

GÊNERO E TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS: uma análise comparativa dos discursos do Banco Mundial e da OIT

Rani Santos de Andrade*
Fernanda Matsuda**

Resumo

O objetivo do artigo é analisar as diferentes concepções sobre igualdade de gênero nas relações de trabalho a partir de um estudo comparativo entre duas organizações internacionais, a Organização Internacional do Trabalho e o Banco Mundial. Para isso, o estudo faz uso do método de análise de discurso sobre as trajetórias institucionais das Organizações e dois documentos principais: os relatórios Women, Business and the Law (Banco Mundial, 2018) e World Employment and Social Outlook: Trends for Women (OIT, 2018). Portanto, busca-se identificar e comparar quais paradigmas feministas estão presentes e quais são suprimidos nos discursos, nas agendas e recomendações da OIT e do Banco Mundial. Além de uma breve articulação entre as teorias dominantes das Relações Internacionais e as teorias feministas da área, nas quais as Organizações em estudo estão postas.

Palavras-chave: gênero, trabalho, organização internacional do trabalho, banco mundial, feminismos.

Abstract

The objective of this article is to analyze the different conceptions about gender equality in labor relations from a comparative study between two international organizations, the International Labor Organization and the World Bank. For this, the study makes use of the discourse analysis method on the institutional trajectory of the Organizations and two main documents: the Reports Women, Business and the Law (World Bank, 2018) and World Employment and Social Outlook: Trends for Women, 2018). Therefore, it seeks to identify and compare which feminist paradigms are present and which are suppressed in the discourses, in the agendas and recommendations of the ILO and the World Bank. Besides a brief articulation between the dominant theories of the International Relations and the feminist theories of the area, in which the Organizations under study are placed.

Keywords: gender, work, international labor organization, world bank, feminisms.

*Bacharela em Relações Internacionais pela Escola Paulista de Política Economia e Negócios da Universidade Federal de São Paulo, no ano de 2018.

**Professora adjunta da Universidade Federal de São Paulo, coordenadora do Núcleo de Apoio ao Estudante (Campus Osasco) e coordenadora do projeto de educação popular em direitos Promotoras Legais Populares (São Paulo). É doutora (2016) e mestre (2010) pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. Possui graduação em Direito (2002) pela Universidade de São Paulo e graduação em Ciências Sociais (2012) também pela Universidade de São Paulo.

1. Introdução

O presente artigo tem por objetivo avaliar se e em que medida circulam, no âmbito internacional, diferentes concepções sobre as relações de gênero no tema do trabalho. Para tanto, avalia-se comparativamente as Organizações Internacionais (OI) Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Banco Mundial (BM) no que se refere aos paradigmas adotados nessas instituições quanto à relação entre trabalho e gênero. Busca-se identificar e comparar os discursos proferidos e reivindicados como oficiais na OIT e no BM quanto às dimensões de gênero no trabalho a partir da análise da trajetória institucional dessas Organizações e de um conjunto de relatórios atuais.

A institucionalização do tema do gênero nas Organizações Internacionais (OIs) estudadas, o Banco Mundial e a OIT, faz parte de um processo complexo, que ocorre em âmbitos internacional e doméstico, e sobre o qual é difícil decifrar a direção de partida, em que o tema do Desenvolvimento econômico tem centralidade. Segundo Diana Aguiar (AGUIAR, 2007, p. 140.), as OIs são palco para a promoção de normas, além de servirem de estrutura para a atuação das Redes Feministas Transnacionais (RFTs)¹ acerca do desenvolvimento. No plano doméstico, as instituições voltadas para o tema do gênero buscam implementar as normas “dentro das estruturas organizativas dos Estados a partir da incorporação da problemática de gênero nas políticas públicas” (YANNOULAS, 2002, p. 45).

Em sentido oposto, Silvia Federici (2019) questiona a legitimidade e comprometimento das OIs com a luta dos movimentos feministas e dos movimentos de mulheres. A autora não nega, pelo contrário, reforça o reconhecimento das conquistas do movimento de libertação de mulheres, entre elas a mobilização internacional, as conferências promovidas pela Organização das Nações Unidas (ONU) sobre as mulheres. Contudo, Federici sustenta que as Organizações Internacionais estão inseridas e comprometidas com a ordem mundial capitalista, com a globalização e com a Nova Divisão Internacional do

Trabalho. Neste cenário, o feminismo e a presença das mulheres no mercado de trabalho servem a ordem econômica mundial capitalista. Pois, as mulheres integradas à economia mundial e ao trabalho produtivo estão produzindo mercadorias baratas no sul global a serem comercializadas mundialmente e produzindo trabalhadores pelo trabalho reprodutivo não-remunerado. Nesse sentido, Federici aponta para a feminização da pobreza na lógica da ordem econômica mundial, na qual as OIs estão inseridas. Isto significa que apesar de organizações feministas proporem às agências internacionais uma sensibilização às questões de gênero e estas aderirem a uma agenda de “empoderamento” feminino, continuam a perpetrar uma agenda neoliberal.

A OIT tem papel-chave para a normatização internacional do trabalho, enquanto que o Banco Mundial é uma agência internacional responsável por financiar e recomendar aos Estados ações que visem ao desenvolvimento econômico, sendo o trabalho um dos elementos centrais das políticas de desenvolvimento. Um estudo comparado entre a OIT e o BM sobre trabalho e gênero permite notar como duas instituições de naturezas distintas, buscam prescrever comportamentos sobre como deve ou deveria ser enfrentada, pelos atores do sistema internacional, a problemática da igualdade de gênero nas relações de trabalho. Somado a isso, temos no plano doméstico dos Estados a implementação de reformas trabalhistas neoliberais que, segundo Marilane Teixeira (TEIXEIRA, 2017), ameaçam direitos trabalhistas específicos às mulheres, tais como: a estabilidade de gestantes, o trabalho de gênero, o contrato temporário trazendo séria insegurança ao trabalho doméstico, recém-regularizado.

No campo das Relações Internacionais os estudos sobre as OIs concentram-se no limite do debate entre as abordagens dominantes, realista e liberal. A primeira focada nas relações de poder e entendedora de que as OIs não possuem autoridade comparada à nacional. Já a segunda concebe o direito internacional como resultado

¹ Utiliza-se o termo Redes Feministas Transnacionais para denominar o ativismo feminista, que mobiliza a análise para “como as relações desiguais de gênero são estruturantes das relações sociais e afetam não só o tratamento dos direitos

humanos, mas também de segurança, meio ambiente e economia”. Assim, as RFTs estão mobilizadas em torno da luta política propondo uma releitura para o tema de gênero e desenvolvimento.

da racionalidade, isto é, dos atores realizando os cálculos de vantagens e desvantagens para maximizarem as utilidades. Nesse sentido, as instituições diminuem as incertezas por meio do fornecimento de transparência das ações dos outros atores, otimizando os cálculos racionais. Há uma série de teorias contra hegemônicas, tais como: marxista, crítica, pós-colonialista, cosmopolita, construtivista e feminista, com argumentos de que as OIs são meios pelos quais as ideias dominantes se legitimam. Para a teoria feminista das RIs, as organizações internacionais são espaços da reprodução das relações do patriarcado. A análise deste artigo transita entre a perspectiva crítica, marxista e o campo sociológico.

Frente à variedade de concepções teóricas sobre gênero e as suas implicações para o enfrentamento da problemática da igualdade de gênero nas relações de trabalho, o principal objetivo deste trabalho é localizar, empiricamente, quais são os paradigmas de gênero endossados nas duas OIs analisadas – a OIT e o Banco Mundial. Para tanto, utilizo a Análise de Discurso como metodologia de comparação e análise de documentos e outros informes bibliográficos dessas duas instituições. A Análise de Discurso faz parte de uma compreensão pós-positivista da metodologia de pesquisa, fundamentando-se

Na compreensão do significado do texto por meio da análise de seus sentidos ocultos, não ditos ou inconscientes, bem como da formação social e a ideologia de quem fala. Além disso, a Análise do Discurso parte dos pressupostos de que o sentido de uma palavra expressa as posições ideológicas em jogo no processo sócio histórico em que são produzidas (CARVALHO; RIBEIRO; SILVA, 2015, p. 351).

A análise empregada no artigo combinou a Análise do Discurso, abordagem focada na relação entre discursos, isto é, das organizações internacionais e as abordagens feministas sobre trabalho e gênero, com a Análise Crítica do Discurso, que aborda o discurso como expressão de dominação e de relações de poder (DANTAS; LEITE, 2015, p. 168). Busca-se, assim, entender como as Teorias das Relações Internacionais e as organizações estudadas abordam o tema do trabalho e gênero. A análise sobre o discurso do Banco Mundial e da OIT em relação ao gênero e trabalho está posta sobre a crítica foucaultiana de que o discurso provoca efeitos de si próprio: institucionaliza-se e legitima-se.

