde, emprego, envelhecimento e de género. O número de trabalhadores de mais idade nos E.U.A. tem aumentado significativamente com o envelhecimento dos membros mais velhos da geração dos "baby boomers". Segundo o *Bureau of Labor Statistics* norte-americano, o número de americanos com mais de 55 anos que ainda trabalha é o mais elevado dos últimos trinta anos, porque muitos só dessa forma conseguem manter os seus padrões de vida.<sup>11</sup>

Nos países em desenvolvimento, as pessoas mais velhas poderão ter de trabalhar apesar da sua saúde debilitada para poderem sobreviver sem pensões. Contudo, são escassas as oportunidades de emprego digno para esta faixa etária. Já nos países desenvolvidos, estas pessoas gozam de boa saúde física e mental e estão dispostas a continuar a oferecer aos empregadores a sua experiência e competências, ainda que tenham o direito de se reformarem. Algumas consideram dedicar-se a actividades empresariais, muitas vezes, tirando partido da sua sabedoria e experiência e investindo parte das suas poupanças.

Construir uma sociedade para pessoas de todas as idades<sup>12</sup> é um objectivo fundamental, que foi colocado no topo da agenda da comunidade internacional com vista a promover a inclusão das mulheres e homens idosos na sociedade, em conformidade as resoluções da Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento, realizada em Madrid, em Abril de 2002<sup>13</sup>. Uma sociedade para todas as idades obriga a repensar o curso convencional da vida activa. Implica a adopção de modelos de trabalho mais flexíveis e personalizados e simultaneamente garantir às pessoas o direito de continuar a trabalhar se assim o desejarem, mas também o direito a uma reforma condigna caso desejem retirar-se da vida economicamente activa. É necessário passar da competição à solidariedade entre os grupos em idade activa e eliminar os obstáculos ao emprego com que as pessoas mais velhas se deparam<sup>14</sup>.

### PIRÂMIDE ETÁRIA POR GRUPO DE DESENVOLVIMENTO, 2005 (PAÍSES MAIS DESENVOLVIDOS)



Fonte: [http://www.un.org/ageing/popageing\\_demo1.html](http://www.un.org/ageing/popageing_demo1.html)

<sup>11</sup> Leland, J. Uchitelle, L., 23 September 2008. *Retirees Filling the Front Line in Market Fears*, The New York Times (NYC).

<sup>12</sup> BIT, 2003. *Promoting Decent Work for an Ageing Population: Actors, Partners and Corporate Social Responsibility* (Geneva).  
<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/g8report.pdf>

<sup>13</sup> Gender dimensions of the Madrid International Plan of Action on Ageing and its implementation, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/433/34/PDF/N0343334.pdf>

<sup>14</sup> Comissão das Comunidades Europeias, 2005. *Livro Verde: "Uma nova solidariedade entre gerações face às mudanças demográficas"* (Bruxelas).  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2005/mar/pt\\_pt.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/pt_pt.pdf)

### DEFINIÇÃO DE TRABALHADORES MAIS VELHOS

A idade cronológica é um indicador de desempenho arbitrário uma vez que muitas pessoas mais velhas podem contribuir activamente para a sociedade independentemente da sua idade. A Recomendação (n.º 162), da OIT sobre Trabalhadores mais velhos, de 1980<sup>15</sup>, aplica-se a "todos os trabalhadores que, devido à sua idade avançada, são susceptíveis de encontrar dificuldades em matéria de emprego e profissão," embora permita a adopção, pelos Estados Membros, de categorias etárias mais específicas, em harmonia com a legislação, normas e práticas nacionais e adequadas às especificidades locais.

As próximas décadas colocarão desafios específicos tanto às trabalhadoras e trabalhadores mais velhos com elevados rendimentos como àqueles com baixos rendimentos. É essencial combater a discriminação com base na idade e proporcionar oportunidades de aprendizagem ao longo da vida com vista a melhorar a empregabilidade e/ou empreendedorismo. Garantir o acesso à protecção social, cuidados de saúde de qualidade, pensões e outras prestações de reforma condignas, é indissociável do trabalho digno e de uma sociedade para todas as idades<sup>16</sup>. As pessoas mais velhas deveriam ter a oportunidade de optar por trabalhar, quer a tempo inteiro quer a tempo parcial, e o direito de beneficiar da segurança social, de pensões de velhice, pensões de reforma ou prestações de antiguidade<sup>17</sup>. Contudo, em muitos países pobres, devido à inexistência de sistemas de protecção social ou à sua insuficiente cobertura, as mulheres e homens idosos têm de continuar a trabalhar, muitas vezes na economia informal e em condições precárias, para assegurarem a sua subsistência.

## GÉNERO, TRABALHO DIGNO E TRABALHADORES MAIS VELHOS

Porque vivem mais tempo do que os homens, as mulheres constituem a maioria da população idosa (55%)<sup>18</sup>. Actualmente, as mulheres ultrapassam os homens em cerca de 70 milhões no escalão etário de 60 ou mais anos<sup>19</sup>. Nos últimos 50 anos, a esperança de vida global das mulheres aumentou de 48 para 67 anos, enquanto que a dos homens passou de 45 para 63 anos. A proporção de mulheres na população idosa é maior nos países mais desenvolvidos do que nos menos desenvolvidos.

Ao longo do seu ciclo de vida, as mulheres vão acumulando desvantagens que se agravam na idade avançada. A discriminação dupla ou até tripla tende a aumentar à medida que a mulher vai envelhecendo. As mulheres são particularmente vulneráveis em virtude da sua maior participação no trabalho não remunerado, mal remunerado, irregular ou da economia informal. Como consequência, muitas não têm direito a qualquer pensão de reforma, e as que têm, frequentemente recebem pensões bastante mais baixas do que as dos homens devido aos seus salários mais baixos e períodos contributivos mais curtos.



