



► Síntese de Políticas

Julho de 2022

► Eliminar as assimetrias de género na proteção social: o que as organizações de trabalhadores precisam de saber

Pontos-chave

- Em 2020, 53,1 por cento da população mundial – cerca de 4,1 mil milhões de pessoas – não tinha qualquer tipo de cobertura de proteção social, e apenas 30,6 por cento da população em idade ativa tinha cobertura por sistemas de segurança social abrangentes.
- As mulheres continuam a beneficiar de uma cobertura de proteção social significativamente inferior à dos homens. Isso reflete-se, em grande medida, na taxa de participação na mão de obra mais barata, nos níveis mais elevados de trabalho a tempo parcial e temporário, bem como de emprego informal, nas diferenças salariais entre homens e mulheres e na percentagem desproporcionadamente elevada no trabalho de cuidados não remunerado, que muitas vezes não é reconhecido pelas estratégias nacionais de proteção social. Estes resultados negativos estão associados a padrões de desigualdade, discriminação e desvantagem estrutural.
- Embora quase todos os países tenham alargado os seus programas e sistemas de proteção social em resposta à pandemia da COVID-19, a crise revelou a existência de graves lacunas na cobertura de proteção social das mais vulneráveis de trabalhadores, incluindo as mulheres na economia informal.
- A crise da COVID-19 também mostrou que os sistemas de proteção social devem ser concebidos para atender às necessidades e realidades específicas enfrentadas pelos grupos mais vulneráveis e excluídos. Desta forma, é possível chegar às pessoas mais necessitadas e evitar a perpetuação dos padrões de exclusão e de desigualdade existentes.
- É uma prioridade para a OIT eliminar assimetrias de género e lidar com as diferenças entre homens e mulheres na proteção social, propondo medidas que contemplem as questões de género, e sejam um elemento-chave na criação de sistemas de proteção social abrangentes, adequados e sustentáveis para todos, conforme as normas de segurança social da OIT e a Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável.
- Mais recentemente, a resolução e as conclusões do segundo debate recorrente sobre proteção social, adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho em junho de 2021, apelaram aos Estados-membros da OIT que se comprometessem a construir e a gerir sistemas de proteção social universais, abrangentes, sustentáveis e adequados, e a garantir que esses sistemas abordem os riscos relacionados com as questões de género ao longo do ciclo de vida, promovendo a igualdade de género.
- A experiência internacional indica que é possível combater as desigualdades de género na proteção social caso haja vontade política para tal, e também obter resultados positivos se as políticas e as reformas da proteção social se basearem num diálogo social eficaz e inclusivo.
- As organizações que representam os trabalhadores devem encarar a crise como um alerta e redobrar os seus esforços no sentido de ajudar a construir um futuro melhor a partir de uma abordagem centrada nas pessoas, conforme as prioridades estabelecidas na *Declaração do Centenário da OIT sobre o Futuro do Trabalho* e no *Apelo Global à Ação*, bem como na *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável*. Os progressos em matéria de proteção social alcançados durante a crise devem contribuir para uma recuperação que proteja todos, incluindo os trabalhadores da economia informal e, especialmente, as mulheres.
- Esta nota informativa tem por objetivo ajudar os representantes dos trabalhadores a compreender melhor a complexidade dos défices de proteção social relacionadas com as questões de género e os desafios envolvidos na sua eliminação, e a apresentarem algumas das políticas que os países adotaram para ultrapassar estes desafios. O seu objetivo final é servir de base para que os representantes dos trabalhadores contribuam eficazmente para os debates sobre políticas e reformas de proteção social que tenham em conta as questões de género.

1. Antecedentes

A proteção social é simultaneamente um direito humano e um “investimento” com elevados retornos sociais e económicos. Reduz a pobreza e as desigualdades, reforçando também a inclusão social, a paz e a resiliência. Além disso, a proteção social reforça a produtividade e a procura agregada, especialmente em períodos de recessão económica, proporcionando ainda segurança de rendimento e apoio às pessoas ao longo do ciclo de vida. Os sistemas universais de proteção social são um elemento-chave das políticas na implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, definidos na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, nomeadamente as metas dos ODS relativas à proteção social (1.3) e à cobertura universal de saúde (3.8).

Os sistemas de proteção social são igualmente essenciais para promover a igualdade de género e o empoderamento económico das mulheres, em consonância com os ODS 5 e, em particular, com a meta 5.4, que apela aos Estados-membros para que “reconheçam e valorizem o trabalho de assistência e doméstico não remunerado por meio da disponibilização de serviços públicos, e de políticas de proteção social bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais”, bem como com a meta 8.5, que visa alcançar o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todas as mulheres e homens, incluindo os jovens e as pessoas com deficiência, e a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, e a meta 10.4, que reafirma a necessidade de “adotar políticas, especialmente a nível fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade”.

Apesar dos progressos alcançados nos últimos anos no alargamento da proteção social em muitas partes do mundo, a crise da COVID-19 expôs desigualdades profundas e lacunas significativas na cobertura, abrangência e adequação da proteção social em todos os países. Em 2020, apenas 46,9 por cento da população mundial estava protegida por pelo menos uma prestação de proteção social, enquanto os restantes 53,1 por cento – cerca de 4,1 mil milhões de pessoas – estavam totalmente desprotegidos (OIT 2021a, 19).

Embora os sistemas de proteção social tenham desempenhado um papel crucial na resposta política coordenada à crise mundial, esta também revelou a existência de graves assimetrias, incluindo as de género, na cobertura da proteção social enfrentada pelos/as trabalhadores/as da economia informal, que, de modo geral, não estão cobertos/as por mecanismos contributivos e, ao mesmo tempo, são excluídos/as dos programas que visam explicitamente as pessoas em situação de pobreza ou os agregados familiares com capacidade limitada para auferir rendimentos do trabalho.

Muitos/as trabalhadores/as sofreram graves perdas económicas em resultado da crise da COVID-19, o que,

combinado com o acesso limitado à proteção social (ou a total falta, em alguns casos), pode ter efeitos negativos potencialmente duradouros nos seus agregados familiares e nos meios de subsistência. Isto é particularmente verdade no caso das mulheres, que constituem uma das categorias mais vulneráveis no mercado de trabalho, devido às suas taxas mais baixas de participação no mercado de trabalho, aos modelos de emprego marcados pela divisão sexual do trabalho e à sobre-representação na economia informal, que se traduzem em taxas mais baixas de cobertura da segurança social e/ou níveis inadequados de prestações. Dado que estão mais frequentemente retidas em empregos precários e informais do que os homens, as mulheres têm menos possibilidades de aceder ao direito a pensões de velhice. Além disso, durante a pandemia da COVID-19, as mulheres estiveram desproporcionadamente expostas ao risco de contágio, uma vez que representam, em média, até 70 por cento dos trabalhadores dos setores da saúde e da assistência social em 104 países (OCDE 2020, 3) e realizam três vezes mais trabalho de cuidados não remunerado do que os homens (OIT 2021b, 4).

Os governos a nível mundial fizeram todos os esforços no sentido de responder aos desafios socioeconómicos resultantes da crise da COVID-19, alargando as medidas de proteção social, entre outros, a grupos vulneráveis como as mulheres e as famílias indígenas, os/as trabalhadores/as migrantes e os/as trabalhadores/as da economia informal, que foram desproporcionadamente afetados/as devido à falta de cobertura e/ou a níveis de proteção inadequados. De acordo com o Monitor da Proteção Social da OIT, foram anunciadas 1721 medidas de proteção social por 209 países em todo o mundo entre fevereiro de 2020 e fevereiro de 2022 (OIT, n.d.). Embora a proteção do emprego e dos rendimentos, do desemprego e da saúde tenham sido prioritários, os governos também introduziram medidas relativas à habitação, produtos alimentares e nutrição, e às prestações familiares/por crianças a cargo. No entanto, foi prestada muito menos atenção às prestações por doença, invalidez e sobrevivência e às licenças de maternidade e parentais.