A literatura bibliográfica cumpre o esforço do estudo voltado à trajetória e estrutura das organizações, ou seja, como o discurso do trabalho e gênero nasceu e evoluiu na agenda das da OIT e do BM. Os documentos selecionados a serem analisados sob a percepção atual dos discursos proferidos e as defesas a respeito do tema pelas organizações foram os relatórios: Women, Business and The Law 2018, produzido pelo Banco Mundial; e World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018, produzido pela OIT. Com base nesses documentos, são comparados os discursos das duas OIs com relação à aproximação ou distanciamento das abordagens feministas sobre o tema das mulheres e o trabalho.

O artigo está dividido em quatro seções. Primeiro, analiso os discursos sobre a conexão entre gênero e trabalho tais como aparecem na trajetória institucional e em documentos oficiais do Banco Mundial. Em seguida, o mesmo esforço é empreendido, dessa vez em relação à OIT. Na seção seguinte, comparo os discursos identificados em cada OI e os analiso a partir das teorias feministas sobre igualdade de gênero nas relações de trabalho. A última seção conclui o artigo, sistematizando suas principais considerações.

2. Gênero e Trabalho no Banco Mundial

2.1. Trajetória institucional e discursos

Na trajetória histórica do BM, as preocupações em relação à igualdade de gênero entraram na pauta da OI apenas no fim dos anos 60. Essa inclusão deveu-se, em maior medida, a pressões externas, do que em razão da articulação interna à instituição. O tema era recorrente na ONU, de forma que a Organização passou a cobrar ação mais assertiva do Banco Mundial. Por essa razão, a autora Dillyane S. Ribeiro (RIBEIRO, 2013), chama atenção para dois momentos nesse processo. O primeiro teria se dado entre 1967 a 1985, considerado como “reativo”, uma resposta à pressão dos funcionários do Banco, e um segundo de 1985 a 1994, compreendido como “proativo”, em que o alto escalão compromete-se com o tema. Com relação ao processo reativo, o Banco Mundial elaborou um documento como contribuição à I Conferência Mundial sobre a Mulher das Nações Unidas, realizada no México em 1975, Ano Internacional da Mulher, cujo tema era “Igualdade,

Desenvolvimento e Paz”,). O documento, que leva o nome em inglês, *Integrating Women into Development*, segundo a análise de Dillyane, voltava-se para a categoria mulher reforçando os papéis tradicionais, de modo que a reprodução teve centralidade no documento, tendo em vista as preocupações neomalthusianas de controle populacional. Somado a isso se via uma série de medidas assistenciais relacionadas à pobreza e o seu recorte de gênero.

Esse documento do Banco Mundial recebeu muitas críticas, a começar pela posição de controle da reprodução por parte do Banco, na qual a mulher é reduzida a símbolo reprodutivo. Essas críticas podem ter sido produto de um conjunto de grupos, visto que a Conferência foi composta por diversos atores da comunidade internacional, incluindo-se representantes dos Estados-Nação, delegações lideradas por mulheres e milhares de ativistas representando as Organizações Não-Governamentais. Aparentemente, em resposta a essas críticas, o BM criou o cargo de Conselheira em Women in Development (WID). A primeira gestão foi de Gloria Scott (1977-1985), focada em sensibilizar a equipe do Banco através da análise dos custos e benefícios em se considerar o tema das mulheres, além de articular e construir o relacionamento com outras agências internacionais. Em 1985, Barbara Herz, economista alinhada com os ajustes estruturais do neoliberalismo, assume o cargo. Constrói sua gestão com base no discurso da fertilidade e produtividade feminina e propõe a elaboração de planos de ação que discutissem o tema em cada país e região (RIBEIRO, 2013, pp. 60-63)

Com a mudança de gestão e personalidades, o Banco passa por uma reorganização, em que “a Divisão WID se transforma em uma equipe do Departamento de Política Social e Econômica, que pertence ao Desenvolvimento de Recursos Humanos e Política de Operações da Vice-Presidência” (RIBEIRO, 2013, p. 63). Na prática WID transforma-se em Gender and Development (GED). A tabela abaixo expressa o esforço produzido pelo BM e as diferenças em termos teóricos entre as duas agendas - WID e GED. Grosso modo, ocorreu uma mudança no entendimento do BM, em que as mulheres deixam de ser vistas como problema e o seu papel nas políticas de desenvolvimento ganha

força, de modo que para atingi-lo é essencial combater as relações desiguais de poder, como aquelas entre homens e mulheres. Assim, as soluções propostas passam daquelas voltadas exclusivas para as mulheres para um cenário no qual os problemas e soluções são pensados pela ótica da análise relacional de gênero.

Tabela1: WID ou GAD?

Descrição	Women in development (WID)	Gender and development (GAD)
Abordagem	Uma abordagem que considera as mulheres como um problema	Uma abordagem para o desenvolvimento
Foco	Mulheres	Relações entre homens e mulheres
Problema	A exclusão da mulheres (metade dos recursos produtivos) do processo de desenvolvimento.	Relações desiguais de poder (ricos e pobres, mulheres e homens) que impedem o desenvolvimento e a participação equitativos.
Objetivo	Desenvolvimento mais eficaz e eficiente	Desenvolvimento equitativo e sustentável com mulheres e homens como decisores
Solução	Integrar a mulher no processo de desenvolvimento	Capacitar os desfavorecidos e mulheres; transformar relações desiguais
Estratégias	<p>Projetos de mulheres</p> <p>Componentes femininos</p> <p>Projetos integradores</p> <p>Aumentar da produtividade feminina</p> <p>Aumentar da renda das mulheres</p> <p>Aumentar a capacidade das mulheres cuidarem da casa</p>	<p>Identificar/abordar necessidades práticas determinadas a homens e mulheres para melhorar sua condição</p> <p>Ao mesmo tempo, abordar os interesses estratégicos das mulheres</p> <p>Abordar os interesses estratégicos dos pobres através do desenvolvimento centrado nas pessoas</p>

Fonte: Extraído e traduzido: MOSER, Caroline O.; TORNQVIST, Annika; Bronkhorst, Bernice Van. *Mainstreaming Gender and Development in the World Bank: Progress and Recommendations*, Washington D.C.: World Bank, 1999.

Há de se ponderar que essas mudanças dentro da organização não ocorreram exclusivamente por pressões externas, sobretudo das Nações Unidas. Pereira chama atenção para como a reestruturação do Banco Mundial no período está ligada à participação do

presidente do Banco entre 1968-1981, pois este promoveu a inovação e expansão das ações do Banco para o campo da política financeira e direcionando a organização para o âmbito das políticas de desenvolvimento (PEREIRA, 2009, p. 112). O BM passou a incentivar, assim, o campo político intelectual por meio da ampliação da atuação do Departamento de Economia do Banco Mundial, assim como do financiamento de pesquisas com a finalidade de operacionalizar projetos sociais e direcionados ao combate da pobreza, em que os países ditos de Terceiro Mundo eram os mais apontados, segundo os estudos da própria agência (PEREIRA, 2009, p. 126). É nesse contexto que a abordagem de gênero passa a ser abarcada pelo discurso da luta contra a pobreza. Ribeiro pontua que, no período anterior à gestão de Robert McNamara, que foi de 1968 a 1981, os critérios para avaliação de projetos eram o PIB e a taxa de crescimentos. Após a sua gestão, o índice de pobreza passa a ser incluído, além de tornar-se uma missão do Banco combatê-la (RIBEIRO, 2013, p. 43).

Na IV Conferência Mundial sobre a Mulher: Igualdade, Desenvolvimento e Paz, realizada em Pequim em 1995, segundo López (ZABALA, 2005, p. 300) houve conquistas para as mulheres, entre elas a definição de gênero como “papéis socialmente atribuídos a cada indivíduo” sem adotar as relações de poder e dominação que este vincula. Além disso, houve debate sobre autonomia dos corpos e a sexualidade, que em termos de trabalho e gênero permite o olhar para a prostituição como profissão. Cinco anos depois, o Banco Mundial lança o relatório *Advancing Gender Equality: World Bank Action since Beijing* (2000), em que, novamente, reforça o combate à pobreza como estratégia de empoderamento e redução das desigualdades de gênero por meio da criação de oportunidades às mulheres.