© ILO, Deloche P.

Uma grande parte da contribuição económica das mulheres advém do seu papel na prestação de cuidados, tarefas domésticas e trabalho na economia informal. Os regimes de segurança social que prevêm pensões mínimas e que compensam a redução do direito a prestações são particularmente relevantes para as trabalhadoras que, de outra forma, apenas teriam direito a uma pensão muito reduzida devido aos seus baixos salários e/ou por terem trabalhado em regime de trabalho a tempo parcial, muitas vezes interrompido devido a responsabilidades familiares e ao desemprego. Para as mulheres cujo trabalho nunca foi remunerado, estas pensões podem ser vitais.

A pobreza na velhice tem uma clara dimensão de género. Porque a sua esperança de vida é superior à dos homens, as mulheres poderão viver na pobreza durante mais tempo. A probabilidade da mulher perder o seu companheiro e de voltar a casar é maior em comparação com os homens. O número de mulheres com mais de 60 anos que perderam os seus companheiros supera em muito o número de homens nas mesmas circunstâncias.

Em alguns países, é frequentemente negado às viúvas o acesso aos recursos ou o controlo dos mesmos. Em muitas sociedades, os direitos de herança das mulheres não se encontram claramente estabelecidos. Os bens do marido, incluindo a casa de habitação, terras, equipamentos e dinheiro podem ser distribuídos entre os outros membros da família. Nestes países, a viuvez significa mais do que a perda do marido, porque geralmente está associada à perda de estatuto e de identidade. O número de viúvas, que deverá aumentar durante o próximo século, desafiará as sociedades não só a prestar-lhes atempadamente o apoio de que necessitam, através das prestações sociais, mas também a oferecer-lhes oportunidades para se tornarem economicamente independentes.

<sup>15</sup> <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convede.pl?R162>

<sup>16</sup> United Nations Programme on Ageing [Programa das Nações Unidas sobre o Envelhecimento], <http://www.un.org/ageing/>

<sup>17</sup> A Recomendação (n.º 162) sobre Trabalhadores mais velhos, de 1980, define a pensão de velhice como "uma pensão que é atribuída quando se atinge uma determinada idade"; a pensão de reforma – "pensão de velhice atribuída após a cessação de qualquer actividade remunerada"; prestação de antiguidade – "prestação atribuída depois de se completar um determinado número de anos de serviço, independentemente da idade".

<sup>18</sup> United Population Division, Department of Economic and Social Affairs, DESA [Divisão de População, Departamento dos Assuntos Económicos e Sociais das Nações Unidas.]

<sup>19</sup> O número de mulheres com 80 ou mais anos é quase o dobro do dos homens desta faixa etária, e o número de mulheres centenárias é quatro a cinco vezes superior ao dos homens da mesma faixa etária. NU, 2007. *World Population Ageing*, Department of Economic and Social Affairs (DESA), United Population Division, xxviii.



No caso das mulheres, os factores sócio-culturais são importantes na medida em que contribuem para determinar se uma trabalhadora é "idosa". As mulheres mais velhas podem também ser vítimas de dupla discriminação baseada em estereótipos sexistas e de idade. Podem ainda ser discriminadas não só pela sua idade biológica, mas também pela sua aparência. À medida que as trabalhadoras envelhecem, verifica-se que a probabilidade de serem despedidas é maior e que também têm menos hipóteses de encontrarem um emprego alternativo em comparação com outros grupos do mercado de trabalho<sup>20</sup>.

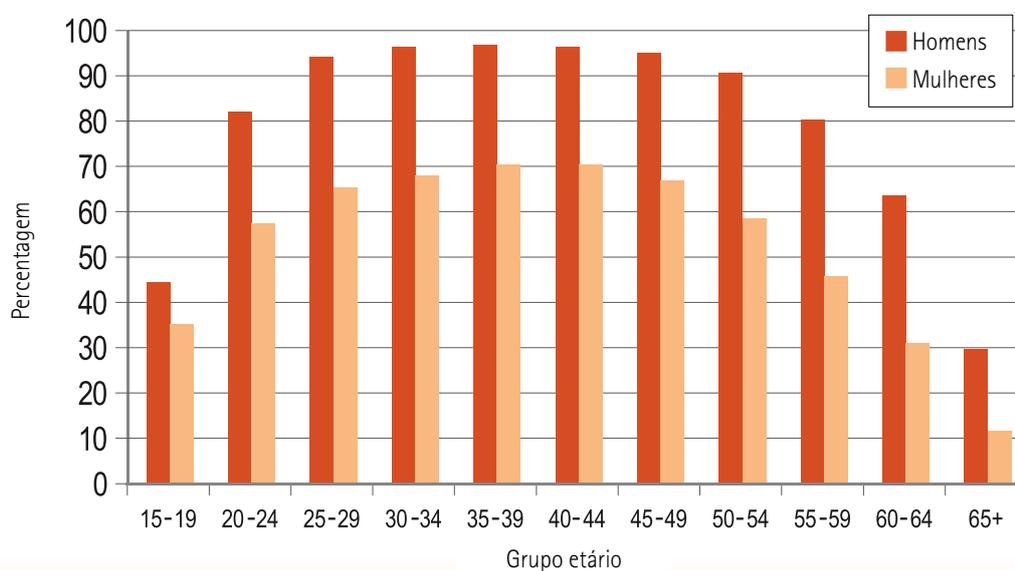
A discriminação em razão da idade é uma afronta à dignidade social e, quando dirigida contra as mulheres idosas, pode mesmo chegar a ser fatal. Em certas regiões de África, as mulheres idosas são acusadas de bruxaria e, por vezes, até são mortas ou expulsas das suas comunidades. Estes crimes parecem ser induzidos pelo impacto dos choques económicos na comunidade, quando prover à subsistência destas mulheres se torna difícil ou se procura justificação para um infortúnio<sup>21</sup>.