A experiência de vários países mostra que é possível colmatar as assimetrias de cobertura e de género na proteção social com políticas adequadas e abordagens inovadoras. É, pois, essencial que os países desenvolvam ou transformem progressivamente as medidas temporárias de apoio adotadas no contexto da pandemia em sistemas de proteção social abrangentes e adequados aos impactos, tendo em conta as questões de género e que proporcionem segurança dos rendimentos e cuidados de saúde a todos os/as trabalhadores/as e respetivas famílias, incluindo os/as da economia informal. Restando menos de nove anos para a realização da Agenda 2030, os países devem trabalhar urgentemente no sentido de estabelecer uma proteção social universal, pois, caso contrário, a meta 1 dos ODS, ou seja, o objetivo de erradicar a pobreza até 2030, continuará a ser inatingível.

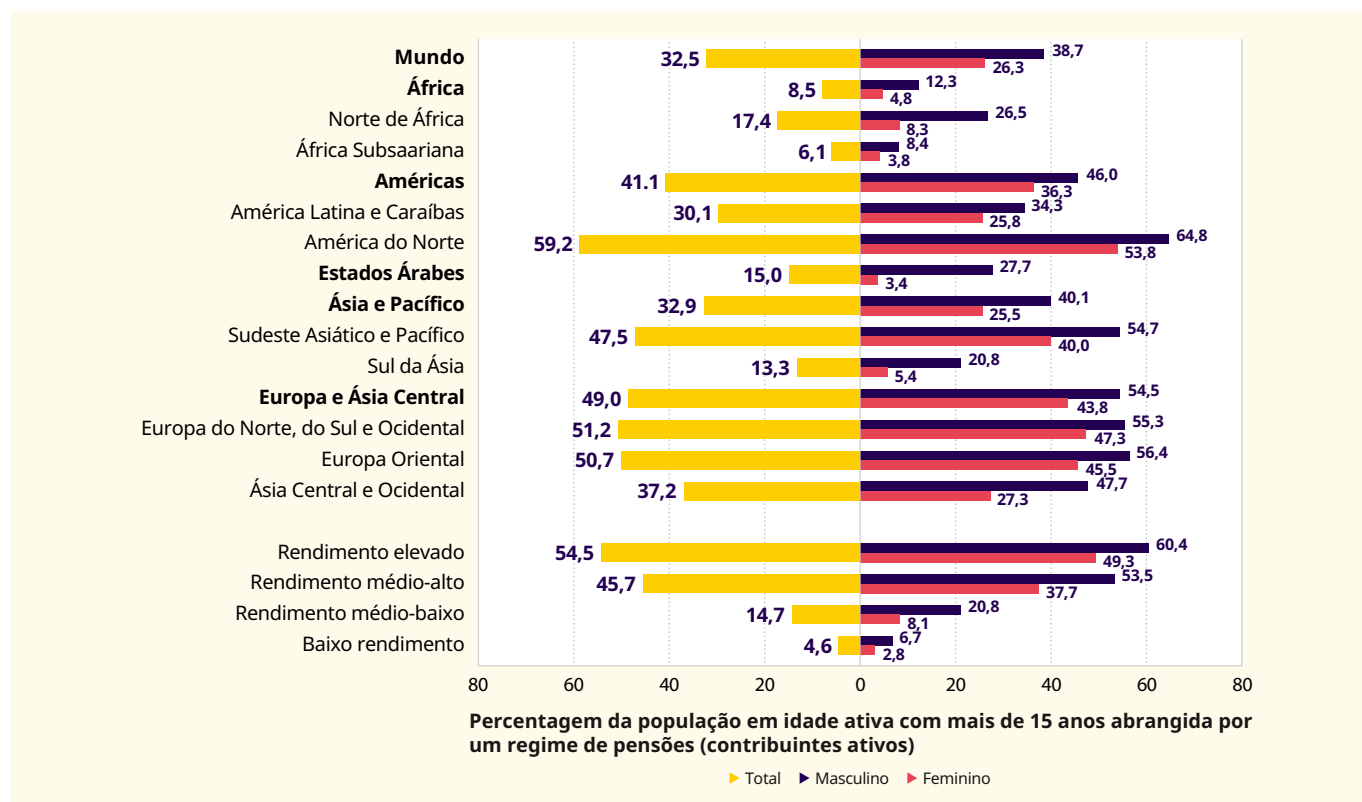
2. Quais os principais fatores que contribuem para a desigualdade de género na proteção social?

► **Em muitos países, é difícil garantir a segurança dos rendimentos das mulheres ao envelhcerem devido às baixas taxas de cobertura da proteção social e às desigualdades de género no mercado de trabalho e no emprego.** As diferenças sociais entre homens e mulheres contribuem para uma menor participação das mulheres no mercado de trabalho, para uma maior representação na economia informal e nas formas mais vulneráveis de emprego, para a persistência de diferenças salariais entre homens e mulheres e para os salários mais baixos das mulheres ao longo da vida. É por isso que, em muitos países, a probabilidade de as mulheres contribuírem para um regime de pensões é menor do que a dos homens e, consequentemente, a probabilidade de receberem uma pensão também. A nível mundial, apenas 26,3 por cento das mulheres em idade ativa estão cobertas por um regime de pensões, em comparação com 38,7 por cento dos homens em idade ativa (OIT 2021a, 177; ver também a figura 1 abaixo). Consequentemente, as mulheres acumulam frequentemente menos ativos e acabam por enfrentar um maior risco de pobreza na velhice do que os homens (UNFPA e HelpAge International 2012; UNRISD 2010).

Além disso, as mulheres na economia informal são particularmente vulneráveis aos riscos de insegurança nos rendimentos e problemas de saúde devido à discriminação de género, a condições de trabalho inseguras e precárias, a rendimentos frequentemente baixos e voláteis com acesso limitado à liberdade de associação e falta de representação nos processos de negociação coletiva (OIT 2017, 28). Acresce o facto de as taxas mais elevadas de emigração por parte dos homens das zonas rurais, em muitas partes do mundo, resultarem numa sobrerrepresentação das mulheres entre as populações rurais, onde o trabalho remunerado, mesmo quando disponível, é muitas vezes mal pago, informal e inseguro (OIT 2021a, 178). Os regimes de pensões não contributivos podem proporcionar às mulheres o acesso a proteção básica, em especial nos países com rendimento baixo e médio-baixo, não garantindo, muitas vezes, um nível adequado de prestações, o que confirma a necessidade de haver uma maior participação das mulheres nos regimes contributivos.

► **Enviesamentos de género na criação de regimes de pensões contribuem para a desigualdade de género na proteção social.** As mulheres têm maior probabilidade de trabalhar em empregos precários e informais, o que afeta a sua capacidade de obter o direito a pensões. Mesmo quando estão cobertas por regimes de pensões contributivos, a cobertura e os níveis de prestações das mulheres tendem a ser significativamente

► **Figura 1. Cobertura eficaz da proteção na velhice: Percentagem da população em idade ativa com mais de 15 anos coberta por um regime de pensões (contribuintes ativos), por região, sub-região, nível de rendimento e sexo, em 2020 ou no último ano disponível**



Fonte: OIT, Base de Dados Mundial sobre Proteção Social com base no Inquérito sobre Segurança Social (SSI); ILOSTAT; fontes nacionais.