Zabala (ZABALA, 2005, P. 301) denuncia a política de gênero do Banco Mundial associada ao discurso de combate à pobreza, entre outras razões, pelo fato de ser um trabalho reprodutivo desempenhado pelas mulheres, em que o aumento populacional está imbricado à fertilidade. Zabala aponta três razões para o Banco voltar a atenção às mulheres com relação ao desenvolvimento:

Ellas representan un número desproporcionado entre los pobres a los que el desarrollo há dejado de lado; la responsabilidad de las mujeres en la formación de la futura fuerza de trabajo hace que, si son dejadas de lado de la corriente principal del desarrollo y no pueden realizar todo su potencial, se produzcan ineficiencias en el uso de los recursos; y, finalmente, la preocupación por el aumento del crecimiento demográfico que se relaciona con la educación, el empleo y la nutrición de las mujeres. Se trataba de aumentar las oportunidades de las mujeres más allá de sus roles tradicionales de cuidadoras del hogar y madres, permitiéndoles canalizar sus habilidades creativas sobre un espectro mucho más amplio de actividades (ZABALA, 2005, p. 301).

A referida autora (ZABALA, 2005, pp. 301-302) aponta para a relação proposta pelo Banco Mundial entre trabalho, gênero e pobreza com educação, agricultura, desenvolvimento urbano e emprego feminino. Nas políticas de educação, se propôs políticas positivas para educação feminina, visto que se identificou um cenário de barreiras culturais e questões econômicas que geram menor ingresso e frequência das meninas nas escolas, menor formação e a responsabilidade pela realização das atividades domésticas. Viu-se que esses pontos impactam a economia, aumentando a pobreza, por conta da baixa produtividade feminina e conseqüentemente a baixa renda. Na agricultura foram elaborados projetos com vistas a reduzir a carga de trabalho doméstico desempenhado pelas mulheres para aumentar a “eficiência” em outros trabalhos agrícolas. No desenvolvimento urbano, as mulheres provedoras economicamente dos lares eram o foco das medidas de acesso a serviços como saúde, água, por meio de aumentar o tempo disponível devido a elevada carga horária de trabalho. Por fim, no tema do emprego feminino o Banco propunha o acesso ao crédito e a serviços de formação para trabalhos artesanais ou realizados em pequenas cooperativas, visando combater a menor formação e a dedicação exclusiva ao trabalho reprodutivo, que implicam em menores salários e poucas oportunidades.

2.2. Discurso atual

O relatório *Women, Business and the Law 2018*, produzido pelo Banco Mundial, faz parte de uma iniciativa da Organização de elaborar relatórios a cada dois anos com o foco na percepção sobre a igualdade de gênero e os resultados econômicos para mulheres, no qual o aspecto jurídico é crucial para essa análise. Dessa forma, o Banco Mundial atem-se a entender em que

medida o tratamento legal, isto é, as leis existentes podem proporcionar avanços no sentido da igualdade de gênero. Nesse sentido defende, com base em uma pesquisa quantitativa, que leis e regulamentações, domésticas e, em alguns casos internacionais, limitam a participação econômica das mulheres, uma vez que o campo da legalidade não tem feito o suficiente para garantir às mulheres o acesso ao mercado de trabalho e, sobretudo, ao empreendedorismo (Banco Mundial, 2018, pp. 1-2).

Assim, foram formulados sete indicadores a serem utilizados pelo Banco para investigar o impacto do Direito na igualdade de gênero no que se refere ao trabalho, são eles: acesso a instituições, o uso da propriedade, a conquista de um emprego, incentivos para o trabalho, as condições de acesso à justiça trabalhista, acesso ao crédito e a proteção à violência. Além de uma análise realizada sobre a legislação de 183 países, o relatório também faz referência à Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (conhecida como CEDAW) e à Convenção de Proteção à Maternidade da OIT, de 2000.

A ideia central apresentada no relatório é de que as mulheres só serão capazes de realizar as escolhas que são melhores para elas, quando tiverem igualdade de oportunidades. Logo, são as restrições legais, baseadas nas diferenças de gênero, que dificultam o poder de agência das mulheres, ou seja, a capacidade de tomar decisões econômicas de acordo com suas preferências (Banco Mundial, 2018, p. 7). É sob essa tese que os indicadores são explorados.

O primeiro indicador, o acesso a instituições refere-se ao exame das leis que limitam ou estimulam a agência das mulheres nas interações com autoridades públicas e o setor privado. Algumas das restrições identificadas pelo relatório dizem respeito ao enfraquecimento da decisão feminina frente à condição de esposa, vez que em alguns países, a mulher não possui total autonomia das suas escolhas, principalmente quando não possui independência nas suas decisões. Tal situação interfere na condição de trabalho, de sorte que as mulheres acabam à margem de posições de liderança e autoridade. Assim, é preciso garantir legalmente que as mulheres tenham acesso à solicitação de passaporte, escolha onde

morar, possam ser chefes de família, consigam emprego sem permissão de familiares, possam registrar um negócio ou abrir uma conta bancária (Banco Mundial, 2018, p. 10).

O segundo indicador utilizado é o uso da propriedade. O argumento fundamenta-se, basicamente, na relação entre o direito à propriedade por mulheres e ganhos econômicos a partir desta. Alguns desses direitos são: adquirir, acessar, gerenciar a propriedade, além de ter controle da propriedade em casos de heranças e em regimes de conjugais. Na situação de heranças, o que está em vista é que devido à dificuldade estrutural de mulheres na conquista de terras e bens, a herança possa permitir que mulheres cheguem a ser proprietárias, isso em casos de viúvas, mas também na igualdade entre os filhas e filhas na partilha dos bens. A expansão desses acessos pode aumentar a segurança financeira feminina, assim como fomentar a inserção de mulheres em negócios (Banco Mundial, 2018, pp. 11-13).

Conseguir um emprego é o terceiro indicador apontado pelo relatório. Consiste em analisar as leis que afetam as mulheres no acesso ao trabalho formal, incluindo nesse processo as distintas fases que o compõem, o início da inserção no mercado formal de trabalho, as capacidades de continuar trabalhando, os potenciais salários, as possibilidades de crescimento de sua carreira, a conciliação entre trabalho e família, até a garantia de aposentadoria (Banco Mundial, 2018, p. 13). Nesse sentido, o Banco Mundial elabora uma argumentação em que justifica grande parte da discriminação feminina no mercado de trabalho em termos das normas responsáveis pela desigualdade entre homens e mulheres. São três os temas da crítica à legislação protetora: às restrições a mulheres a alguns tipos e condições de trabalho, a licença maternidade e a aposentadoria com menor tempo de trabalho para mulheres.

Para o Banco Mundial, as Convenções N°3 e N°4 de que proíbem o trabalho noturno às mulheres e as Convenções N° 13, N° 136 e N°114 que proíbem o trabalho de mulheres em ambientes insalubres, de radiação e expostas às substâncias perigosas são exemplos de normas que criam empecilhos para a igualdade de gênero em oportunidades de trabalho (Banco Mundial, 2018, p. 13). Apesar de datarem da

primeira metade do século XX, fazem parte de um processo histórico de diferenciação de gênero no trabalho. Com relação à licença à maternidade, a crítica se faz novamente à Convenção de proteção à maternidade elaboradas pela OIT. Para o BM, o fato da licença para a mãe ser superior a do pai gera custos mais altos ao empregador que contrata mulheres em idade fértil. Para tanto, a proposta é que seja estabelecido um regime de licença parental, em que ambos, pais e mães, possuam a licença remunerada e o benefício arcado pelo governo (Banco Mundial, 2018, p. 15). Por último, a diferença do tempo de trabalho entre homens e mulheres para se aposentarem é indicada como mais uma desigualdade de gênero proporcionada pelo Direito. As mulheres trabalham menos anos e contribuem menos em relação aos homens e isso cria impactos em seus ganhos, no benefício e na perspectiva de carreira.

O quarto indicador explora os incentivos para a participação feminina no mercado de trabalho após o parto. Para tanto, constrói-se a defesa de políticas positivas por parte dos governos de assistirem por meio de serviços públicos de acolhimento de crianças, creches, para que as mães, as principais cuidadoras, possam trabalhar fora (Banco Mundial, 2018, p. 16).

O quinto indicador refere-se às condições de acionar instância de justiça. De modo que o relatório aponta para os altos custos dos processos legais o que limita o acesso à justiça. Propõe-se flexibilização de regras referentes a tribunais de execuções de direitos econômicos e sociais (Banco Mundial, 2018, p. 18). Dessa forma, o cenário de normas rígidas quanto o acesso a cortes judiciais afeta mais mulheres que homens, e pessoas de classes econômicas mais baixas, logo mulheres com rendas baixas são as mais marginalizadas do sistema de justiça nos estados.