A participação das mulheres mais velhas na força de trabalho é geralmente inferior à dos homens idosos. Nas últimas décadas, a manutenção dos trabalhadores mais velhos na força de trabalho tem estado em foco, mas pouca visibilidade tem sido dada às trabalhadoras. Esta taxa de participação mais baixa não significa que as mulheres não trabalhem. As mulheres mais velhas que trabalham apenas algumas horas, em empregos irregulares ou sazonais, em empregos não remunerados, junto das suas casas ou nas suas casas, muitas vezes não estão reflectidas nos indicadores do mercado laboral. Uma vez que as mulheres, mais do que os homens, exercem estas formas de trabalho, prevê-se que o número de trabalhadoras esteja largamente subestimado em comparação com o dos trabalhadores. As mulheres que trabalharam menos anos ou que nunca trabalharam em empregos formais poderão não ter qualquer protecção social<sup>22</sup>.



©ILO, Crozet M.

### TAXAS DE PARTICIPAÇÃO LABORAL POR IDADE E SEXO, A NÍVEL MUNDIAL, 2008



Fonte: Base de dados de estatísticas do trabalho da OIT. Estimativas e Projeções da População Activa 1980-2020 (EAPEP)

Quando trabalham fora de casa, as mulheres mais velhas concentram-se nas categorias mais desprotegidas e precárias. Têm menos oportunidades do que os homens e maior tendência para se empregarem em unidades económicas de pequena escala. Também é frequente dedicarem-se a actividades económicas, geralmente na agricultura, classificadas pelas estatísticas do mercado de trabalho como actividades "não remuneradas" ou "de apoio à família", que nem sempre são tidas em consideração quando se avalia a participação na força de trabalho<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> Chant, S.; Pedwell, C. 2008. *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward*, (BIT, Genebra), cap. 6.

<sup>21</sup> Miguel, E. 2005. *Poverty and Witch Killing*, Review of Economic Studies, Blackwell, p. 1153.

<sup>22</sup> OIT, 2007. Indicadores-Chave do Mercado de Trabalho (KILM), <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/>

<sup>23</sup> The Inter-American Centre for Knowledge Development in Vocational Training, <http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/informal/genero/index.htm>

## A IGUALDADE DE GÉNERO NO CORAÇÃO DO TRABALHO DIGNO

Das actividades da economia informal, o trabalho no domicílio, o trabalho por conta própria e o trabalho doméstico são as categorias que têm maior peso no total de trabalhadoras. O trabalho no domicílio oferece às mulheres mais velhas a possibilidade de conciliar as suas responsabilidades domésticas e familiares com actividades remuneradas<sup>24</sup>. Embora dediquem várias horas por dia a tarefas não remuneradas, o que limita a sua participação no trabalho remunerado, o trabalho doméstico ainda não conta como "trabalho efectivo"<sup>25</sup>.

### O VIH/SIDA E AS MULHERES MAIS VELHAS

A sobrecarga na prestação de cuidados resultante do impacto do VIH/SIDA em muitos países de África e das Caraíbas não só aumentou a carga de trabalho não remunerado, principalmente das mulheres, mas também agravou a sua pobreza. Cada vez mais se conta com o auxílio destas avós e de outros parentes para cuidar dos filhos e/ou cônjuges doentes. São também frequentemente deixados ao seu cuidado os netos órfãos quando os pais morrem da doença. Em muitos casos, as mulheres são as únicas prestadoras de cuidados devido à falta de camas nos hospitais ou à discriminação e ao estigma associados à doença, o que também contribui para a invisibilidade do trabalho não remunerado. Os programas inadequados de serviços sociais, bem como a falta de acesso à protecção social e ausência de rendimento constituem problemas importantes para estas mulheres<sup>26 27</sup>.

## POLÍTICAS DO MERCADO DE TRABALHO



© ILO, Maillard J.

As políticas do mercado de trabalho bem concebidas e direccionadas para os trabalhadores mais velhos, em particular para as trabalhadoras, podem ser muito eficientes na promoção das oportunidades de emprego para este grupo da população. A orientação e aconselhamento de carreira bem como a assistência na procura de emprego destinados a esta categoria de trabalhadores podem ter um papel fundamental na promoção da sua empregabilidade. A formação e educação contínuas são essenciais por contribuírem para a adaptação dos trabalhadores mais velhos às necessidades em evolução e às novas oportunidades. A procura de novas competências e conhecimentos coloca os trabalhadores mais velhos numa posição de desvantagem, uma vez que a formação que receberam quando eram jovens tende a tornar-se obsoleta se

não for continuamente actualizada. Nalguns países em desenvolvimento, as mulheres têm maior probabilidade de revelar falta de competências básicas de literacia e numeracia comparativamente aos homens. A aprendizagem ao longo da vida é uma estratégia de prevenção de longo prazo, que é bastante mais abrangente do que a educação de segunda oportunidade destinada aos adultos que não tiveram uma educação e formação iniciais de qualidade na infância e juventude. A aprendizagem ao longo da vida é contrária à noção de uma sociedade estruturada por idades, que considera que a educação é uma experiência vivida apenas na juventude<sup>28</sup>. Para esses adultos, muitos dos quais mulheres com um baixo nível de qualificações, a aprendizagem ao longo da vida deverá permitir a aquisição de competências relevantes para o exercício de uma profissão e construir uma base para a aprendizagem futura.

