

Recensões

***Women's ILO: Transnational networks, global labour standards and gender equity, 1919 to Present*, edited by Eileen Boris, Dorothea Hoehtker and Susan Zimmerman. ILO and BRILL, 2018, 412 pp.**

Albertina Jordão
IHC/FCSH da Universidade Nova de Lisboa, Portugal

Women's ILO: Transnational networks, global labour standards and gender equity, 1919 to Present vem enriquecer o acervo bibliográfico numa área ainda muito pouco desbravada acerca das mulheres nas relações internacionais, em particular nas organizações internacionais.

Com mais de 400 páginas, *Women's ILO* é a mais recente e robusta publicação sobre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o trabalho das mulheres desde o estudo de Carol R. Lubin e Anne Winslow (1990), agora através do olhar de iminentes investigadoras de várias partes do globo. Ao longo de 14 capítulos são tratadas temáticas tão diversas quanto a luta pela igualdade salarial em Itália, os esforços dos sindicatos no Gana para organizar as mulheres trabalhadoras do meio rural, a representação (ou marginalização) das mulheres na OIT, o movimento sindical internacional e a (in)efetividade da convenção (Nº 100) sobre igualdade de remuneração, a relação da OIT com outras estruturas do sistema das Nações Unidas ou a migração laboral feminina e as normas internacionais do trabalho, entre outras.

Esta coletânea de textos é o resultado de um projeto do departamento de investigação do *Bureau* Internacional do Trabalho (BIT) coordenado pela historiadora Dorothea Hoehtker, constituindo mais um contributo para conhecer o papel da OIT na promoção dos direitos das mulheres no trabalho.

No ano em que a OIT celebra o seu centenário (1919-2019), o livro que o *BIT* e a Editora Brill publicaram, não podia ser mais oportuno.

A OIT lançou a nível mundial um amplo debate sobre o futuro do trabalho e foram lançadas setes iniciativas, em torno das quais a Organização decidiu assinalar o seu centésimo aniversário e preparar-se para o futuro. Uma das sete iniciativas é relativa às mulheres no trabalho e foi tratada no relatório do diretor-geral da OIT para a Conferência Internacional do Trabalho de 2018, no qual conclui que «a realidade inegável é que as desvantagens que as mulheres continuam a enfrentar no trabalho, apesar dos progressos reais que foram registados, inclusivamente através da OIT, constituem talvez a maior e mais flagrante violação da justiça social.»

A viagem no tempo que nos propõem as autoras é pontuada por diferentes períodos cronológicos, geografias e problemáticas. Essa diversidade é bem ilustrada pela organização em duas partes: uma primeira dedicada ao papel das

redes internacionais constituídas por associações de mulheres, incluindo comissões de mulheres nos sindicatos e a sua ação de influência, designadamente junto das funcionárias da Organização e dos membros das delegações tripartidas que, anualmente, participam na conferência internacional do trabalho. A segunda parte reúne textos que abordam o papel da OIT de regulador internacional, através da produção de normas. Podemos encontrar textos que apresentam uma Organização que nos primeiros anos aprovou normas que distinguiram as mulheres como uma «categoria específica de trabalhadores» de que são exemplo as convenções sobre a proteção da maternidade e do trabalho noturno das mulheres até à adoção de normas «sensíveis à dimensão do género - normas cujas disposições, pela sua natureza, tomam em consideração as necessidades das mulheres e dos homens - embora não mencionem explicitamente homens e mulheres, como, por exemplo, as convenções⁴ sobre trabalhadores com responsabilidades familiares, de 1981 (Nº 156), trabalhadores a tempo parcial, de 1994 (Nº 175), trabalhadores no domicílio, de 1996 (Nº 177)»⁵ e trabalho digno para as trabalhadoras e trabalhadores do serviço doméstico, de 2011 (Nº 189).

Women's ILO utiliza a linearidade da cronologia para desocultar o legado das «outras fundadoras da OIT» e demonstrar que houve, não uma, mas sim, duas conferências em Washington em 1919. O Congresso Internacional das Mulheres Trabalhadoras e a primeira Conferência Internacional do Trabalho e que o internacionalismo das mulheres trabalhadoras se institucionalizava à volta da primeira Organização tripartida criada no pós-guerra. Entre as duas guerras foi crescente o surgimento de organizações de mulheres, em particular de origem sindical, que faziam pressão junto da OIT, vendo aí uma oportunidade para influenciar a atividade normativa e, assim, melhorar as condições de vida e de trabalho das mulheres, mas também dos homens. A Organização que sobreviveu à segunda guerra mundial, a primeira agência especializada do sistema das Nações Unidas parece ter disputado, na segunda metade da década de 1940 e 1950, o mandato dos direitos económicos das mulheres com a Comissão do Estatuto das Mulheres⁶, revelando uma convivência entre tensões com as novas estruturas saídas da criação, em 1946, da Organização das Nações Unidas. E acentuado a diferença entre uma organização intergovernamental e uma de governação tripartida. A chegada de novos Estados-membros à OIT, com as independências, « a descolonização começou a transformar o mundo nos anos 50»⁷ revela outras dificuldades da afirma-

⁴ As designações das convenções correspondem à designação oficial quando ratificadas por Portugal.