O seguinte é o acesso ao crédito. O argumento trazido pelo Banco Mundial é relacional, de modo que as mulheres são restringidas a conseguirem crédito devido a efeitos de discriminação, presentes nas políticas de concessão de crédito das agências financiadoras, o que corrobora para um histórico de crédito que limita e perpetua a condição de desigualdade entre homens e mulheres. Assim, a proposta é fomentar políticas em que as mulheres tenham possibilidades de construir uma reputação positiva para análise de empréstimos. Para

isso, faz necessária a intervenção no campo político em normatizar proibições de discriminação, por parte dos credores, de sexo e estado civil (Banco Mundial, 2018, p. 19).

Por fim, a proteção contra a violência. Nesse aspecto, o relatório relaciona o grau de liberdade das mulheres às ameaças de violência doméstica e assédio sexual, no trabalho e em outros ambientes. No local de trabalho, o assédio sexual ocorre, pois é explorada a posição hierárquica ou a disparidade de poder. A organização recomenda a aplicação de leis contra o assédio sexual, visto que em economias com tais garantias as mulheres são mais propensas a terem maioria no domínio nas empresas (Banco Mundial, 2018, pp. 19-20).

3. Gênero e Trabalho na OIT

3.1. Trajetória institucional e discursos

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde sua origem, tem por mandato a elaboração de normas na forma de Convenções e Recomendações por um consenso tripartite (representantes do governo, da associação de trabalhadores e da associação de empregadores), em que o trabalho decente seja uma garantia para homens e mulheres. A OIT fundamenta sua função normatizadora sob os conceitos de trabalho decente e igualdade:

Trabalho decente é um trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e que seja capaz de garantir uma vida digna para trabalhadores e trabalhadoras. A promoção da igualdade é um aspecto central do conceito de trabalho decente e compõe os princípios e direitos fundamentais do trabalho, consubstanciados na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, de 1998 (Organização Internacional do Trabalho, 2011, p. 01).

No entanto, o princípio de igualdade entre homens e mulheres teve duas abordagens distintas que podem ser observados pelo teor das Convenções e Recomendações em termos históricos. De 1919 a 1950, buscou-se formular normas que pensassem a igualdade de gênero por meio do olhar direcionado à mulher, em que o foco era a proteção da mulher, sobretudo em função das especificidades geradas pela maternidade. A partir de 1952, a centralidade na promoção de igualdade entre homens e mulheres deixou de ser a função reprodutiva feminina e passou a enfatizar a igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego.

Sandra Whitworth (WHITWORTH, 1994, pp. 389-405) chama atenção para esse primeiro período em que a Organização trata da igualdade de gênero justamente reforçando as diferenças entre homens e mulheres, em que normas são produzidas focando exclusivamente nas mulheres, atribuindo exclusivamente às mulheres o trabalho reprodutivo e de cuidado das crianças. Há uma preocupação em definir o trabalho feminino, enquanto o trabalho não especificado, o trabalho na forma universal é masculino.

A autora também pondera a influência da particularidade da estrutura tripartite sobre a agenda da igualdade de gênero. Grã-Bretanha, França e Estados Unidos compunham os Estados influenciadores da pauta da Organização, considerando as posições distintas destes estados sobre a questão das mulheres, se deviam ser protegidas ou ter seus direitos garantidos sob a noção de igualdade entre os sexos. Nesse sentido, o aspecto governamental ganha força, visto que a legislação trabalhista e a constituição dos países membros contribuíram para qual entendimento a Organização seguiria. Assim, o “protecionismo” às mulheres foi adotado e segundo Whitworth, a reivindicação de proteção das mulheres em alguns momentos promoveu a proibição de certas áreas de trabalho para elas (WHITWORTH, 1994, p. 394).

Segundo Thome, a primeira Convenção a tratar a proteção da maternidade, a Nº 3, e a Convenção Nº 4 (1919), proibiam o trabalho noturno desempenhado por mulheres, com o objetivo de proteger as mulheres trabalhadoras, “tidas como indivíduos mais fracos e mais vulneráveis, que necessitavam de atenção e consideração especial” (THOME, 2012, p. 65). Com relação à proteção à gravidez, a Convenção garantia licença maternidade, direito de manter o emprego durante a gravidez e garantias pós-parto. Em 1952 a proteção à maternidade foi revista, sendo incluídos benefícios monetários às mulheres.

Ao longo do século XX, foram formuladas diversas normas que proibiam o trabalho das mulheres gestantes com substâncias perigosas como chumbo, na Recomendação Nº 4 (1919) e na Convenção Nº 13 (1921), benzeno, na Convenção Nº 136 (1971) e radiação, na Recomendação Nº 114 (1960). Todas essas restrições responsabilizam apenas as mulheres pela

saúde reprodutiva, enquanto que o papel reprodutivo paterno é deixado de lado. Whitworth aponta:

Homens são trabalhadores primeiro e pais apenas secundariamente, enquanto as trabalhadoras são protegidas quando se encontram em emprego não tradicional ou quando estão a ter filhos. As mulheres são ignoradas e não fornecem proteção quando não estão mais facilmente situadas na função de mãe real ou potencial. É desta maneira que as ideias particulares associadas com o papel das mulheres e dos homens na reprodução, juntamente com as condições reais de esses papéis, são refletidos e legitimados nas políticas da OIT (WHITWORTH, 1994, p. 397) (Tradução nossa).

No período entre guerras, houve aumento em termos ativistas contra a posição normativa protetora das mulheres na OIT. As críticas ganharam proporções maiores no pós-Guerra, devido ao aumento da participação feminina como força de trabalho, levando à elaboração de políticas promocionais considerando gênero (WHITWORTH, 1994, p. 398). Em seguida, uma série de Recomendações e Convenções foram adotadas, entre elas: Convenção Nº 100 (1951) sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, que previa remuneração igual entre homens e mulheres quando este desempenhavam o mesmo trabalho; a Convenção Nº 111 (1958) sobre Discriminação em Matéria de Emprego e na Ocupação, propondo eliminar as formas de discriminação de gênero, ou seja, trabalhos associados a homens ou a mulheres, seguida pela Convenção Nº 122 (1964) sobre Política de Emprego, em que o pleno emprego, a liberdade de escolha de emprego e a promoção da igualdade de oportunidades para todos os trabalhadores deviam ser assegurados.

Outro momento importante na OIT foi a década de 70, em que apesar da retenção das contribuições orçamentárias por parte dos EUA e da sua retirada como membro da OIT em 1977, retornando em 1980, houve uma explosão de atividades sobre as mulheres na Organização. No Ano Internacional das Mulheres das Nações Unidas, a OIT produziu documentos que reafirmavam a posição combativa às formas de discriminação de sexo, apoiando iniciativas comprometidas com a educação e fornecimento de igualdade entre meninos e meninas no acesso à educação e profissionalização. A partir de 1977, a OIT passou a adotar um comportamento mais crítico a ela própria. É ilustrativa, neste sentido, a publicação periódica de um boletim de notícias sobre mulheres no trabalho, difundindo comentários críticos à política

oficial da OIT para mulheres. Vários desses boletins constavam haver medidas propostas pela OIT que mantinham as desigualdades, tais como o estudo intitulado "Igualdade entre os Sexos no domínio do emprego e regulamentos especiais sobre o trabalho das mulheres", postulando que instrumentos de proteção sugeridos pela OIT teriam contribuído para discriminação contra as mulheres (WHITWORTH, 1994, pp. 4402-403).

Somado a esse período crítico, na Conferência Internacional do Trabalho de 1975, a OIT solicitou a revisão da Convenção Nº 123 sobre Emprego de Mulheres com Família Responsabilidades, visto que a atribuição de responsabilidades familiares deviam ser direcionadas aos dois gêneros e não exclusivamente às mulheres. Em 1981, essa reivindicação ganhou forma na Convenção Nº156 sobre Trabalhadores, Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, trazendo:

Importantes orientações para a elaboração de políticas nacionais que contribuam para uma compatibilização satisfatória dos trabalhos remunerados e não-remunerados, que promovam o compartilhamento de responsabilidades entre homens e mulheres, bem como a igualdade de oportunidades e não discriminação de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (Organização Internacional do Trabalho, 2011, p. 02).

Mais recentemente, a OIT tem se preocupado com o trabalho doméstico, vinculando- o

À história mundial da escravidão, do colonialismo e outras formas de servidão. Atualmente, se manifesta como um fenômeno mundial que perpetua as discriminações baseadas na raça, etnia ou nacionalidade, e historicamente consiste num trabalho desempenhado predominantemente pelas mulheres (Organização Internacional do Trabalho, 2011, p. 6).

Nesse sentido, a Convenção Nº 189 (2011) sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos traz consigo preocupação com um trabalho exercido em termos de classe, gênero, raça e até de nacionalidade.