As mulheres a meio da carreira e as mais velhas, que muitas vezes regressam à vida profissional activa depois de criarem os filhos, podem necessitar de adquirir competências específicas ou de reconversão profissional. Se não se der resposta a estas necessidades, as mulheres que regressam ao mercado de trabalho podem ser empurradas para os empregos menos qualificados, o que acaba por resultar num subaproveitamento das suas competências com repercussões na produtividade económica. A Agenda Global para o Emprego, que tem como objectivo principal colocar o emprego no centro das políticas económicas e sociais para criar mais e melhores empregos, pode fornecer um quadro global útil para fazer face aos desafios do emprego da população mais velha.

### E-INCLUSÃO NA SUÍÇA

A rápida evolução das tecnologias de informação e comunicação (TIC) pode ser intimidante para as pessoas mais velhas, mas estas tecnologias têm um potencial enorme para melhorar a sua contribuição para a economia e qualidade de vida. Na Suíça, só 15% da população com 65 e mais anos usa a Internet, sendo a percentagem de utilizadoras mais baixa do que a de utilizadores (56% de mulheres em comparação com 73% de homens). Prevendo-se que, em 2025, 23% da população suíça tenha mais de 65 anos de idade, o apoio tecnológico a estas pessoas contribuirá para a sua inclusão sócio-económica<sup>29</sup>.

<sup>24</sup> <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/9/29289/NoRemunerado.pdf>

<sup>25</sup> S. Chant; C. Pedwell: *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward*, (Genebra, BIT, 2008).

<sup>26</sup> NU ECLAC, 2007. *The Contribution of Women to the Economy and Social Protection especially in relation to Unpaid Work Performed by Women in the Caribbean*, Tenth session of the Regional Conference on Women in Latin America and the Caribbean, Quito, Ecuador, 6-9 August 2007 <http://www.eclac.cl/mujer/noticias/paginas/9/29289/NoRemunerado.pdf> pp. 8-9

<sup>27</sup> Conclusões relativas à segurança social, Conferência Internacional do Trabalho, 89.ª Sessão, Genebra, 2001.

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/engage.pdf>

<sup>28</sup> BIT, 2004. *A Guide on Employment of Older Women Workers in Estonia*, Series on Gender in Life Cycle (Geneva, Gender Promotion Programme (GENPROM)), p.54.

<sup>29</sup> Swiss Federal Office of Communications, <http://www.bakom.admin.ch/themen/infosociety/02104/index.html?lang=en>



## SEGURANÇA SOCIAL

A maioria da população mundial – 80% – não tem ainda acesso a uma protecção social adequada, o que se torna particularmente visível com o envelhecimento da população<sup>30</sup>. Garantir às suas populações um acesso abordável aos cuidados de saúde constituirá um dos principais desafios para a maioria dos países. Nos países em desenvolvimento, a reforma é um luxo a que poucos idosos têm acesso, continuando a maioria a trabalhar, principalmente na economia informal. Nos países onde não existem serviços sociais adequados ou prestações de segurança social, é a família que tradicionalmente se responsabiliza pela assistência aos idosos. Regista-se, todavia, um declínio destes mecanismos informais, devido à erosão dos modelos de família alargada, aceleração da urbanização e aumento da mobilidade<sup>31</sup>. A ausência dos familiares e a emergência de pressões socio-económicas implicam que cada vez mais idosos fiquem entregues a si próprios.



© ILO, Deloche P.

### A PRESTAÇÃO DE CUIDADOS E AS PESSOAS MAIS VELHAS

O envelhecimento da população contribui para a criação de emprego no sector da prestação de cuidados. Em muitas sociedades, faz-se sentir a falta de profissionais de saúde qualificados, mas também de pessoal de serviços domésticos, para atender às necessidades da crescente população idosa. Não contrariando os tradicionais padrões de segregação do mercado de trabalho, esta mão-de-obra, que inclui desde pessoal de enfermagem a prestadores de assistência em regime interno e pessoal doméstico, é constituída maioritariamente por mulheres. Muitas delas são trabalhadoras migrantes com níveis de qualificação muito variáveis. A migração internacional dos profissionais de saúde qualificados tem frequentemente um impacto negativo nos serviços de saúde de alguns dos países mais pobres do mundo. O insuficiente apoio do Estado no domínio da prestação de assistência aos idosos tem ainda contribuído para aumentar a necessidade de trabalhadores domésticos. A situação dos trabalhadores domésticos migrantes não difere da dos restantes trabalhadores domésticos no mundo: Trata-se do sector profissional mais desprotegido nos domínios laboral e social, que, no entanto, contribui para o acesso ao trabalho assalariado das mulheres dos estratos sócio-económicos mais baixos, definidos pela cor, raça, etnia e casta<sup>32</sup>.