► Nota informativa sobre políticas

Eliminar as assimetrias de género na proteção social:
o que as organizações de trabalhadores precisam de saber

inferiores aos dos homens (Razavi *et al.* 2012, 39–40). São vários os fatores que explicam esta desigualdade, como as diferenças salariais entre homens e mulheres e interrupções da carreira devido às responsabilidades de prestação de cuidados. Por um lado, as mulheres recebem uma remuneração inferior à dos homens por um trabalho de igual valor (UNFPA 2017, 46; OIT 2020); por outro lado, as mulheres em todo o mundo continuam a assumir a principal responsabilidade pelo trabalho de cuidados não remunerado no seio dos agregados familiares, sendo responsáveis por 75 por cento de todo o trabalho de prestação de cuidados não remunerado e dedicando 2,5 vezes mais tempo a esse trabalho do que os homens (CSI 2018, 4). Como resultado, o histórico de contribuições das mulheres tende a ser mais descontínuo, o que tem consequências adversas em termos de adequação das prestações na reforma. Além disso, os requisitos de contribuição cada vez mais rigorosos e as ligações mais estreitas entre as contribuições e as prestações, muitas vezes introduzidos como parte de medidas de austeridade, dificultam ainda mais o acesso das mulheres a uma proteção social adequada (CSI 2018, 4). Na ausência de mecanismos que permitam que os períodos de maternidade e de prestação de cuidados sejam contabilizados, estes fatores reduzem os direitos das mulheres à pensão. Da mesma forma, se não forem tomadas medidas compensatórias, a idade de reforma mais baixa para as mulheres e a utilização de tabelas atuariais específicas para mulheres e homens podem agravar as desigualdades (Behrendt e Woodall 2015).

- **Falhas persistentes na proteção da maternidade.** De acordo com a OIT (2021a, 21), a maioria das mulheres ainda não está protegida contra a perda de rendimentos em caso de maternidade: apenas 44,9 por cento das mulheres com filhos recém-nascidos em todo o mundo recebem prestações de maternidade. A cobertura nos países de baixo rendimento é de 10,1 por cento, em comparação com 86,3 por cento nos países de elevado rendimento (OIT 2021a, 115, figura 4.11). Além disso, a pandemia da COVID-19 restringiu o acesso das mulheres aos serviços de saúde materna e a outros serviços de saúde devido à perturbação significativa dos sistemas de saúde, que também afetou os cuidados pré-natais e pós-natais (UNICEF 2020).

3. Qual é a estratégia da OIT para resolver as assimetrias em matéria de cobertura e de género na proteção social?

Os sistemas de proteção social bem concebidos e sensíveis às questões de género devem reconhecer e abordar as múltiplas formas de discriminação com que se deparam as mulheres e raparigas ao longo das transições do seu ciclo de vida. Desde tenra idade, as raparigas enfrentam

obstáculos à obtenção de uma educação de qualidade, em especial devido ao seu envolvimento no trabalho doméstico. As raparigas adolescentes correm o risco de engravidar precocemente e de abandonar a escola (SPIAC-B 2019). As mulheres têm mais probabilidades do que os homens de trabalhar em empregos precários e informais, de suportar uma maior carga de cuidados não remunerados e de enfrentar interrupções e desigualdades no trabalho remunerado. As seguintes normas internacionais do trabalho fornecem orientações claras sobre a conceção, adoção e aplicação de políticas eficazes e sensíveis às questões de género na abordagem de questões fundamentais relacionadas com o emprego e com a segurança social:¹

► **Convenção (n.º 102) sobre as Normas Mínimas da Segurança Social, de 1952**

► **Recomendação (n.º 202) relativa aos Pisos de Proteção Social, de 2012**

► **Convenção (n.º 183) e Recomendação (n.º 191) sobre a proteção da maternidade, de 2000**

► **Convenção (n.º 156) e Recomendação (n.º 165) sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981**

► **Convenção (n.º 100) sobre a igualdade de remuneração, de 1951**

► **Recomendação sobre a transição da economia informal para a economia formal, 2015 (n.º 204)**

Além disso, as seguintes convenções e recomendações são igualmente relevantes:

- **Recomendação (n.º 67) sobre a segurança de rendimento, de 1944**
- **Convenção (n.º 130) e Recomendação (n.º 134) sobre cuidados médicos e prestações por doença, de 1969**
- **Convenção (n.º 128) e Recomendação (n.º 131) sobre as prestações de invalidez, velhice e sobrevivência, de 1967**
- **Convenção (n.º 121) e Recomendação (n.º 121) sobre prestações em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais, de 1964**
- **Convenção (n.º 168) e Recomendação (n.º 176) sobre a promoção e a proteção do emprego (desemprego), de 1988**

¹ Ver também OIT 2021g.

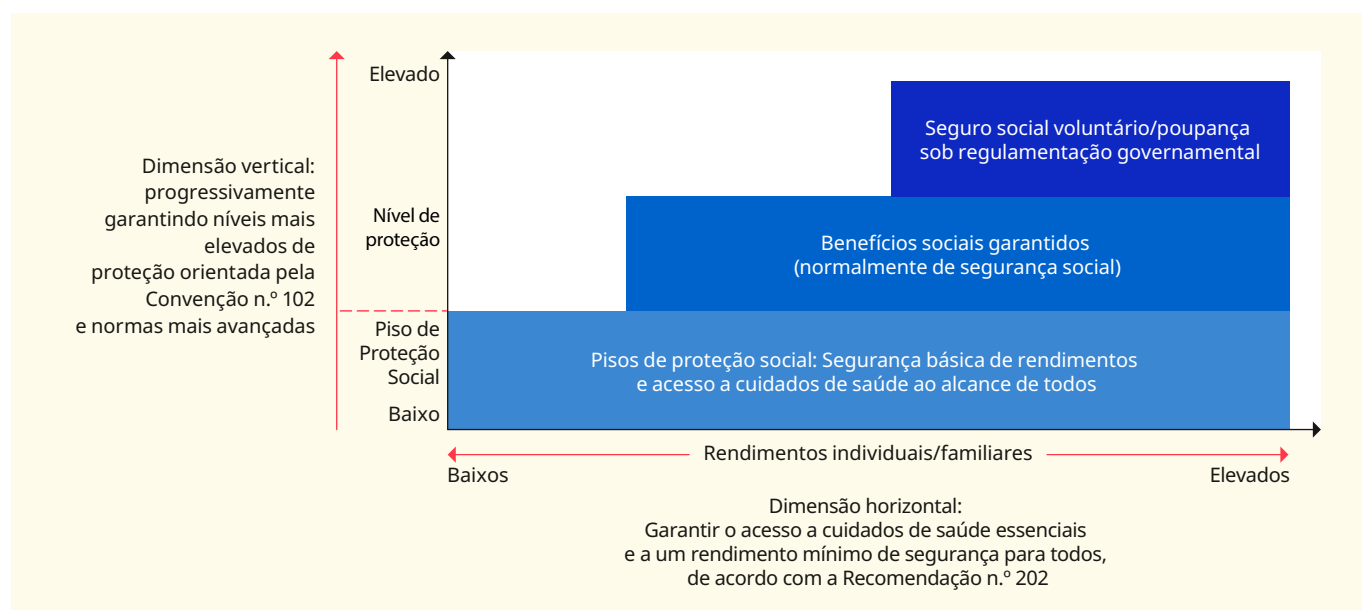
A estratégia bidimensional da OIT sobre a extensão da proteção social

Alargar a cobertura da proteção social aos trabalhadores da economia informal é uma prioridade para a OIT e um elemento-chave na construção de sistemas de proteção social abrangentes e sustentáveis para todos, em conformidade com as normas de segurança social da OIT e a Agenda 2030. **A abordagem da OIT para alargar a proteção social baseia-se nas normas internacionais**

da segurança social. Em conjunto, estas duas dimensões fornecem as bases para a criação de sistemas de segurança social abrangentes e adequados que tenham em conta as prioridades, os recursos e as circunstâncias nacionais.