3.2. Discurso atual

O relatório *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018*, produzido pela OIT, faz análises sobre três indicadores: participação no mercado de trabalho, desemprego, emprego informal e pobreza, relacionando com a desigualdade entre homens e mulheres. A organização destaca que os problemas referentes à questão da mulher e o trabalho envolvem

“muitos fatores estruturais e culturais, desde a segregação por sexo nos empregos e setores até a discriminação e os estereótipos de gênero”, de forma que para entender as desigualdades de gênero no mercado de trabalho é necessário ter uma visão integral, assim como ponderar as desvantagens de gênero, como classe socioeconômica, origem étnica, idade, região (Organização Internacional do Trabalho, 2018, p. 5).

Com relação à participação feminina no mercado de trabalho, segundo os dados da própria OIT, em nível global, foi de 48,5%, ou seja, 26,5% menos que os homens. No entanto, o relatório subdivide a análise a regiões e em nível de desenvolvimento dos países. Assim, os números apontam para o seguinte perfil: os países de economia desenvolvidas e em desenvolvimento apresentam menores diferenças de gênero na participação na força de trabalho, enquanto que os países emergentes apresentam dados em que as desigualdades entre homens e mulheres com relação ao trabalho são mais sintomáticas. No caso destes últimos, o relatório aponta que nos países do Norte da África, da Ásia Meridional e os países Árabes, no qual a diferença entre homens e mulheres é de 30,5%, as mulheres se encontram com opções limitadas de emprego remunerado, devido à questões culturais. Com relação aos países em desenvolvimento, a diferença de gênero é de 11,8%, justificada pela necessidade de buscar emprego por conta da pobreza e da falta de acesso a um sistema de proteção social (Organização Internacional do Trabalho, 2018, pp. 6-7).

Sobre o desemprego nos países emergentes e em desenvolvimento, é apontado que o maior número de mulheres em condições de desemprego que homens tem relação direta com a carga de trabalho assistencial não remunerado e das responsabilidades familiares assumidas pelas mulheres, o que limita suas oportunidades acadêmicas e a participação no mercado de trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2018, p. 08).

Outro ponto importante destacado pelo relatório diz respeito ao trabalho vulnerável, tomado como o trabalho por conta própria e o trabalho doméstico auxiliar. Em nível mundial, as mulheres têm duas vezes mais probabilidades de serem trabalhadoras familiares auxiliares. Quanto à distribuição entre os países,

verifica-se que são nos países tidos como ‘em desenvolvimento’ que a diferença na participação deste tipo de trabalho é alarmante, 22,1%. Ao mesmo tempo, são nessas economias que 42,3% das mulheres executam esse trabalho, enquanto que em países desenvolvidos apenas 1,6% das mulheres. A OIT aponta que a situação em todos os países sobre os trabalhadores por conta própria e os trabalhadores familiares auxiliares “envolve o risco de mais limitações para acessar o conjunto de direitos trabalhistas e sociais adquiridos por meio de um contrato formal e por tempo indeterminado”. Constata também um maior risco em regiões em que “estas categorias de trabalho constituem um forte indicio de informalidade, más condições de trabalho e falta de proteção social” (Organização Internacional do Trabalho, 2018, p. 10).

Quanto à pobreza, o relatório chama a atenção para a presença feminina em setores e empregos com nível de salários baixos, observando também que a persistência da desigualdade salarial de gênero se deve à ausência de políticas e instituições que propiciem maiores condições de igualdade. Outro aspecto criticado pela OIT que atinge a pobreza, sobretudo a pobreza de mulheres, diz respeito às limitações ao acesso de proteções sociais. Em cenários de políticas austeras o estado de bem-estar social não atinge a todos, de modo que considerando as

Diferenças de remuneração entre os gêneros, a maior probabilidade de uma carreira mais breve ou com interrupções e a presença excessiva de mulheres no trabalho informal e vulnerável incidem negativamente em sua capacidade de consolidar direitos de pensão no regime de pensões contributivas. De fato, estes fatores contribuem a reduzir as taxas de cobertura pensionária das mulheres e o nível de sua pensão, e em última instância aumentam mais o nível de pobreza das mulheres em comparação aos homens (Organização Internacional do Trabalho, 2018, p. 12).

Por fim, tem-se o diagnóstico e as recomendações propostos pela OIT no relatório. A pobreza e a informalidade do trabalho de mulheres tem raízes em padrões de segregação, em que há tipos e setores de trabalhos nos quais o sexo distingue as possibilidades e ascensão da(o) trabalhadora. Portanto, propõe-se ações de diversos atores, governos, empregadores e sindicatos, na direção da eliminação de diferenças no mercado de trabalho, além da promoção do emprego formal e a eliminação do trabalho informal, em especial entre as mulheres do setor rural. Propõe, ainda, fomento ao emprego de qualidade e dignidade às mulheres, incentivos à educação e formação feminina no nível

primário, secundário e profissional, assim como em programas de iniciativa empresarial. Também considera-se melhorar o alcance de políticas de assistência a família, com o intuito de promover a divisão do trabalho doméstico entre todos os membros da família, a fim de reduzir a carga de responsabilidade sobre as mulheres, ações que eliminem as obrigações desiguais que são impostas às mulheres, a exemplo das jornadas duplas, triplas, com destaque para o trabalho doméstico não remunerado, que consome tempo, não traz rendimentos, muito menos propicia dignidade e direitos sociais e trabalhistas. Em suma, ações que “reduzam os estereótipos de gênero e a discriminação, tanto na educação/ensino como no ambiente de trabalho, que reconheçam, reduzam e redistribuam a carga desproporcionada de responsabilidades familiares e assistenciais que assumem as mulheres na atualidade” (Organização Internacional do Trabalho, 2018, p. 13).

4. Comparação e análise

A fim de comparar a trajetória do Banco Mundial com a da OIT com relação às perspectivas adotadas sobre trabalho e gênero é preciso considerar que se trata de organizações internacionais com escopos distintos. A OIT tem um papel normativo significativo no campo do Direito Internacional e é comprometida com os valores propostos pelas Nações Unidas, inclusive os Direitos Humanos. O Banco Mundial, por sua vez, como o próprio nome faz referência, é uma instituição eminentemente financeira, preocupada, sobretudo, com o crescimento e o desenvolvimento econômico, assim como com o mercado financeiro. Ambas as organizações abordam o tema do trabalho como condicionantes para atingir seus objetivos, no entanto, a partir das seções anteriores, podemos identificar importantes diferenças entre as duas instituições.

A forma como o BM e a OIT preocupam-se com o tema da mulher tem um ponto de diálogo com o que Joan Scott estabelece como a defesa de direitos individuais por meio de reivindicações de políticas de direitos baseados em identidade de grupo (SCOTT, 2005). A defesa da igualdade de gênero feita sob a forma da garantia de trabalho decente, acesso à educação, saúde, renda indica uma demanda de natureza individual, porém por meio de reivindicação em nome de grupos marginalizados, como o de mulheres.

As duas instituições tiveram um primeiro período marcado por tratar as diferenças entre homens e mulheres apenas no tema da maternidade e fertilidade. Além disso, o tema do gênero também foi tratado como sinônimo de mulher. Scott aponta para o fato de que no começo dos estudos sobre gênero o termo é associado à mulher de forma espontânea, devido a uma busca por legitimidade acadêmica do assunto. No entanto, essa vinculação da mulher com o trabalho reprodutivo muito se deve à naturalização da binaridade do sistema sexo e gênero, em que pelo sexo tem-se a dimensão biológica e por gênero a dimensão social-cultural, reflexo dos papéis sociais alocados a homens e mulheres (SCOTT, 1995). É nesse sentido que tanto a OIT quanto o Banco Mundial compreendem a mulher como mãe, visto que as noções de sexo se transformam em gênero, de modo que ser mulher torna-se ser mãe obrigatoriamente. Por isso a preocupação com a fertilidade e a maternidade.

Dessa forma, quando a OIT e o BM tratam do tema das mulheres no trabalho produtivo não se abandona o sistema sexo e gênero para alcançar igualdade entre todos. Pelo contrário, de acordo com Silva, “inserir as mulheres no trabalho produtivo, sem questionar os valores culturais que as subordinam, bem como a permanência das desigualdades entre os gêneros estão, na verdade, sobrecarregando as mulheres de tarefas” (SILVA, 2017, p. 9), afinal trabalho reprodutivo e doméstico permanece vinculado socialmente ao gênero feminino, às mulheres. Assim, as Convenções da OIT que tratam a maternidade, ainda que tenham sido repensadas nos termos da responsabilidade paterna, conferem exclusivamente à mulher a licença para cuidar do recém-nascido. No Banco Mundial, os temas da fertilidade e a preocupação com o crescimento demográfico envolvem apenas medidas responsivas às mulheres, cuidados à saúde e prevenção, atribuindo à mulher o papel reprodutivo e afastando o tema da paternidade. No entanto, além da atribuição de tarefas de cuidado à família, há também a ausência da valorização do trabalho reprodutivo por parte das agências analisadas. Embora o trabalho reprodutivo realizado pelas mulheres para a família não seja remunerado, é de extremo valor para a re/produção da força de trabalho.