⁵ ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e igualdade de género, 2.ª edição, OIT, 2007, disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_665542.pdf

⁶ Conhecida por CSW – *Commission on the Status of Women*

⁷ Se queres a Paz, cultiva a Justiça. Uma história fotográfica da Organização Internacional do Trabalho 1019-2019, BIT.

ção das mulheres na Organização. Vêm-se preteridas na composição dos órgãos e estruturas em favor do critério regional ou até linguístico. De acordo com o artigo relativo à representação das mulheres na OIT, desde a criação até meados da década de 1970, quer no conselho de administração quer no *Bureau* a representação de mulheres não era considerada uma prioridade. E apenas a partir de 1976, o *BIT* passou a apresentar a informação do pessoal desagregada por sexo.

A igualdade salarial é objeto de dois artigos que confirmam a importância deste princípio e direito fundamental para alcançar a igualdade entre homens e mulheres no trabalho. Inscrito na constituição da OIT (Tratado de Versalhes, 1919), objeto da convenção (Nº 100) adotada em 1951, não deixou mais de merecer a atenção dos sindicatos e passou a fazer parte de uma reivindicação mais geral de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento. A matéria da desigualdade salarial na OIT forçou o desenvolvimento de estudos, de aperfeiçoamento estatístico e de conceitos para, há boa maneira internacional, permitir a comparabilidade dos dados.

O primeiro artigo da segunda parte do livro *Women's ILO: Transnational networks, global labour standards and gender equity, 1919 to Present* vem questionar a universalidade das normas adotadas de 1919 a 1947 ao colocar a questão nortel-sul, trabalho nativo e trabalho livremente escolhido. A maternidade na regulação laboral, a nova ordem da migração laboral em que cada vez mais mulheres passam de prestadoras de trabalho não pago na sua família para cuidadoras e trabalhadoras pagas. O papel das mulheres nas migrações mundiais e os desafios demográficos em diferentes latitudes vem dar visibilidade e reconhecimento ao trabalho que é realizado na esfera doméstica, maioritariamente por mulheres para outras mulheres (e suas famílias). O atual padrão de migração feminina não é inédito, pois existem registos de movimentos migratórios desde o século XIX, na Europa e no império russo, primeiro dos meios rurais para os centros urbanos e depois entre países, para o serviço doméstico e depois para a indústria. O que o artigo que integra esta coletânea enfatiza, como nova questão que é suscitada pela migração laboral feminina, é de que modo a migração afeta as crianças que ficam para trás e o desenvolvimento económico enfraquece os laços familiares. Os efeitos negativos nas crianças da migração das mães parece ter merecido menor atenção até porque a OIT tem, em geral, interpretado os direitos das crianças através das «lentes do trabalho infantil», desenvolvendo medidas relativas à idade mínima de admissão ao emprego, condições de trabalho, bem como prevenção e eliminação do tráfico e da pornografia infantil.

O último artigo da coletânea vem trazer para o campo do mundo do trabalho a questão da indústria da gestação de substituição. A autora vem levantar questões que se colocam no domínio legal e ético onde parece existir mais discussão sobre o tema. Contudo a questão que coloca é se a gestação de substituição comercial deve ser considerada como um trabalho e por consequência os potenciais direitos das gestantes de substituição enquanto trabalhadoras. Quais os obstáculos à regu-

lação desta indústria e a esta nova forma de gerar rendimento. Os elementos que são trazidos para a reflexão reportam aos Estados Unidos da América (Califórnia) e à Índia que, até 2015, foram os destinos mais significativos e lucrativos para o comércio transnacional da gestação de substituição. Esta prática é interpelada à luz da mercantilização do «trabalho» específico às mulheres facilitado pela lógica da mais recente globalização capitalista.

Por fim, uma nota muito positiva para as editoras/coordenadoras desta publicação, Eileen Boris, Dorothea Hoehtker e Susan Zimmermann que redigiram uma introdução necessária e que serve de guia para as páginas seguintes. Este livro não é um conjunto de textos reunidos numa única edição, as suas editoras tiveram o cuidado de os relacionar conferindo coerência a uma diversidade temática e disciplinar, desde a sociologia, antropologia, história, estudos feministas, ciência política ao direito. Um olhar de fora e «distanciado» para uma Organização que no início do segundo século de existência se olha ao espelho para projetar o futuro.

Uma lista anotada das organizações e abreviaturas citadas ao longo do livro valorizam a edição e ajudam a compreender a relação de uma organização centenária com estruturas sindicais, associações profissionais e de classe, associações de mulheres e com as instituições do sistema das Nações Unidas.