A estratégia bidimensional exige igualmente que as políticas de proteção social e a sua aplicação e acompanhamento se baseiem no diálogo tripartido entre representantes dos governos e das organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como em consultas com outras partes relevantes interessadas.

► **Figura 2. A estratégia bidimensional da OIT sobre a extensão da proteção social**



do trabalho e envolve uma estratégia bidimensional que foi adotada pelos membros da OIT no primeiro debate recorrente sobre proteção social durante a 100.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2011 (ver figura 2).

A estratégia bidimensional da OIT fornece diretrizes para o futuro desenvolvimento da segurança social em países em diferentes níveis de desenvolvimento. O objetivo desta estratégia é implementar, de forma rápida, níveis nacionais de proteção social que garantam os direitos sociais fundamentais ao longo da vida, assegurando o acesso universal a cuidados de saúde essenciais e a um rendimento mínimo definido em termos nacionais (dimensão horizontal), como um elemento-chave dos sistemas nacionais de segurança social, conforme estabelecido na Recomendação (n.º 202) relativa aos Pisos de Proteção Social, de 2012. Ao mesmo tempo, é necessário que os países se esforcem por alcançar, progressivamente, níveis de proteção mais elevados para o maior número de pessoas possível (dimensão vertical), com base nas normas de segurança social mais recentes, incluindo a Convenção (n.º 102) sobre Normas Mínimas de Segurança Social, de 1952, o único tratado internacional que apresenta uma visão sistémica

Resolução e conclusões relativas ao segundo debate recorrente sobre proteção social (segurança social)

A urgência em estabelecer sistemas de proteção social universais, abrangentes, sustentáveis e adequados, sob a responsabilidade global e principal do Estado e baseados na estratégia bidimensional da OIT, foi reafirmada na **resolução e nas conclusões referentes ao segundo debate recorrente sobre proteção social**, adotadas pelos membros tripartidos da OIT na 109.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2021 (OIT 2021c).

A resolução e as conclusões apelam aos Estados-membros para que **alarguem a cobertura da proteção social aos trabalhadores em todos os tipos de emprego**, formal ou informal, de forma a **facilitar as transições da economia informal para a formal e a assegurar um financiamento adequado e sustentável através de uma conjugação de fontes de financiamento contributivas e não contributivas**.

Além disso, a Conferência Internacional do Trabalho reafirmou que a proteção social universal e a igualdade entre homens e mulheres não pode ser alcançada sem **uma distribuição mais equitativa das responsabilidades familiares**. Por conseguinte, a resolução e as conclusões apelam aos Estados-membros para que **promovam a igualdade entre homens e mulheres** – por exemplo, através de créditos de prestação de cuidados na segurança social e promoção da segurança dos rendimentos durante a licença de maternidade, paternidade e parental, quando aplicável – e para que invistam na economia dos cuidados com vista a facilitar o acesso a serviços de acolhimento de crianças e de cuidados continuados de qualidade e a preços acessíveis, como parte integrante dos sistemas de proteção social.

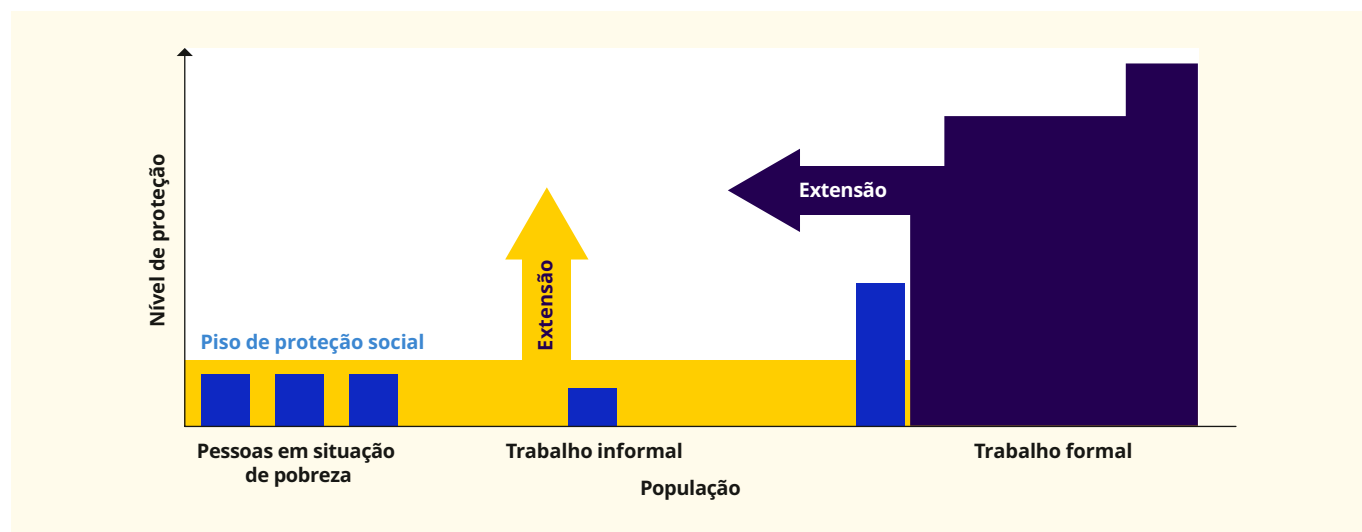
Em resultado de um debate frutuoso conduzido pelo Grupo dos trabalhadores, a promoção da igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente através do reconhecimento de créditos de prestação de cuidados, foi incluída nas conclusões da Conferência pela primeira vez na história da OIT. Em particular, o Grupo dos trabalhadores frisou a **importância do direito a licenças de maternidade, de paternidade e parentais remuneradas**, contribuindo para aumentar a igualdade entre homens e mulheres, promover uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho e, fomentar e facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, bem como uma divisão mais justa do trabalho. O Grupo também salientou que o objetivo da criação de regimes fiscais para o trabalho de cuidados não remunerado não consistia em pagar subsídios de segurança social aos prestadores de cuidados não remunerados, mas sim em garantir que, durante o período em que os trabalhadores do sexo feminino ou masculino estivessem fora do mercado de trabalho por motivos de prestação de cuidados, pudessem acumular créditos que lhes permitissem, por exemplo, ter acesso a uma pensão completa no futuro (OIT 2021d, parágrafo 448).

4. Criar e gerir sistemas de proteção social abrangentes e que contemplem questões de género: Exemplos de sucesso no mundo

De acordo com a experiência internacional de diversos países, é possível superar as discrepâncias da cobertura e das assimetrias de género na proteção social através de políticas adequadas e abordagens inovadoras baseadas no diálogo social (OIT 2017; OIT 2021a; OIT 2021e).