O subtema da divisão do trabalho reprodutivo, não-remunerado, encontra-se distante do foco das duas organizações, no sentido da cobrança feminina sobre a reprodução, criação e cuidados dos filhos e filhas. O BM se apresenta atencioso com as taxas de natalidade e a preocupação em criar creches para que as mulheres mães possam trabalhar, tendo em vista aspectos econômicos, no entanto, não questiona e muito menos propõe medidas que revertam a estrutura que faz parecer ‘natural’ o trabalho reprodutivo ser de responsabilidade das mulheres. Na OIT há questionamentos sobre a sobrecarga de trabalho não remunerado para mulher, porém este aparece como o doméstico e não como o reprodutivo. As convenções que se dedicam à maternidade, convenções nº 03 (1919); n.º 103 (1952) e n.º 183 (2000), mostram-se engajada com o tema, mas também não busca alterar a estrutura da desproporcionalidade do quem vem a ser a maternidade com a paternidade. Uma hipótese para a marginalização desse assunto no BM e na OIT pode dever-se à natureza e aos compromissos aos quais estão profundamente ligadas. O BM, por ser um banco que privilegia uma concepção de desenvolvimento como equivalente a crescimento econômico, acaba deixando de olhar para problemas substantivos que escapam aos números. A OIT, por sua vez, apesar de ser uma organização com forte legitimidade por sua composição tripartite e ter o trabalho como foco, está aberta a olhar para este fenômeno com maior complexidade, porém por estar tão naturalmente associada ao trabalho, acaba por confundir mulher com trabalhadora e essa alusão torna a desconstrução do que é ser mulher, executar um papel reprodutivo, mais difícil. Além dessas duas organizações, temos as Nações Unidas, que transformou um fundo de apoio a políticas às mulheres, o UNIFEM, em um órgão da ONU, a ONU Mulheres. Com um escopo mais abrangente, este insere o tema da igualdade de gênero em uma agenda do desenvolvimento econômico e humano nas Metas de Desenvolvimento do Milênio, na qual a pauta sobre gênero, saúde e direitos reprodutivos, mais uma vez reforça a percepção de que a reprodução está no campo feminino (CORRÊA; ALVES, JANNUZZI, 2006, pp. 54-56), mais uma vez gênero é pensado, escrito e lido como sinônimo de mulher, mais uma vez pouco se fala do gênero

masculino, como este é criado, não questionando os papéis que o homem cumpre na reprodução.

Helena Hirata traz para o debate das relações de gênero no trabalho os conceitos da interseccionalidade e da consubstancialidade, que consistem basicamente em levar em consideração a diversidade de identidades no tema da desigualdade de gênero, opondo-se a uma visão centrada em um feminismo branco, de classe média e heterossexual. Assim, além do sistema opressivo patriarcal, há desigualdades dentro da categoria mulher (HIRATA, 2014). De modo que há trabalhos e condições de trabalhos que apontam para desigualdades de gênero, mas considerando que ser mulher não é igual para todas, havendo diferenças salariais, de formação educacional, ocupação de postos de trabalho entre as mulheres. Nancy Fraser identifica o “problema da reificação”, pois as desigualdades sociais são produto da hierarquização dos indivíduos conforme o estatuto que pertencem (nacionalidade, religião, raça, origem, sexo) e a classe social que se encontra (relações socioeconômicas e de poder). Isso é possível devido à ausência de reconhecimento da identidade de grupo, o que simplifica e reduz as referidas desigualdades (FRASER, 2002).

Transpondo os conceitos para os exemplos institucionais da OIT e do BM, é possível identificar que a Convenção Nº 189 (2011) sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos tem uma leitura por parte da OIT de que o trabalho doméstico tem um componente histórico de exploração enraizada na escravidão, em que a mulher negra era responsável por esse trabalho, que continua marginalizado em sociedades como a brasileira. No entanto, em países historicamente colonizadores, o trabalho doméstico é desvalorizado e tem como as principais trabalhadoras as imigrantes de origem de países periféricos. Já no BM, é notável a ausência, em seus estudos e relatórios, da tensão entre raça, classe e nacionalidade sobre o trabalho feminino. O gênero acaba sendo compreendido em uma categoria uniformizadora (a de pobreza) que “apaga” essa diversidade.

Passo agora à análise dos discursos utilizados nos relatórios das duas organizações. Os relatórios são úteis para compreender não apenas como a OIT e o Banco

Mundial se posicionam, atualmente, sobre gênero e trabalho, mas também para identificar elementos institucionais presentes nos relatórios, como é o caso do relatório *Women, Business and the Law 2018*, elaborado pelo Banco Mundial, que faz referência de modo crítico a normas produzidas pela OIT (Banco Mundial, 2018).

Em linhas gerais, podemos sintetizar os relatórios com escopos distintos. A OIT dedica-se a quatro temas principais: a participação feminina relativa à masculina no mercado de trabalho; as justificativas para taxas de desemprego maiores em mulheres, devido ao trabalho não remunerado que limita as oportunidades acadêmicas vivenciadas pelas mulheres; as taxas femininas no emprego informal em decorrência da ocupação de trabalho por conta própria e o familiar auxiliar; por fim, os baixos salários e a vulnerabilidade à proteção social explicam o elevado número de condições de pobreza às mulheres. O BM, por sua vez, traz outros aspectos para análise de gênero no trabalho: o grau de autonomia das mulheres referente ao acesso a instituições e de tribunais, direito à propriedade e à herança; a igualdade de tratamento legal entre homens e mulheres em relação ao trabalho reprodutivo, a direitos sociais como a aposentadoria e a não restrição de tipos de trabalho devido ao gênero, assim como a não discriminação por sexo no mercado de crédito e; políticas contra a violência no local de trabalho.

Há um distanciamento no plano discursivo presente nos relatórios, visto que o Banco Mundial rebate criticamente normas produzidas pela OIT nas Convenções que tratam da maternidade e das restrições de trabalho a mulheres, de modo que o caráter protetor do gênero feminino presente na trajetória institucional do Banco é suprimido pela igualdade entre homens e mulheres, entendendo que a proteção configura-se como uma razão para as desigualdades de gênero.

Por certo, os relatórios apresentam posições que se distanciam de teorias feministas. Luis Felipe Miguel traz elementos para a análise do feminismo a partir das ideias liberais, em que direitos individuais tinham espaço central nas reivindicações do feminismo conhecido como da primeira onda. Os direitos individuais permitem uma valorização da autonomia (MIGUEL, 2000, p. 94). Apesar de tais valores serem fundados no campo político são estendidos para a

economia, assim como o princípio liberal da igualdade. O discurso do Banco Mundial traz esses aspectos liberais para suas reflexões sobre gênero e trabalho, em destaque o uso da propriedade e a igualdade de tratamento perante a lei entre filhos e filhas na partilha de bens; o acesso a instituições e tribunais que confirmam às mulheres, como indivíduos, as mesmas possibilidades que a homens. A igualdade assumida pelo BM também reflete sobre a proteção social, isto é, a contribuição e o direito à aposentadoria, de modo que advoga por igual tratamento entre homens e mulheres, diferentemente da OIT, que identifica elementos de pobreza maior às mulheres quando as desigualdades de gênero são negligenciadas.

Nesses termos, é possível presumir caminhos distintos a serem percorridos pelas duas organizações, tendo em vista que “os mecanismos de ação afirmativa são a demonstração de que a mera igualdade formal é insuficiente; que ela perpetua, recobre e, em última análise, legitima a desigualdade substantiva” (MIGUEL, 2000, p. 92), portanto, saídas possíveis em recomendações da OIT são políticas afirmativas que combatam as desigualdades entre homens e mulheres, mas também as desigualdades entre mulheres. Enquanto que o BM recomendaria políticas inseridas no direito negativo, no qual o princípio da igualdade é tomado como combativo às desigualdades. Em outras palavras, a posição do Banco Mundial é de defender a legalidade da igualdade de gênero sem corrigir as desigualdades já produzidas e estruturadas socialmente. Postura similar que as leis de abolição da escravatura tiveram no Brasil; alteraram o estatuto legal das pessoas negras, contudo não alteraram as condições sociais, culturais por meio de reparação e políticas públicas das desigualdades produzidas até a criação da lei.

O relatório da OIT tem um olhar voltado para a desigualdade de gênero no trabalho em que o trabalho doméstico, de cuidados e não qualificado tendem a serem desempenhados por mulheres. Os salários mais baixos permitem que aspectos socioeconômicos sejam levados em consideração assim como a pobreza. As propostas de impulsionar políticas públicas de assistência familiar na promoção da divisão do trabalho doméstico permite-nos aproximar a organização da percepção da autora Marilane Teixeira (2017).