Os dados demonstram que as pensões do regime não contributivo da segurança social contribuem para reduzir as desigualdades em matéria de rendimentos e de qualidade de vida entre mulheres e homens idosos<sup>33</sup>. Estas pensões são fundamentais, tendo em conta as limitações com que as mulheres se deparam no mercado de trabalho, nas diversas fases da sua vida. Por exemplo, na América Latina, onde a deficiente cobertura da segurança social continua a ser um problema, os governos têm vindo a dar crescente atenção ao apoio ao rendimento dos idosos pobres que não descontaram para sistemas de protecção social formais (ou que não descontaram tempo suficiente), os quais são na sua maioria mulheres. No Chile, 55% dos beneficiários do regime de pensão social conseguiram, assim, sair da situação de extrema pobreza em que se encontravam para uma situação de pobreza e 45% deixaram de ser pobres. Note-se que, uma vez que as mulheres mais velhas ocupam os níveis mais baixos da escala económica, são elas que mais beneficiam destes regimes<sup>34</sup>.



© ILO, Crozet M.

Na economia formal, verifica-se uma sobre-representação de homens mais velhos nos sectores em declínio e uma sub-representação dos mesmos nos sectores em crescimento, sendo estes trabalhadores os mais afectados pela redução da procura de mão-de-obra não qualificada. Estabelecem-se idades de reforma antecipada obrigatória na esperança de contribuir para a criação de mais empregos para os jovens, no entanto, dados empíricos revelam que os trabalhadores mais velhos raramente são substituídos por trabalhadores mais jovens<sup>35</sup>. Embora a idade de reforma obrigatória das mulheres e dos homens seja geralmente diferente (normalmente inferior para as mulheres), muitos países estão actualmente a fixar uma idade de reforma igual para mulheres e homens. Por sua vez, alguns países

consideram que se deve aumentar a idade da reforma para suportar os custos com as pensões. Muitos países promovem ainda as vantagens das prestações de antiguidade baseadas na acumulação de anos de serviço, em vez da definição de uma idade máxima para trabalhar. Há, também, quem defenda o fim da idade de reforma obrigatória, argumentando que após atingir a idade mínima de acesso à reforma, a passagem à mesma deveria ser deixada ao critério de cada pessoa, bem como a flexibilização das condições de acesso à pensão, por forma a permitir uma transição gradual da vida profissional para um regime de actividade livre.

<sup>30</sup> BIT, 2008. *Can low-income countries afford basic social security?* Social Security Policy Briefings, Paper 3, p. 1.; <http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/downloads/policy/policy3e.pdf>

<sup>31</sup> A Comissão Económica para a África refere o reduzido número de prioridades de financiamento e a falta de capacidade institucional para responder às necessidades de protecção social. Os sistemas formais de segurança social abrangem apenas os trabalhadores da economia formal e da função pública. NU, 2008. *Report to the Secretary-General on the Follow-up to the Second World Assembly on Ageing*, Assembleia Geral, 63.ª Sessão (Nova Iorque), p.4.

<sup>32</sup> King-Dejardin, A., 2008. *Gender Dimensions of Globalization* (BIT Genebra).

<sup>33</sup> Tabor, S., 2002. *Assisting the Poor with Cash: Design and Implementation of Social Transfer Programs*, Social Protection Discussion Paper Series #223, Social Protection Unit, Human Development Network, Banco Mundial.

<sup>34</sup> Bertranou F, et al. 2006. *Pensiones no contributivas: Su relevancia en la reforma previsional* (BIT).

<sup>35</sup> Em países, como a Bélgica e França, o recurso a estes regimes conduziu a um forte declínio das taxas de emprego dos trabalhadores idosos sem, todavia, aumentar o emprego dos jovens ou reduzir a sua taxa de desemprego. Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económicos (OCDE), 2006. *Older Workers: Live Longer, Work Longer: A synthesis report* (Paris, 2006).

### DISCRIMINAÇÃO NO EMPREGO COM BASE NA IDADE

A discriminação com base na idade está subjacente a muitas das dificuldades com que se deparam os trabalhadores mais velhos, principalmente, as mulheres. A capacidade destes trabalhadores para adquirir novas competências é, por vezes, posta em causa, embora não faltem provas de que esse preconceito não tem qualquer fundamento. Nos países onde os sistemas e complementos salariais estão estreitamente ligados à idade e à antiguidade (Áustria, Bélgica, França, Japão e Estados Unidos), regista-se alguma relutância em recrutar e manter os trabalhadores mais velhos.

As percepções sociais evoluem lentamente, constituindo a legislação que proíbe a discriminação com base na idade um importante instrumento para acelerar a mudança de comportamentos. Em países como a Austrália, Canadá, Nova Zelândia e Estados Unidos, há já vários anos que a legislação proíbe a discriminação com base na idade. Mais recentemente, na sequência da Directiva-Quadro comunitária relativa à igualdade no emprego<sup>36</sup>, a maioria dos Estados-Membros da EU transpôs para o direito nacional as disposições sobre factor de discriminação.

Por exemplo, no Reino Unido, as "Employment Equality (Age) Regulations" (regulamento sobre igualdade no emprego (Idade)), que entraram em vigor em Outubro de 2006, proíbem a discriminação directa e indirecta, o assédio e a intimidação em razão da idade, quer de jovens, quer de pessoas mais velhas. Na maioria dos países, o mecanismo de aplicação da legislação nesta matéria assenta em queixas individuais, recaindo o ónus da prova sobre o autor da queixa, o que pode desincentivar as vítimas a apresentar queixa, em particular quando a discriminação é indirecta e, por conseguinte, mais difícil de provar.

### QUE MEDIDAS PODEM SER TOMADAS?

A Recomendação (n.º 162) da OIT, sobre Trabalhadores mais velhos, de 1980, refere que os "problemas de emprego dos trabalhadores mais velhos devem ser abordados no contexto de uma estratégia global e equilibrada de pleno emprego e, ao nível da empresa, no contexto de uma política social global e equilibrada, tendo em conta todos os grupos da população, impedindo assim a transferência dos problemas de emprego de um grupo para outro"<sup>37</sup>.