- Expandir a proteção social às mulheres na economia informal: A estratégia bidimensional em relação à proteção social pressupõe que a cobertura universal da proteção social requer a aplicação de diversos instrumentos complementares adaptados às características específicas das diferentes categorias de trabalhadores, tais como os regimes contributivos de segurança social, os regimes não contributivos de assistência social financiados através de impostos, os regimes universais ou uma combinação deles. Se os mecanismos contributivos forem disponibilizados às mulheres na economia informal, com capacidade para efetuar pagamentos regulares a um sistema de segurança social, tal poderá facilitar a sua transição para a economia formal e ajudar a obter um financiamento mais equilibrado no sistema de proteção social, aliviando assim as pressões sobre os sistemas sociais financiados pelas prestações de assistência. No entanto, para assegurar um amplo acesso a pessoas com baixos rendimentos na economia informal, os regimes contributivos são, geralmente, adaptados e complementados por regimes não contributivos para auxiliar aqueles que não podem contribuir ou têm uma contribuição limitada. A figura 3 ilustra as estratégias para a extensão da cobertura da proteção social aos/as trabalhadores/as da economia informal.

► Figura 3. Estratégias com vista ao alargamento da cobertura de proteção social aos/as trabalhadores/as da economia informal



► Nota informativa sobre políticas

Eliminar as assimetrias de género na proteção social:
o que as organizações de trabalhadores precisam de saber

- Incluir os trabalhadores não abrangidos pelos regimes de segurança social existentes ou criar novos sistemas, centrados sobretudo em mecanismos contributivos (seta roxa).
- Estabelecer um piso de proteção social definido a nível nacional por meio de mecanismos não contributivos (seta azul-clara). Este piso de proteção social garante a todos um nível básico em matéria de segurança social, permitindo, ao mesmo tempo, o acesso efetivo aos cuidados de saúde e um nível mínimo de segurança dos rendimentos.

Muitos países progrediram significativamente no que diz respeito à cobertura universal das pensões. Enquanto alguns países, como o **Estado Plurinacional da Bolívia, o Botsuana, o Lesoto, a Namíbia e a República Unida da Tanzânia (Zanzibar)**, estabeleceram regimes universais não contributivos e financiados através dos impostos. Outros, como **Cabo Verde e Trindade e Tobago**, estão prestes a atingir a universalidade através de uma combinação de regimes contributivos e não contributivos. Estes exemplos demonstram ser possível progredir para a cobertura universal das pensões nos países de baixo e médio rendimento (OIT 2021a, 173).

- **Eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres:** A Convenção (n.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951, estabelece o princípio da igualdade salarial para um trabalho de igual valor. O direito à igualdade de remuneração não se limita aos casos em que homens e mulheres exercem funções iguais ou semelhantes, mas também quando realizam um trabalho que, apesar de ser diferente, tem o mesmo valor com base em critérios objetivos, como as competências, condições de trabalho, responsabilidades e esforço. A remuneração não se limita ao salário-base ou ao salário auferido pelo trabalhador, mas inclui também qualquer outra compensação, como as gratificações, opções de compra de ações e o pagamento de horas extraordinárias. A adoção de medidas legislativas relativas à igualdade salarial e a sua execução são fundamentais não só para assegurar às mulheres trabalhadoras meios de subsistência dignos, mas também para abordar alguns dos desequilíbrios entre as contribuições das mulheres e dos homens para a segurança social (CSI 2018, 5).
- **Evitar os enviesamentos de género nos regimes de pensões:** A fim de reduzir as desigualdades de género na proteção social na velhice, deve evitar-se os regimes de pensões privados, uma vez que os seus níveis de prestações baseiam-se mais estritamente em contribuições passadas, penalizando assim as mulheres por terem contribuído menos, por se reformarem mais cedo e, quando são utilizadas tabelas atuariais específicas

para e homens mulheres, pela sua maior longevidade média (Behrendt e Woodall 2015; Behrendt 2000). Por outro lado, é necessário reforçar os regimes públicos de pensões para assegurar níveis adequados de proteção às mulheres através de uma combinação de diferentes medidas e prestações. Tendo em conta que os regimes públicos de pensões assentam nos princípios da solidariedade e do financiamento coletivo, estes permitem uma redistribuição entre as pessoas com rendimentos mais elevados e as pessoas com rendimentos mais baixos. Outro aspeto relevante é o facto de os regimes públicos de pensões oferecerem, em geral, pensões mínimas e universais, o que acaba por corrigir as disparidades salariais entre homens e mulheres. Além disso, é necessário tomar medidas políticas proativas e sensíveis às questões de género de forma a minimizar os efeitos dos perfis de carreira diferentes nas pensões. Por exemplo, a idade de reforma no caso das mulheres deve ser igual à dos homens e as regras gravosas, como os longos períodos de aquisição de contribuições, devem ser abolidas.

- **Conceder créditos de pensão pelo trabalho de cuidados não remunerado, a fim de melhorar a igualdade entre homens e mulheres e inverter a discriminação no mercado de trabalho:** Os créditos contributivos relacionados com a prestação de cuidados são um importante instrumento de política que permite melhorar a adequação das pensões das mulheres;² compensar as contribuições que se perderam devido ao tempo de ausência do mercado de trabalho para cuidar de pessoas em situação de dependência, em especial dos filhos. Podem ser concedidos independentemente do facto de os cuidados serem prestados a crianças ou a outros membros da família, embora, na prática, os créditos sejam atribuídos principalmente para os cuidados às crianças (ONU Mulheres 2015).

A maioria dos **regimes de pensões europeus** oferece créditos de contribuição relativos à prestação de cuidados. No entanto, foram também adotadas em alguns países da América Latina. No **Estado Plurinacional da Bolívia**, por exemplo, as mães beneficiam atualmente de um crédito de contribuição equivalente a um ano de contribuições por criança (ONU Mulheres 2015, 4).

- **Adoção de mecanismos que garantam a adequação das pensões:** As mulheres têm uma esperança de vida superior à dos homens, o que significa que correm um risco mais elevado de depreciação do valor das suas pensões. Por conseguinte, é ainda mais relevante para elas que os níveis das pensões sejam revistos periodicamente, considerando a evolução dos níveis de remuneração e do custo de vida, para assegurar a adequação das pensões

2 Os créditos relacionados com a prestação de cuidados devem ser atribuídos tanto a mulheres como a homens. Para mais informações, consulte Fultz, Elaine 2011.

► Nota informativa sobre políticas

Eliminar as assimetrias de género na proteção social:
o que as organizações de trabalhadores precisam de saber

e assegurar que elas mantêm o seu poder de compra e valor real ao longo do tempo. As práticas nacionais a este respeito variam entre mecanismos *ad hoc* e indexação automática, e há também variações entre países e regimes.

Métodos de indexação

Indexação dos preços

Indexação dos salários

Indexação mista de preços/salários

Atualização regular

Ad hoc

► Promover a implementação da proteção da maternidade de acordo com as normas de segurança social da OIT:

A proteção da maternidade é fundamental para prevenir e reduzir a pobreza e a vulnerabilidade, promover a saúde, a nutrição e o bem-estar das mães e dos seus filhos e alcançar a igualdade de género no trabalho. De acordo com as normas internacionais do trabalho, a proteção da maternidade inclui não só a segurança dos rendimentos e o acesso aos cuidados de saúde, mas também o direito de interromper as atividades laborais, descansar e recuperar após o parto. Significa garantir que os direitos das mulheres no trabalho estão protegidos durante e após a maternidade, através de medidas que previnam riscos, que protejam as mulheres de condições e ambientes de trabalho insalubres e inseguros, que salvaguardem o emprego, que protejam contra a discriminação e despedimentos, e que lhes permita regressar aos seus empregos após a licença de maternidade tendo em conta as suas condições específicas, incluindo a amamentação (OIT 2017, 28).