Nesse sentido, a explicação da segregação ocupacional horizontal e vertical é fundamental para entender o espaço ocupado pela mulher no mercado de trabalho. A segregação ocupacional horizontal diz respeito à existência de trabalhos exercidos por homens e outros por mulheres, como é o caso do trabalho doméstico e aqueles relacionados aos cuidados (*care*). A vertical refere-se à distribuição de homens e mulheres em distintas posições hierárquicas em uma mesma ocupação, o que reflete no nível de salários (TEIXEIRA, 2017, p. 73).

Essa segregação explica-se não em decorrência de escolhas racionais e voluntárias das mulheres, mas em termos da “influência de estereótipos e da discriminação dos empregadores, que projetam nos indivíduos algumas características” (TEIXEIRA, 2017, p. 73). Mais detalhadamente sobre os salários, a autora identifica que a carga horária remunerada masculina é maior que a feminina, ao passo que a carga horária do trabalho não remunerado feminino é superior à masculina (TEIXEIRA, 2017, p. 81). O que é indicado pela OIT e não considerado pelo Banco Mundial, é o impacto que o trabalho não remunerado familiar (doméstico) tem nas limitações sobre a mulher, devido ao tempo que lhe consomem de buscarem oportunidades acadêmicas e formação profissional para competirem por empregos mais bem remunerados. Além disso, também não é mensurado o impacto do trabalho reprodutivo não remunerado para a economia, ainda que este seja responsável pela manutenção da força de trabalho e reposição de mão-de-obra. Por fim, Marilane Teixeira, assim como a proposta da OIT, busca associar o nível dos salários com a responsabilidade atribuída a um gênero sobre o trabalho reprodutivo:

É importante que nosso enfoque sobre as desigualdades salariais possa incorporar esses aspectos do espaço reprodutivo, ou seja, somente em uma sociedade de maior igualdade e compartilhamento das responsabilidades familiares é que alcançaremos condições mais favoráveis às mulheres no mundo do trabalho (TEIXEIRA, 2017, p. 86).

Relacionado a isso, a desvalorização do trabalho de cuidados (*care*), assunto caro às perspectivas feministas voltadas para a interseccionalidade e a consubstancialidade visto ser um trabalho com pouco reconhecimento e valorização em termos de remuneração e estreitamente relacionado com a “raça”, classe, origem e o gênero dos trabalhadores, como

elucidado pela Helena Hirata (HIRATA, 2014, p. 66), está, mais uma vez, presente no relatório da OIT e ausente no discurso do BM.

Vistos os discursos produzidos e reproduzidos nas organizações estudadas, levarei em consideração as fases e bandeiras de luta do movimento feminista. As diferentes vertentes desse movimento não podem ser tomadas como homogêneas e universais, contudo, por se tratar de um estudo comparativo de organizações internacionais, a abordagem geral dos estudos feministas influencia os estudos de gênero na OIT e no BM. Pierucci (2000) sintetiza a produção teórica feminista em três fases, que possuem teses de compreensão das diferenças de gênero. A primeira com o estigma “da igualdade acima das diferenças” em que a luta de movimento de mulheres buscam inserir-se no sistema, buscam serem tratadas igualmente aos homens em direitos individuais e políticos; a segunda atem-se à estrutura patriarcal que constrói o discurso das diferenças e as utilizam como base para o sistema da dominação de gênero, além disso, busca enfatizar a diferença de gênero, ou seja, aprofundar os estudos sobre a essência feminina relacional à essência masculina; a terceira “chega-se a uma nova descoberta empírica, a das diferenças “entre as mulheres”, as diferenças ‘dentro’”(PIERUCCI, 2000, p. 149).

O discurso do BM sobre a igualdade no tratamento legal entre homens e mulheres, autonomia, direitos individuais aproxima a leitura da organização sobre o feminismo das demandas da primeira onda do movimento de mulheres. De modo que as reivindicações identificadas acima ilustram uma abordagem liberal, em que simplesmente a adoção de leis que garantiriam a igualdade de gênero. Contudo, não combatem as desigualdades sistêmicas, ao contrário, as reforçam criando um cenário de manutenção dos espaços ocupados. Do outro lado, os temas destacados e a abordagem no discurso da OIT aproximam-na da terceira onda feminista, na qual as diferenças entre as mulheres importam, pois esses elementos socioeconômicos, origem étnica, região, idade são fundamentais para desconstruir o essencialismo de gênero, de que há uma unidade e demandas únicas do grupo mulheres.

Joan Scott resume as razões para as diferenças de gênero em três: (1) patriarcado, na qual entende que a dominação masculina sob o feminino se desenvolve pela necessidade dos homens de dominar os meios de reprodução; (2) marxista, traduz a dominação masculina sob o feminino por meio da apropriação do trabalho reprodutivo, ou seja, o trabalho não remunerado: “A sexualidade é para o feminismo o que o trabalho é para o marxismo: o que nos pertence mais e, no entanto, nos é mais alienado”; (3) psicanálise, em que a identidade de gênero e os papéis que estes irão cumprir futuramente são criados a partir da infância, logo, os papéis familiares, mãe e pai, são de extremo valor (SCOTT, 1995, p. 9). No entanto, nenhuma das organizações sob exame aborda as teorias explicativas das desigualdades de gênero, ou seja, os discursos da OIT e BM não procuram encontrar as raízes elucidativas das diferenças de sexo, sobre tudo de gênero, ou seja, essas organizações não estão interessadas em investigar as causas das desigualdades de gênero.

Há necessidade de se comentar a ausência do debate sobre o gênero masculino por parte das duas instituições. Visto que ambas referem-se à causa como “igualdade de gênero”, é surpreendente como pouco é falado sobre os homens. E isso se deve ao imaginário construído socialmente de que este é universal. No entanto, Welzer-Lang identifica as desigualdades intra-gênero, sobretudo o masculino, em que os privilégios e poderes não são iguais a todos, há uma hierarquização. Aquilo que Pierre Bourdieu caracteriza como dominação masculina, esquema inconsciente que condiciona o modo de agir e cria categorias cognitivas (WELZER-LANG, 2001, pp. 460-482). Essa dominação simbólica descrita permite que a relação entre sujeitos e estrutura patriarcal seja aderida e nesse sentido pouco questionada em ambientes como os institucionais.

Parto para uma abordagem feminista radical alinhada com Judith Butler, em sua crítica à categoria ‘mulheres’, na qual argumenta que “o sujeito do feminismo é produzido e reprimido pelas mesmas estruturas de poder por intermédio das quais se busca emancipar” (BUTLER, 2003, p. 19). A partir da abordagem de Butler é possível compreender que tanto a OIT quanto o BM e tantas outras instituições são o meio pelo qual as

ideologias de gênero² se fortalecem, pois reafirmam a estrutura patriarcal da dominação masculina sobre a feminina.

Foucault estabelece uma relação intrínseca que aqui podemos transferir para o plano das instituições, BM e OIT, enquanto produtoras e disseminadoras do discurso hegemônico. A relação entre saber e poder se configura de modo que quem controla é aquele que detém o domínio do conhecimento, aquele que o produz, ou reivindica no plano do discurso produzi-lo (FOUCAULT, 1988). A partir de uma leitura foucaultiana, a OIT e o BM (como outras instituições) reivindicam o conhecimento sobre o tema do gênero por meio de normas, estudos, dados, a fim de legitimarem o controle/poder sobre corações e mentes, institucionalizando aquilo que foi construído pelo movimento social, o movimento feminista.

5. Conclusão

Neste trabalho, a partir da comparação das trajetórias institucionais e análise dos discursos oficiais do Banco Mundial e da OIT sobre a problemática da igualdade de gênero nas relações de trabalho, busquei identificar quais são os paradigmas teórico-conceituais endossados por essas organizações internacionais. Como procurei descrever, nas percepções do Banco Mundial e da OIT sobre gênero e trabalho encontram-se limitações no avanço dos estudos feministas, por não se comprometerem com as origens das diferenças de gênero. Essa limitação pode ser compreendida no campo das teorias das Relações Internacionais, em que a comunidade internacional organiza-se de acordo com a teoria realista e liberal, enquanto que as teorias feministas são críticas ao próprio sistema internacional que as Organizações estão inseridas.

Como já apontado por Silvia Federici (2019), as Organizações Internacionais, no caso a OIT e o BM, discutem e se posicionam sobre a igualdade de gênero preponderantemente em termos jurídicos. O que implica que a igualdade proposta pelas instituições é de direito, mas não de fato. Essa igualdade é imposta de cima, da lei. Mas para ter efeitos práticos faltam políticas públicas que as integrem com as realidades das

mulheres e das comunidades locais, ou seja, lideranças que assumam a organização social e da comunidade.