A seguinte lista, não exaustiva, fornece orientações quanto às medidas a tomar para apoiar os trabalhadores mais velhos:

- Demonstrar empenho na promoção da igualdade de género através da ratificação da Convenção (n.º 111) da OIT, sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão, de 1958. Embora a Convenção não mencione especificamente a idade como motivo de discriminação ilícita, vários países optaram por incluir este critério ao abrigo do Artigo 1.º (1) (b) da mesma. O Artigo 5.º da Convenção prevê medidas especiais para atender às necessidades dos trabalhadores em função da idade.



©ILO, Deloche P.

- Reforçar continuamente a legislação sobre discriminação com base na idade e garantir a respectiva implementação, são medidas fundamentais para a construção da igualdade de oportunidades para as mulheres mais velhas, as quais se vêem confrontadas com múltiplas formas de discriminação, incluindo estereótipos de género e relacionados com a idade<sup>38</sup>.
- As políticas de emprego e, em particular, os serviços de emprego públicos e privados devem ter em consideração a dimensão de género. Devem ainda ser devidamente concebidos e direccionados para garantir um apoio ajustado às necessidades das pessoas mais velhas<sup>39</sup>. É fundamental remover os obstáculos ao emprego que dificultam a contratação e retenção dos trabalhadores mais velhos, através de acções levadas a cabo pelo governos e parceiros sociais. A concessão de incentivos fiscais, bem como de condições especiais de acesso ao crédito poderão constituir instrumentos de apoio adicionais para os empresários mais velhos.
- Incentivar a aprendizagem ao longo da vida e promover políticas de melhoria das qualificações através da actualização das competências ao longo da vida activa e da oferta de oportunidades aos trabalhadores mais velhos. Deve ainda considerar-se o desenvolvimento de competências para incentivar o espírito empresarial dos trabalhadores mais velhos.

<sup>36</sup> Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2001/jul/directive78ec\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2001/jul/directive78ec_en.pdf)

<sup>37</sup> Vide R. 162 <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R162>

<sup>38</sup> OIT, 2003. *Promoting Decent Work for an Ageing Population: Actors, Partners and Corporate Social Responsibility*, Background paper contributed by the ILO to the G8 High level meeting on employment (Geneva) p. 6. <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/g8report.pdf>

<sup>39</sup> Vide Convenção (n.º 88) relativa à Organização do Serviço de Emprego, de 1948, e Convenção (n.º 181) sobre as Agências de Emprego Privadas, de 1997.



- Adotar uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida, para ultrapassar os obstáculos que as mulheres enfrentam, não só no acesso à educação e à formação, mas também quando se trata de tirar partido da formação para obter melhores empregos, o que implica, entre outras medidas, melhorar o acesso das raparigas ao ensino básico, eliminar os obstáculos enfrentados pelas mulheres jovens no acesso à formação contínua e levar em conta as responsabilidades domésticas e familiares que recaem sobre as mulheres.
- Dar resposta às necessidades de formação e de reconversão profissional das mulheres que reintegram o mercado de trabalho após uma interrupção da carreira para criar os filhos e facilitar a reintegração no mercado de trabalho das mulheres mais velhas que não beneficiaram de igualdade de acesso a oportunidades de aprendizagem ao longo da vida. Esta medida faz parte integrante de uma abordagem do trabalho baseada no ciclo de vida<sup>40</sup>.



©ILO, Crozet M.

- No âmbito dos esforços para melhorar a saúde e segurança no trabalho de todos os trabalhadores, independentemente da sua idade, criar um ambiente de trabalho adequado e flexível para os trabalhadores mais velhos, corrigindo condições de trabalho inseguras ou insalubres que possam afectar a sua capacidade ou produtividade.
- Destacar o papel da segurança social enquanto factor produtivo determinante de promoção do emprego, e impulsionador da mudança estrutural e do crescimento económico<sup>41</sup>. Se, por um lado os países de elevado rendimento enfrentam o desafio de garantir a sustentabilidade dos seus sistemas de protecção social, por outro lado, o desafio dos países de baixo rendimento consiste em alargar a cobertura da segurança social a todos aqueles que dela não beneficiem, através do reforço gradual dos regimes de segurança social. Ambos os países de elevado e baixo rendimento devem promover o acesso das mulheres à segurança social<sup>42</sup>.
- Ter em conta as necessidades das mulheres e homens mais velhos na abordagem das questões urgentes da discriminação com base na idade, da promoção de oportunidades de emprego produtivo e do acesso à protecção social. É ainda importante sensibilizar as organizações de empregadores e de trabalhadores para os problemas enfrentados pelos trabalhadores mais velhos e procurar soluções, através do diálogo social, a fim de garantir que as suas escolhas e direitos sejam respeitados<sup>43</sup>.

## RESPOSTAS DO BIT E PARCERIAS

Regista-se, a nível internacional, um enorme interesse pelas questões relacionadas com a igualdade de género e as pessoas idosas<sup>44</sup>. O Plano de Acção Internacional de Madrid sobre o Envelhecimento<sup>45</sup> (MIPAA) destaca o papel das mulheres na prestação de cuidados não remunerados à família. Saliencia que são as mulheres as mais penalizadas, não só a nível financeiro, pois descontaram menos para a segurança social, viram goradas as suas perspectivas de promoção e auferiram rendimentos mais baixos, mas também a nível físico e emocional, penalizações que resultam dos seus esforços na procura de um equilíbrio entre vida profissional e familiar.

Em 2008, o Dia Internacional das Pessoas Idosas<sup>46</sup> marca também o 60º aniversário da Declaração Universal dos Direitos Humanos e servirá de plataforma para apelar à adopção de uma Convenção sobre os Direitos das Pessoas Idosas. A Convenção em questão integrará os Princípios das Nações Unidas a favor das Pessoas de Idade e reflectirá o Plano de Acção Internacional de Madrid sobre o Envelhecimento.

O Comité para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)<sup>47</sup> também manifestou a sua profunda preocupação com as violações dos direitos das mulheres mais velhas. O CEDAW considera-as um grupo vulnerável e está a estudar uma Recomendação Geral sobre os direitos das mulheres mais velhas.

<sup>40</sup> BIT, 2008. Skills for improved productivity, employment growth and development, Conferência Internacional do Trabalho, 97.ª Sessão Relatório V. <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/download/ilcreport.pdf>

<sup>41</sup> BIT (2006): Social security for all: Investing in global social and economic development. A consultation. Issues in Social Protection: Discussion Paper 16 (Geneva); <http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/downloads/publ/1519sp1.pdf>

<sup>42</sup> Conselho de Administração do BIT, Março de 2007. *Employment and social protection in the new demographic context*, GB.298/2 p. 11.

<sup>43</sup> Em conformidade com as disposições de implementação da Recomendação (n.º 162) sobre Trabalhadores mais velhos da OIT, de 1980, devem ser tomadas medidas adequadas para informar o público e, em particular, o pessoal responsável pela orientação, formação e colocação, bem como os empregadores, trabalhadores, organizações, dos problemas que os trabalhadores mais velhos podem enfrentar.

<sup>44</sup> *An inclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge*, Comunicação apresentada na Segunda Assembleia Mundial sobre o Envelhecimento: Madrid, 8-12 de Abril de 2002.

<sup>45</sup> <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N03/433/34/PDF/N0343334.pdf?OpenElement>

<sup>46</sup> Vide *NGO Committee on Ageing NY e Department for Economic and Social Affairs (ECOSOC)*, <http://www.ngocooa-ny.org/events/>

<sup>47</sup> UN, Division for the Advancement of Women, <http://www0.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

## A IGUALDADE DE GÉNERO NO CORAÇÃO DO TRABALHO DIGNO

Os governos têm importantes responsabilidades, nestes tempos de mudanças ao nível demográfico. Por um lado, compete-lhes definir e implementar políticas e programas que visam prevenir a exclusão prematura dos trabalhadores mais velhos do mercado de trabalho e, por outro lado, desempenham um papel fundamental na garantia de um patamar básico de mínimos sociais e de níveis adequados de protecção social para todas as pessoas. Têm ainda um importante papel no aumento dos subsídios à manutenção no mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos que o desejem e no incentivo à flexibilização com a possibilidade de acumulação da pensão com rendimentos do trabalho, contribuindo para assegurar aos trabalhadores mais velhos melhores condições de vida.



©ILO, Crozet M.

As organizações de empregadores e de trabalhadores têm, também, um importante papel a desempenhar na promoção de oportunidades de emprego e políticas de emprego e de segurança social para os trabalhadores mais velhos, no contexto de um diálogo social activo. Os empregadores reconhecem o impacto das mudanças demográficas no mercado de trabalho. O grande desafio consiste em conciliar políticas eficientes no local de trabalho para uma mão-de-obra diversificada e as necessidades das empresas. As organizações de trabalhadores têm dado particular atenção ao envelhecimento saudável dos trabalhadores, combatendo os factores relacionados com as condições de trabalho que contribuem para o envelhecimento precoce, com vista a salvaguardar a saúde dos trabalhadores mais velhos. Em 2009, a evolução demográfica e a igualdade de género serão tema de duas discussões gerais tripartidas, separadas mas relacionados, no "Parlamento Mundial do Trabalho", a Conferência Internacional do Trabalho. As conclusões destas discussões determinarão as medidas estratégicas a adoptar.

A OIT considera que o acesso à reforma, associado a uma pensão e a um sistema de saúde adequados, está no centro do mandato da OIT e faz parte integrante da agenda do Trabalho Digno. A Convenção (n.º 102) relativa à segurança social (norma mínima), de 1952, estabelece os requisitos mínimos para um sistema de segurança social abrangente<sup>48</sup>. O Departamento de Protecção Social da OIT promove a aplicação desta e de outras convenções relevantes através da Campanha Global para alargar o sistema de segurança social a todas as mulheres e homens. Esta campanha integra uma dimensão de género, uma vez que são as mulheres que mais frequentemente são privadas de cobertura de segurança social. Aborda ainda os desafios que o envelhecimento coloca à segurança social, nomeadamente propor respostas globais para garantir a cobertura social de uma crescente população de mulheres e homens idosos, garantindo, simultaneamente, o financiamento sustentável de regimes de segurança social alargados.

Os Departamentos de Política de Emprego e o de Competências e Empregabilidade da OIT sublinham que é fundamental promover políticas de emprego e de desenvolvimento de recursos humanos, bem como de aprendizagem ao longo da vida, para tirar o máximo partido das potencialidades das mulheres e dos homens mais velhos. As medidas tendentes a contrariar a discriminação com base na idade e a discriminação no trabalho têm um maior impacto nas trabalhadoras. A integração da dimensão de género tem sido um importante elemento das políticas de emprego dirigidas a esta categoria de trabalhadoras, incluindo a criação de oportunidades de âmbito empresarial.