Algumas mulheres na economia informal podem beneficiar de prestações não contributivas, como é o caso dos programas de transferências monetárias. As prestações pecuniárias por maternidade que substituem na totalidade ou em parte os rendimentos das mulheres durante as fases finais da gravidez e após o parto, ou que asseguram pelo menos um nível básico de rendimentos, são fundamentais para o bem-estar das mulheres grávidas, das recentes mães e das suas famílias. A escassez de recursos financeiros durante a fase final da gravidez e após o parto obriga muitas mulheres, especialmente as da economia informal, a continuar a trabalhar mesmo com uma gravidez em fase muito avançada e/ou a regressar ao trabalho prematuramente, expondo-se assim a si próprias e aos seus filhos a riscos de saúde significativos (OIT 2017, 28). Diversos países introduziram programas de transferência monetária em benefício das mulheres grávidas e das recentes mães. O quadro seguinte apresenta alguns exemplos desta estratégia:

No **Bangladeche**, o Programa de subsídio de maternidade para mulheres lactantes carenciadas, criado em 2008, proporciona às mulheres em situação de pobreza com idade igual ou superior a 20 anos e que vivem em zonas rurais, um apoio mensal de 350 takas do Bangladeche (cerca de \$4,50 dólares) por mês, durante a primeira ou segunda gravidez, por um período de dois anos. O programa abrangeu 220 000 mulheres em 2014–15, com um custo de 0,01 por cento do produto interno bruto (PIB). Além disso, os subsídios para as mães lactantes de áreas urbanas com baixos rendimentos abrangeram cerca de 100 000 mulheres durante o mesmo período, com um custo de 0,0045 por cento do PIB.

O Programa de rede de segurança social da **Etiópia**, lançado em 2005, concede às mulheres grávidas em agregados familiares com baixos rendimentos e que não dispõem de segurança alimentar, independentemente da sua situação profissional, prestações pecuniárias após os seis meses de gravidez e durante os primeiros dez meses após o parto, isentando-as de participar em trabalhos públicos. Esta pode ser considerada uma forma de licença de maternidade paga.

No **Peru**, o programa de transferências monetárias condicionais JUNTOS, introduzido em 2005, proporciona transferências monetárias a mulheres grávidas, crianças e adolescentes até aos 19 anos de idade que vivem em situação de pobreza extrema. Recebem 200 soles peruanos a cada dois meses, sob certas condições: as mulheres grávidas têm de comparecer nos exames pré-natais; as crianças e os adolescentes têm de comparecer nos exames médicos e na escola. Em 2014, o programa JUNTOS abrangeu 753 638 agregados familiares.

► Prestação de cuidados de saúde maternos para garantir a saúde das mulheres e das crianças:

Outra componente fundamental para a proteção da maternidade são os cuidados de saúde maternos, ou seja, o acesso efetivo a cuidados e serviços médicos adequados durante a gravidez e o parto, além de garantir a saúde das mães e das crianças. À semelhança do que acontece com os cuidados de saúde em geral, a falta de acesso efetivo à cobertura dos cuidados de saúde materna não só põe em perigo a saúde das mulheres e das crianças, como também aumenta o risco de pobreza nos agregados familiares.

► Nota informativa sobre políticas

Eliminar as assimetrias de género na proteção social:
o que as organizações de trabalhadores precisam de saber

Em 2016, o **Burquina Faso** introduziu uma política de cuidados de saúde gratuitos para as mulheres grávidas, abolindo as taxas moderadoras oficiais para os cuidados materno-infantis (para crianças com menos de 5 anos). Isto traduziu-se numa redução significativa, embora não total, das despesas diretas com os cuidados maternos.

- **Garantir a coerência das políticas para facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar e o acesso aos cuidados de saúde:** O impacto desproporcional da pandemia da COVID-19 nas mulheres trabalhadoras e a ausência generalizada de políticas de resposta à crise, sensíveis às questões de género, evidenciaram a importância de estabelecer uma ligação entre as políticas de proteção social, de cuidados e de emprego (UN Women 2020). Para reforçar estas ligações, os/as trabalhadores/as e os seus representantes devem defender as seguintes opções políticas:

- **Promover a partilha das responsabilidades de cuidados entre homens e mulheres** através, por exemplo, da introdução de subsídios de paternidade e parentais, que contribuem para uma maior igualdade no emprego e na proteção social, ajudando assim a atenuar as desvantagens socioeconómicas das mulheres na velhice. Alguns exemplos de países que adotaram esta estratégia são apresentados no quadro seguinte.

Enquanto em 1994 apenas 40 países ofereciam uma licença de paternidade legal, em 2015 os direitos à licença para os pais estavam previstos em pelo menos 94 dos 170 países para os quais existiam dados disponíveis. A duração desta licença também foi alargada em muitos países. Por exemplo, o **Myanmar** e o **Uruguai** alargaram a licença de paternidade de 6 para 15 dias e de 3 para 13 dias, em 2012 e 2013, respetivamente, pagos em ambos os casos pela segurança social. Em 2013, a **República Islâmica do Irão** introduziu uma licença obrigatória para os pais com a duração de duas semanas. (OIT 2022, 100).

Outros países que introduziram recentemente ou alargaram a licença de paternidade paga incluem o **Estado Plurinacional da Bolívia**, a **República Democrática Popular do Laos**, o **México**, a **Nicarágua**, o **Paraguai** e **Portugal**.

- **Promover acordos flexíveis de trabalho** não sexistas, com vista a reduzir as desigualdades entre homens e mulheres no trabalho e na prestação de cuidados, desde que esses acordos não prejudiquem os direitos, as proteções e os benefícios (CSI 2018, 5).

- **Prestar serviços de cuidados às crianças e prestações, de qualidade**, que reduzam a carga de cuidados às crianças que recai sobre as famílias e eliminem os obstáculos à participação dos pais em empregos dignos e produtivos na economia formal, especialmente para as mulheres. As políticas adotadas pelos países para lidar com os desafios trazidos pela pandemia da COVID-19 incluíram transferências monetárias ou vales para *babysitting* ou outros serviços de cuidados infantis, especialmente para os profissionais de saúde; e a concessão ou ampliação de licenças familiares especiais para apoiar os pais trabalhadores afetados pela crise, com subsídios para os empregadores que oferecem essas licenças. Contudo, as medidas temporárias devem ser convertidas em programas mais amplos, visando assegurar a segurança dos rendimentos das famílias de forma eficiente e inclusiva – por exemplo, através de prestações pecuniárias universais ou específicas, condicionais ou incondicionais, contributivas ou não contributivas (financiadas pelos impostos) para crianças ou famílias, ou pela redução de impostos para famílias com crianças. Também, serviços de proteção social para aqueles que cuidam de bebés ou crianças portadoras de deficiência, ou doenças; o acesso a serviços durante o período pré-escolar; fornecimento de alimentos, vacinas ou programas de saúde; e transferências monetárias, como uniformes escolares gratuitos, livros escolares e atividades pós-escolares; além de prestações de serviços quando as famílias apresentam necessidades específicas (OIT 2021a, 88).

- **A prestação de serviços de cuidados continuados de qualidade** deve contribuir para: (a) melhorar o bem-estar das pessoas idosas, apoiando simultaneamente as suas famílias e transferindo as responsabilidades dos/as prestadores/as de cuidados familiares não remunerados/as para os/as profissionais qualificados/as; e (b), reduzir os internamentos desnecessários em unidades de cuidados de saúde secundários e terciários para as pessoas que não têm outras opções. No contexto do envelhecimento demográfico, a resposta às necessidades de cuidados continuados continua a ser um desafio decisivo para muitos países, como se tornou particularmente evidente durante a crise da COVID-19. Por conseguinte, é essencial promover reformas políticas neste domínio, a fim de prevenir a pobreza e a vulnerabilidade das pessoas idosas. Os seguintes países constituem exemplos ilustrativos:

Enquanto em alguns países (por exemplo, **Costa Rica** e **Suécia**) os cuidados continuados fazem parte dos sistemas nacionais de saúde e de cuidados, outros estabeleceram a prestação de cuidados continuados como um ramo adicional da segurança social (por exemplo, a **Alemanha**,

o **Japão** e a **República da Coreia**) ou estão a desenvolver atualmente soluções de políticas deste tipo (por exemplo, a **China**).