Há de se reconhecer que discurso da OIT passa por interesses associados à vertente da interseccionalidade. No entanto, o paradigma que parece preponderar em ambas as organizações é o liberal, tanto no que diz respeito ao feminismo, visto que o gênero é uma peça que se insere no sistema, os valores igualitários da primeira onda se fazem presentes, de modo que a mulher e o homem são tratados como iguais, sem se voltar para as raízes das diferenças e a persistência de desigualdade ainda que com igualdade formal (legal); quanto referente às teorias das Relações Internacionais. Essa igualdade em disputa é centrada em uma tentativa de homogeneizar os indivíduos, criar o universal e único gênero no trabalho. Em termos econômicos há o interesse em se construir trabalhadores sem gênero, ou seja, sem discutir sobre os gêneros, feminino e masculino. Nesse modelo de igualdade proposto pelas instituições, o masculino sobrepõe-se ao feminino. Não há a valorização sobre o feminino, há a equiparação do “ser mulher” a trabalhar como “um homem”, sem questionar o que significa ser um ou ser o outro.

Além disso, o trabalho reprodutivo, tão caro à vertente feminista marxista, fica à margem de propostas das organizações, o que termina por produzir discursos que não questionam a divisão sexual do trabalho.

Sem dúvida, a ausência de menções aos movimentos feministas e ao próprio termo “feminismo” deixa aberto o campo de estudo para entender como se dão as relações entre as instituições internacionais e os movimentos feministas, tendo em vista sua mista dedicação tanto à teoria quanto ao ativismo. Por certo, outras pesquisas podem debruçar-se sobre a relação e a influência das pautas feministas na agenda das organizações internacionais, analisar como as críticas femininas alcançam as instituições e quais as possibilidades para a sua institucionalização - tanto teóricas, das Relações Internacionais, quanto para o ativismo feminista. Mas podemos dizer que as Organizações Internacionais não citam o feminismo ao tratarem da problemática do gênero, pois há um projeto

² O termo ideologia de gênero cunhado pela autora J. Butler refere-se a um conjunto de “normas” socialmente construídas

para estabelecer o patriarcado, são estes: a binaridade dos sexos, a heteronormatividade e a dominação do masculino.

de apropriação do tema e desassociação do movimento social, de base.

Referências

AGUIAR, Diana. As redes feministas transnacionais e as Organizações internacionais: diferentes Visões do processo de desenvolvimento. *Cena Internacional*, vol. 9, nº 1, pp. 140-165. 2007.

BANCO MUNDIAL. Women, Business and the Law 2018. [online] Disponível em: <http://documents.worldbank.org/curated/en/926401524803880673/Women-Business-and-the-Law-2018>. Acesso em: Agosto de 2018.

BUTLER, Judith. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. 1ª edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CARVALHO, Tássia Camila de Oliveira; RIBEIRO, Renata Albuquerque; SILVA, Danielle Costa da. A Análise de Conteúdo de pronunciamentos oficiais como Metodologia interpretativa da Política Externa Brasileira. *Revista Eletrônica de Ciência Política*, vol. 6, n. 2, p. 346 – 363. 2015.

CORRÊA, Sonia; ALVES, José Eustáquio Diniz; JANNUZZI, Paulo de Martino. Direitos e saúde sexual e reprodutiva: marco teórico-conceitual e sistema de indicadores. In: CAVENAGHI, Suzana (Org.). *Indicadores municipais de saúde sexual e reprodutiva*, Rio de Janeiro: ABEP, Brasília: UNFPA, 2006, pp. 27-62.

DANTAS, Aline Chianca; LEITE, Alexandre César Cunha. A análise de discurso como abordagem metodológica nas Relações Internacionais: a influência do Discurso de Segurança Humana na Política Externa Japonesa. *Carta Internacional Publicação da Associação Brasileira de Relações Internacionais*, v. 10, n. 2, pp. 163 – 180, julho-dezembro. 2015.

FEDERICI, Silvia. Globalização e Reprodução Social. In: O ponto zero da revolução – Trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. São Paulo: Elefante, 2019.

FOUCAULT, Michel. A hipótese repressiva. In: FOUCAULT, Michel. *História da sexualidade 1 – A vontade de saber*, Rio de Janeiro: Graal, 1998. pp. 19-50.

FRASER, Nancy. A justiça social na globalização. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, Nova Iorque, v.63, pp. 7-20, Outubro. 2002.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. *Tempo Social, Revista de Sociologia da USP*, São Paulo, v. 26, n. 1, pp. 61-73, junho. 2014.

MIGUEL, Luís Felipe. Teoria política feminista e liberalismo: o caso das cotas de representação. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 15, n. 44, pp. 91-102, Outubro. 2000.

MOSER, Caroline O.; TORNQVIST, Annika; BRONKHORST, Bernice Van. *Mainstreaming Gender and Development in the World Bank: Progress and Recommendations*. Washington D.C.: World Bank, 1999.

ONU Mulheres (Brasil). Conferências Mundiais da Mulher. [online] Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/planeta5050-2030/conferencias/>. Acesso em: Agosto de 2018.

Organização Internacional do Trabalho. A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho. [online] Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229490/lang--pt/index.htm. Acesso em: Agosto de 2018.

Organização Internacional do Trabalho. World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018. [online] Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619577/lang--en/index.htm. Acesso em: Agosto de 2018.

PEREIRA, João Márcio Mendes. *O Banco Mundial como ator político, intelectual e financeiro (1944-2008)*. Tese (doutorado em História). Instituto de Ciências Humanas e Filosofia, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2009. 386.

PIERUCCI, Antônio Flávio. A diferença faz diferença, ou: a produtividade social da diferença. In: PIERUCCI, Antônio Flávio. *Ciladas da diferença*, São Paulo: PPGS-FFLCH-USP/Ed. 34, 2000. pp. 119-49.

RIBEIRO, Dillyane de Sousa. *Gênero e Desenvolvimento na perspectiva do Banco Mundial: a instrumentalização das mulheres para a realização da agenda neoliberal*. Monografia (bacharel em Direito). Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2013. 88.

SILVA, M.D.C. . A equidade de gênero na agenda de desenvolvimento do Banco Mundial. In: XXIX Simpósio Nacional de História da Anpuh: contra os preconceitos: História e Democracia., 2017, Brasília,

Distrito Federal. Anais do XXIX Simpósio Nacional de História - contra os preconceitos: história e democracia, 2017. Disponível em:

https://www.snh2017.anpuh.org/resources/anais/54/1502852384_ARQUIVO_AEQUIDADEDEGENERON_AAGENDAPOLITICADOBANCOMUNDIAL.pdf

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*, v. 20, n. 2, pp. 71-99, julho-dezembro. 1995.

SCOTT, Joan W. O enigma da igualdade. *Estudos Feministas*, Florianópolis v. 13, n. 1, pp. 11-30, janeiro-abril. 2005.

TEIXEIRA, Marilane. O desmonte trabalhista e previdenciário: reinventando novas formas de desigualdades entre os sexos. [online] Disponível em: https://www.fes-brasil.org/publicacoes/?tx_digbib_digbibpublicationlist%5BpageIndex%5D=5. Acesso em: Abril de 2018.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira. O que gera e perpetua a segregação, a discriminação e as desigualdades salariais. In: LEONE, Eugenia Troncoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (Orgs.). *Mundo do Trabalho das Mulheres – ampliar direitos e promover a igualdade*. São Paulo: Sec. Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres/Campinas: Unicamp IE Cesit, 2017. pp. 107-24.

THOME, Candy Florencio. *O Princípio da Igualdade em Gênero e a Participação das Mulheres nas Organizações Sindicais de Trabalhadores*. Tese (doutorado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. 344.

WELZER-LANG, Daniel. A construção do masculino: dominação das mulheres e homofobia. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 9, n. 2, pp. 460-482. 2001.

WHITWORTH, Sandra. Gender, international relations and the case of the ILO. *Review of International Studies*, Cambridge, v. 20, n. 4, pp. 389-405, Outubro. 1994.

YANNOULAS, Silvia Cristina. Dossiê: Políticas Públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. CFEMEA/FIG-CIDA Projeto Relações de Gênero no Mundo do Trabalho: Direitos e Realidades, Brasília, 2002.

ZABALA, I.E. *La perspectiva de género en los análisis y en las políticas del Banco Mundial: su evolución y sus límites*. Tese (doutorado em Economia Aplicada) Faculdade de Ciências Econômicas e Empresariais, Universidade do País Basco, Bilbao, 2005. 473.