O Departamento de Normas Internacionais do Trabalho da OIT promove a igualdade para todos os trabalhadores, independentemente da sua idade e incentiva a criação de medidas visando prevenir a discriminação em relação aos trabalhadores mais velhos no trabalho e no emprego. Muitos instrumentos abordam questões relacionadas com a igualdade de oportunidades, a negociação colectiva, políticas de emprego e promoção, higiene e segurança no trabalho e segurança social (pensões de invalidez, velhice e sobrevivência), que afectam os trabalhadores mais velhos. A Recomendação (n.º 162) sobre Trabalhadores mais velhos, de 1980, da OIT tem por objectivo proteger os direitos dos trabalhadores à igualdade de tratamento e sublinha as medidas que devem ser implementadas para responder às suas necessidades específicas.

O Programa para as Condições de Trabalho e Emprego examina actualmente algumas das questões relacionadas com idade, relativas ao emprego e condições de trabalho, como a discriminação com base na idade, organização do trabalho e conciliação da vida profissional e familiar. O Departamento para a Igualdade de Género da OIT assume um papel catalizador e promotor da igualdade entre mulheres e homens. Presta ainda consultoria aos mandantes e às diferentes unidades sobre questões específicas e implementa programas de cooperação técnica.



©ILO, Maillard J.

<sup>48</sup> Vide: BIT, 2008. *Setting social security standards in a global society. An analysis of present state and practice and of future options for global social security standard setting in the International Labour Organization. Consultation Paper. Social Security Policy Briefings, Paper 2* (Geneva). <http://www.ilo.org/public/english/protection/seccoc/downloads/policy/policy2e.pdf>



## SELECÇÃO DE PUBLICAÇÕES DA OIT SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO E TRABALHADORES MAIS VELHOS

Auer, P.; Fortuny, M. 2000/2. *Ageing of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences* (Geneva, ILO, Employment Sector).

Ben-Israel, G.; Ben-Israel, R. 2002/3. "Senior citizens: Social dignity, status and the right to representative freedom of organization", in *International Labour Review*, Vol. 141, No. 3, pp. 253-275.

Chant, S.; Pedwell, C. 2008. *Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward*, (ILO, Geneva).

Fortuny, M.; Nesporova, A.; Popova, N. 2003. *Employment promotion policies for older workers in the EU accession countries, the Russian Federation and Ukraine*, (ILO, Employment Sector, Geneva). <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/ep50.pdf>

Gillion, C.; Bailey, C.; Latulippe, D.; Turner, J., 2000. *Social Security Pensions - Development and Reform* (ILO Geneva).

Ghosheh, N. (forthcoming) 2008. *Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context*, Conditions of Work and Employment Series No. 20 (ILO Geneva).

International Labour Office (ILO). 2008. *Skills for improved productivity, employment growth and development*, Report V, International Labour Conference (ILC), 97<sup>th</sup> Session, 2008 (Geneva).

- 2007. *Equality at work: Tackling the challenges*, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I (B), ILC, 96<sup>th</sup> Session, Geneva, 2007 (Geneva).

- 2006. *The Gender Dimensions of Social Security Reform, Volume 2: Case Studies of Romania and Slovenia*, (Sub-regional Office for Central and Eastern Europe, Budapest).

- 2004. *A Guide on Employment of Older Women Workers in Estonia*, Series on Gender in Life Cycle (Geneva, Gender Promotion Programme (GENPROM)).

- 2003a. *The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland*, Edited by Elaine Fultz, Markus Ruck and Silke Steinhilber, (Budapest).

- 2003b. *Promoting Decent Work for an Ageing Population: Actors, Partners and Corporate Social Responsibility*, background paper for the G8 High Level Meeting on Employment: Paris, 12-13 May (InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability (IFP/SKILLS)).

- 2002. *An inclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge*, paper for the Second World Assembly of Ageing: Madrid, 8-12 Apr.



- 2001. *The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe*. Training Guide (Budapest)
- 2001. *World Employment Report*, Employment Sector (Geneva).
- 2001. *Social security: A new consensus* (Geneva).
- 2000. *World Labour Report 2000: Income security and social protection in a changing world*; (Geneva).

Smith, D. 2000. *Realizing decent work for older women workers*, (Geneva, ILO, Gender Promotion Programme). <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/olderwomen.pdf>



Bureau  
Internacional  
do Trabalho  
Genebra

Departamento para a Igualdade  
de Género  
Tel.: + 41 22 799 6730  
Fax: + 41 22 799 6388  
[www.ilo.org/gender](http://www.ilo.org/gender)  
[gendercampaign@ilo.org](mailto:gendercampaign@ilo.org)

Dep. de Políticas de Emprego  
Sector Emprego  
Tel.: +41.22.799.7861  
Fax: +41.22.799.7678  
[www.ilo.org/employment](http://www.ilo.org/employment)  
[EMP\\_POLICY@ilo.org](mailto:EMP_POLICY@ilo.org)

Dep. de Protecção Social  
Sector Protecção Social  
Tel.: +41.22.799.7565  
Fax: +41.22.799.7962  
[www.ilo.org/protection](http://www.ilo.org/protection)  
[secsoc@ilo.org](mailto:secsoc@ilo.org)

**Bureau International do Trabalho – 4, route des Morillons – 1211 Genebra 22, Suíça**

Esta brochura foi elaborada no âmbito da campanha de sensibilização da OIT "Igualdade de Género no Coração do Trabalho Digno". Para mais informação sobre outros temas da OIT abordados nesta campanha de promoção da igualdade de género, contacte-nos através do email: [gendercampaign@ilo.org](mailto:gendercampaign@ilo.org)