Em 2002, **Singapura** introduziu o **ElderShield** como um regime básico de seguro de cuidados continuados para as situações mais graves de invalidez, nomeadamente na velhice, com inscrição automática aos 40 anos (o período contributivo prolonga-se até à idade de reforma de 65 anos). Em 2018, o **ElderShield** foi substituído pelo **CareShield Life** com o objetivo de garantir uma maior equidade. Enquanto a gestão do **ElderShield** foi atribuída a companhias de seguros privadas, o **CareShield Life** é gerido pelo sector público. Ao abrigo deste regime, as pessoas elegíveis que necessitem de assistência nas atividades diárias têm direito a prestações pecuniárias mensais vitalícias para cobrir os respetivos custos.

Noutros contextos, a separação instituída dos cuidados continuados do sistema de saúde, combinada com anos de austeridade e fraca regulamentação do setor dos lares, produziu resultados trágicos durante a pandemia da COVID-19 (Daly, Bourgeault e Aubrecht 2020).

5. Como podem os trabalhadores contribuir para a criação e implementação de políticas e reformas de proteção social que tenham em conta as questões de género?

As organizações de trabalhadores devem encarar a crise da COVID-19 como um alerta e fazer todos os possíveis para garantir que os resultados da proteção social alcançados durante a pandemia abram caminho para uma recuperação que estabeleça uma proteção social generalizada. Há uma necessidade há muito sentida de um novo contrato social.

A este respeito, o debate recorrente sobre a proteção social na 109.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em junho de 2021, não poderia ter sido mais oportuno. Os Estados-membros foram convidados a “comprometer-se com uma forte vontade política e, através de um diálogo social forte, a construir e a manter o mais rapidamente possível, sistemas de proteção social universais, abrangentes, sustentáveis e adequados” (OIT 2021c, para. 13(a)). Da mesma forma, a Conferência Internacional do Trabalho reconheceu a importância do diálogo social na definição das políticas nacionais de proteção

social para uma recuperação da COVID-19, inclusiva e centrada nas pessoas, capaz de garantir uma proteção social universal, de acordo com as prioridades estabelecidas na *Declaração do Centenário da OIT sobre o Futuro do Trabalho*, e na *Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável* (nomeadamente as metas 1.3, 3.8, 5.4, 8.5 e 10.4 dos ODS).

Em consonância com a estratégia da OIT e a Agenda de Desenvolvimento Sustentável, as organizações de trabalhadores podem desempenhar um papel importante nos debates políticos nacionais, orientando-os para políticas de proteção social dirigidas para as questões de género (OIT e ONU Mulheres-2019; OIT 2021h). A inserção desta perspetiva nos quadros políticos nacionais requer uma visão estratégica de alto nível. É crucial que as organizações de trabalhadores lutem pelo espaço de diálogo social necessário para gerar consensos sobre as mudanças que permitirão um futuro melhor.

Para promover a resiliência e a capacitação na recuperação pós-COVID-19, estas organizações devem concentrar-se nos seguintes aspetos:

- O acesso à proteção social deve ser ampliado com base no **diálogo social nacional**. O diálogo social e as negociações com os parceiros sociais têm um papel crucial no planeamento de respostas políticas coordenadas, incluindo as respostas políticas à crise da COVID-19. As organizações dos trabalhadores devem esforçar-se por **criar uma motivação política entre os decisores** – um pré-requisito indispensável à criação de um ambiente que permita um diálogo social construtivo.
- As organizações de trabalhadores devem ter um papel crucial no **reforço dos mecanismos e das instituições de diálogo social**, de modo a garantir a existência de uma infraestrutura que lhes permita trabalhar melhor durante e após a crise.
- Os/As trabalhadores/as da economia informal têm sido frequentemente excluídos/as ou sub-representados/as nas instituições e nos processos de diálogo social. As organizações de trabalhadores devem ainda reforçar a sua capacidade de representação através do desenvolvimento e da aplicação de estratégias, bem como de serviços inovadores para atrair, manter e representar todos/as os/as trabalhadores/as, sem distinção das suas vulnerabilidades no mercado de trabalho e das suas relações profissionais, incluindo os/as trabalhadores/as da economia informal.³ **As parcerias devem ser reforçadas com os/as trabalhadores/as da economia informal e com as suas organizações representativas**. É igualmente importante reforçar a participação das mulheres para que as limitações enfrentadas na economia informal sejam tidas em conta nas medidas políticas. Para isso, as organizações dos trabalhadores devem assegurar que as mulheres podem assumir um papel ativo de liderança nas negociações com os empregadores.

3 Uma das iniciativas que os sindicatos tomaram durante a crise da COVID-19, que os permitiu chegar a trabalhadores/as que, normalmente, não estariam sindicalizados/as, foi a campanha de sensibilização nacional lançada pela Confederação dos Sindicatos da Geórgia em 2020 para apoiar os/as cerca de 10 000 vendedores/as trabalhadores por conta própria e informais que eram elegíveis para receberem ajuda financeira como compensação pelo confinamento. No âmbito desta campanha, os sindicatos do país procuraram chegar aos/as trabalhadores/as com dificuldades de organização e recrutar novos membros (OIT 2021f, 20).

► Nota informativa sobre políticas

Eliminar as assimetrias de género na proteção social:
o que as organizações de trabalhadores precisam de saber

- As organizações de trabalhadores devem identificar os/as trabalhadores/as da economia informal e determinar quais deles têm, pelo menos, alguma capacidade de contribuição que lhes permita, gradualmente, ser incluídos/as no sistema nacional de segurança social.
- Com os países a emergir da crise da COVID-19 e a crescente pressão no sentido de reduzir os e implementar medidas de austeridade, é crucial que os representantes dos trabalhadores sejam consultados para garantir a sua participação efetiva em quaisquer medidas de reforma visando **salvaguardar os resultados sociais**.
- É crucial **reforçar a capacidade das organizações dos trabalhadores** de modo a garantir um diálogo social eficaz e contribuir para o desenvolvimento de respostas políticas coordenadas de apoio à recuperação. Em particular, os sindicatos que possuem um conhecimento técnico sólido podem participar ativamente na elaboração de políticas nacionais de proteção social e de quadros jurídicos que estejam conforme as normas de segurança social da OIT, contribuindo para assegurar que essas políticas são cumpridas adequadamente. Por exemplo, nomear alguém que seja responsável pelas questões de género no local de trabalho pode aumentar a sensibilização dos empregadores e dos trabalhadores para essas questões. Uma abordagem informada das políticas torna a aplicação mais eficiente e reforça a apropriação das medidas adotadas; além disso, aumenta a confiança entre os governos, as organizações de empregadores e de trabalhadores e os/as trabalhadores/as em geral.
- As organizações devem empenhar-se em **promover a ratificação, a aplicação e o acompanhamento da Convenção (n.º 102) relativa às Normas Mínimas da Segurança Social, de 1952, e da Convenção (n.º 183) sobre a Proteção da Maternidade, de 2000**, bem como das outras normas de segurança social da OIT, por exemplo, através da realização de campanhas para a sua ratificação.
- É fundamental que as organizações de trabalhadores ajudem a **difundir a informação junto dos/as trabalhadores/as e empregadores, despertando a consciencialização para os seus direitos e obrigações em termos de proteção social**.
- Além disso, podem contribuir para a **recolha de dados de qualidade, desagregados por sexo**, para identificar as vulnerabilidades e problemas de proteção relacionados com as questões de género e lidar com elas adequadamente.
- As organizações de trabalhadores devem **pressionar os governos e os empregadores no sentido de integrarem nas suas políticas de proteção social os princípios e normas estabelecidos pela OIT em matéria de segurança social**, nomeadamente nas Convenções n.º 102 e n.º 183, **para reforçar a igualdade entre homens e mulheres e a proteção da maternidade**.
- Devem também **promover debates e reformas políticas visando obter uma distribuição mais justa das responsabilidades familiares**, por exemplo, através do estabelecimento de licenças de maternidade, paternidade e parentalidade, do reconhecimento de créditos de prestação de cuidados e de investimentos em serviços de qualidade em matéria de cuidados continuados às crianças.
- Os representantes dos trabalhadores que integrem os conselhos de administração tripartidos das instituições de segurança social devem insistir na **boa governação do sistema de proteção social**. Os membros dos conselhos de administração são administradores fiduciários dos regimes de proteção social e, portanto, devem ter um cuidado razoável na abordagem, em nome de todos/as os/as beneficiários/as de um regime. Isto inclui agir conforme as regras do regime e no âmbito da lei; atuar de forma prudente, conscienciosa e de boa-fé; atuar no melhor interesse dos constituintes do regime; e estabelecer um equilíbrio justo entre as diferentes categorias. Os representantes das organizações de trabalhadores representam os interesses dos/as trabalhadores/as como um todo, e não apenas os da sua federação. O conselho de administração deve ser flexível e justo na sua abordagem, uma vez que é responsável por todo o sistema de segurança social, e não apenas pela parte que mais afeta a organização de um membro do conselho (OIT, 2010, 15).
- Por último, é importante que os representantes dos trabalhadores **participem nos processos das Nações Unidas sobre desenvolvimento sustentável**, que oferecem às organizações sindicais e aos outros constituintes da OIT o espaço e o ímpeto necessários para que possam tomar decisões multilaterais democráticas e transparentes. Estes processos também lhes oferecem a oportunidade de exigir uma maior coerência política, uma melhor execução e uma maior responsabilização. As organizações de trabalhadores podem demonstrar o importante papel do diálogo social e da parceria social para o desenvolvimento nacional (OIT 2021f, 20).

► Nota informativa sobre políticas

Eliminar as assimetrias de género na proteção social:
o que as organizações de trabalhadores precisam de saber

Referências

- Behrendt, Christina, e John Woodall. 2015. *Pensions and Other Social Security Income Transfer Systems*. Em *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century*, editado por Janine Berg, 242–262. Genebra: OIT.
- Behrendt, Christina. 2000. *Private Pensions: A Viable Alternative? Their Distributive Effects in a Comparative Perspective*. *International Social Security Review* 53 (3): 3–26.
- CSI (Confederação Sindical Internacional). 2018. *Gender Gaps in Social Protection*, CSI Economic and Social Policy Brief.
- Daly, Tamara, Ivy Lynn Bourgeault, e Katie Aubrecht. 2020. *Long-term Care Work is Essential but Essentially Under-Recognized*. *Policy Options*, 14 de maio de 2020.
- Fultz, Elaine. 2011. *Pension Crediting for Caregivers: Policies in Finland, France, Germany, Sweden, the United Kingdom, Canada and Japan*. Washington D.C.: Institute for Women's Policy Research.
- OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico). 2020. *Women at the Core of the Fight against COVID-19 Crisis*.
- OIT 2013. Governação dos regimes de segurança social. Um manual para membros dos conselhos de administração em África
- . 2017. [Relatório Mundial sobre Proteção Social 2017-19: Proteção social universal para alcançar os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável](#).
- . 2018. *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*.
- . 2020. [Relatório Global sobre os Salários 2020–21: Salários e salários mínimos na era da COVID-19](#).
- . 2021a. [Relatório Mundial sobre Proteção Social 2020-22: A proteção social numa encruzilhada - em busca de um futuro melhor](#).
- . 2021b. *A Global Trend Analysis on the Role of Trade Unions in Times of COVID-19: A Summary of Key Findings*.
- . 2021c. *Resolution and conclusions concerning the second recurrent discussion on social protection (social security)*. Conferência Internacional do Trabalho, 109.^a Sessão.
- . 2021d. *Record of proceedings No. 7B [Reports of the Recurrent Discussion Committee: Social protection (social security) – Summary of proceedings]*. Conferência Internacional do Trabalho, 109.^a Sessão.
- . 2021e. Estender a segurança social aos trabalhadores da economia informal: Ensinamentos obtidos a partir da experiência internacional
- . 2021f. *A Global Trend Analysis on the Role of Trade Unions in Times of COVID-19: A Summary of Key Findings*.
- . 2021g. *Construir sistemas de proteção social: Normas internacionais e instrumentos de direitos humanos*.
- . 2021h. *Reaching Universal Social Protection – a Review of National Strategies and Policies*. Policy brief.
- . 2022. *Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work*.
- . 2022a. [Alargar a cobertura da proteção social aos trabalhadores da economia informal: o que as organizações de trabalhadores precisam de saber](#), Pacote de Investigação da ACTRAV sobre Proteção Social para Organizações de Trabalhadores.
- . 2022b. [Criar espaço orçamental para financiar a proteção social: O que as organizações de trabalhadores precisam saber](#), Pacote de Investigação da ACTRAV sobre Proteção Social para Organizações de Trabalhadores.
- . 2022c. [Modelos de pensões de velhice a nível mundial na perspetiva da OIT: O que as organizações de trabalhadores precisam de saber](#), Pacote de Investigação da ACTRAV sobre Proteção Social para Organizações de Trabalhadores.
- . n.d. [Monitor de Proteção Social: Medidas anunciadas em todo o mundo](#).
- ONU Mulheres (Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres). 2015. *Protecting Women's Income Security in Old Age: Toward Gender- Responsive Pension Systems*, Policy Brief No. 3.
- . 2020. *From Insights to Action: Gender Equality in the Wake of COVID-19*.
- Razavi, Shahra, Camila Arza, Elissa Braunstein, Sarah Cook, e Kristine Goulding. 2012. *Gendered Impacts of Globalization: Employment and Social Protection*, UNRISD Research Paper No. 20123. Instituto de Pesquisa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Social).
- SPIAC-B (Social Protection Inter-Agency Cooperation Board). 2019. *Social Protection to Promote Gender Equality and Women's and Girls' Empowerment*. Joint statement to the 63rd session of the Commission on the Status of Women. UNFPA (Fundo das Nações Unidas para a População).
2017. *The State of World Population 2017: Worlds Apart – Reproductive Health and Rights in an Age of Inequality*.
- UNFPA e HelpAge International. 2012. *Ageing in the Twenty – First Century: A Celebration and a Challenge*.
- UNICEF (Fundo das Nações Unidas para a Infância). 2020. *Pregnant Mothers and Babies Born during COVID19 Pandemic Threatened by Strained Health Systems and Disruptions in Services*. Press release, 7 de maio de 2020.
- UNRISD (Instituto de Pesquisa das Nações Unidas para o Desenvolvimento Social). 2010. *Combating Poverty and Inequality: Structural Change, Social Policy and Politics*.

Contactos

Organização Internacional do Trabalho
Route des Morillons 4
CH-1211 Genebra 22
Suíça

Tradução para português financiada por:



REPÚBLICA
PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL



Gabinete de Estratégia
e Planeamento
MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL