

O TRABALHO DAS MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS NO BRASIL: DESIGUALDADES E PARADOXOS

Graciela Hopstein
Martina Davidson

// resumo

Este artigo teve a finalidade de analisar as condições de trabalho das mulheres nas OSCs brasileiras e no âmbito da filantropia corporativa no Brasil. Através de um olhar direcionado ao papel do cuidado e à **esteriotipação** de gênero, buscou-se invocar aspectos da filosofia feminista para gerar uma reflexão com base nos dados secundários fornecidos pela pesquisa do Ipea (2018) e pelo *Censo GIFE 2016*. A partir da análise realizada, foi possível constatar a existência de relações de desigualdade entre homens e mulheres nos dois universos estudados (OSCs e campo da filantropia corporativa), nos quais se reproduzem as tendências do mercado de trabalho brasileiro no que diz respeito a remunerações e acesso a cargos de tomada de decisão.

| **palavras-chave:** Mulheres | Trabalho | Desigualdade | Organizações Sociais

O GIFE

O Grupo de Institutos Fundações e Empresas (GIFE) é uma organização sem fins lucrativos que reúne associados de origem empresarial, familiar ou independente que investem em projetos de interesse público. Criado em 1989 como grupo de troca e colaboração e institucionalizado em 1995 por 25 organizações, tornou-se referência no campo da filantropia e do investimento social privado no Brasil.

Nesses mais de 20 anos de atuação, tem contribuído para o fortalecimento de práticas e ações a serviço do bem comum no país, trabalhando para expandir, qualificar e fortalecer o investimento social privado, diversificar e ampliar atores e recursos, criando referências e estimulando boas práticas de gestão, bem como articulando o setor com a sociedade e a agenda pública. Atualmente, o GIFE reúne mais de 150 associados que, somados, aportam mais de R\$ 3 bilhões por ano em projetos próprios e no apoio a projetos de terceiros.

OS ARTIGOS GIFE

A série *Artigos GIFE* publica reflexões e análises de pesquisadores brasileiros de diferentes áreas do saber com o objetivo de estimular, ampliar e disseminar a produção de conhecimento qualificado sobre o campo da filantropia, do investimento social privado e da sociedade civil no Brasil.

A partir da premissa de que a produção de conhecimento sobre esses temas tem um papel fundamental na expansão, diversificação e qualificação da ação pública pela sociedade, a iniciativa também pretende contribuir para ampliar as conexões entre o setor, as universidades e centros de pesquisa, promovendo e apoiando o envolvimento de novos atores com a temática e a circulação ampliada de ideias em torno dela.

Este artigo integra a primeira edição dos *Artigos GIFE* que foram selecionados na chamada pública lançada pelo GIFE em 2018, com base na avaliação de um comitê externo. Os textos se enquadram em um dos 16 temas propostos e dialogam com dados do *Censo GIFE 2016* ou de pelo menos uma das seguintes pesquisas: *BISC 2017*, *Pesquisa Doação Brasil* e *Perfil das Organizações da Sociedade Civil no Brasil*, conforme estabelecido no edital da chamada.

É com alegria que publicamos os primeiros artigos dessa iniciativa que, a partir de então, se propõe a ser contínua, buscando apoiar e fomentar a produção de conhecimento sobre esse campo no Brasil.

PONTOS DE PARTIDA

A publicação do Ipea – *Perfil das Organizações da Sociedade Civil no Brasil* –, produto de pesquisa realizada em 2017, apresenta informações relevantes e instigantes sobre o universo das 820 mil Organizações da Sociedade Civil (OSCs) atuantes no país. O estudo, além de apresentar uma fotografia completa sobre a diversidade e a distribuição geográfica das OSCs brasileiras, revela dados gerais e específicos sobre o pessoal ocupado, configurando um recorte temático através do qual decidimos desenvolver este trabalho. Este estudo está focado na análise da ocupação das mulheres no âmbito da sociedade civil no Brasil, tanto em organizações executoras (universo Ipea), quanto em organizações do campo do investimento social privado - financiadoras e executoras (universo GIFE¹, com dados levantados a partir do *Censo GIFE 2016*).

Este artigo tem a finalidade de analisar as condições de trabalho das mulheres nas OSCs brasileiras para verificar se nesse contexto são reproduzidas as relações de desigualdade presentes no mercado de trabalho do país. Além disso, busca identificar possíveis paradoxos – conceito entendido aqui como contradição ou falta de nexos ou lógica – dentro do universo de estudo aplicado à situação das mulheres nesse campo.

Através de um olhar direcionado ao papel do cuidado e à **esteriotipação**² de gênero, busca-se invocar aspectos da filosofia feminista para gerar uma reflexão a partir dos dados fornecidos pelo Ipea (2018) e *Censo GIFE 2016*, permitindo, potencialmente, identificar quais ideias, ações ou legados histórico-sociais podem ser causadores – ou são mantenedores – de determinadas desigualdades de gênero presentes no campo laboral das OSCs e da filantropia corporativa no Brasil. Além disso, buscou-se resgatar e conectar a dualidade homem-mulher estabelecida hegemonicamente (ligada à racionalidade-superior *versus* cuidado-inferior, respectivamente) com as estruturas presentes dentro do nosso universo de estudo.

TRABALHO DAS MULHERES NAS OSCS BRASILEIRAS: UM OLHAR A PARTIR DO CUIDADO

A pesquisa do Ipea (2018) revela algumas tendências significativas no que diz respeito à situação de ocupação (emprego) nas OSCs brasileiras. Com base na *Relação Anual de Informações Sociais* (RAIS) de 2015, é possível observar que 83% das organizações não apresentavam vínculos formais de emprego.

¹ O GIFE reúne entre seus associados organizações da sociedade civil – podendo ser institutos e fundações de origem empresarial, familiar, independente ou comunitária e/ou empresas, vinculadas ao setor privado. A rede GIFE é marcada pela diversidade de seus associados, tanto na origem, quanto em seus temas e formas de atuação.

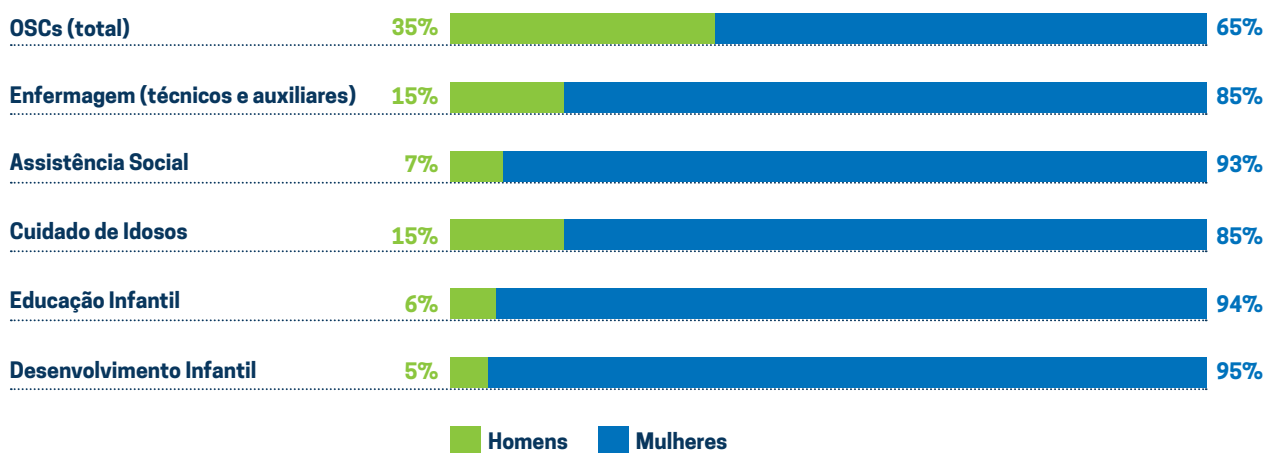
² Tornar estereótipo. Neste caso, referente aos causadores da construção dos estereótipos baseados em gênero.

Além disso, nesse mesmo ano, havia quase três milhões de pessoas com vínculos de emprego em OSCs, representando 3% da população ocupada no país e equivalendo a 9% do total de pessoas empregadas no setor privado com carteira assinada. Embora a pesquisa indique a predominância de organizações religiosas e daquelas que têm como finalidade o desenvolvimento e defesa de direitos e interesses – porque representam mais de seis em cada dez organizações ativas –, as OSCs de saúde e educação são as que mais empregam, já que 40% das pessoas ocupadas atuam nessas áreas.

Outro dado que chama atenção é que 66% das três milhões de pessoas com atividade remunerada em OSCs não tinham nível superior completo (13% tinham nível fundamental completo e 49% tinham Ensino Médio completo). Além disso, também é possível observar que a remuneração média para o universo das/os³ trabalhadoras/es assalariadas/os era equivalente a 3,2 salários mínimos (SM), sendo que nas organizações cuja finalidade era assistência social, o salário médio era de 1,9 SM. Por outro lado, as organizações que atuam nas áreas de saúde, associações patronais, educação e pesquisa têm médias salariais maiores (entre 3,7 e 3,8 SM), fato que indica a existência de uma segmentação salarial no universo das OSCs que está diretamente relacionada aos fins das atividades das instituições.

A pesquisa também revela que as mulheres predominam entre as pessoas empregadas nas OSCs brasileiras, já que representam 65% desse universo. Com relação às ocupações e sua distribuição entre homens e mulheres⁴, a situação varia de modo significativo de acordo com: **1)** as finalidades das organizações, como mencionado anteriormente; e **2)** alguns tipos específicos de ocupações, já que as mulheres representam, por exemplo, 85% das/os profissionais nas atividades de enfermagem – técnicas/os e auxiliares. Nota-se que as mulheres ocupam, por exemplo, a maioria dos cargos relacionados a áreas ligadas à assistência: representam 93% das/os assistentes sociais, 85% das/os profissionais dedicadas/os ao cuidado de idosos, 94% no que se refere à educação infantil e 95% na área de desenvolvimento infantil (*ver Gráfico 1*).

Gráfico 1: Vínculos Empregatícios nas OSCs do Brasil



FONTE: IPEA, 2018; elaboração própria.

³ No presente artigo, optou-se por utilizar primeiro a versão feminina das palavras e depois a masculina.

⁴ Considerando como base as pesquisas de referência/origem, essa linguagem foi mantida. Porém, reconhecemos aqui a existência de gêneros não-binários ou não concordantes com a heteronorma.

Levando em conta que os empregos desempenhados por mulheres nas OSCs são predominantemente nas áreas tradicionais do trabalho feminino como serviço social, educação e enfermagem (IPEA, 2018), vinculadas principalmente ao cuidado primário e historicamente associadas ao serviço doméstico, reprodução e cuidado da família (GILLIGAN, 1993), consideramos fundamental recorrer a uma análise voltada ao cuidado e aos estereótipos de gênero e suas possíveis influências na situação de desigualdade entre homens e mulheres no campo laboral. Essa perspectiva nos permite explicar e entender o lugar ocupado pelas mulheres nessas organizações e espaços.

De acordo com Warren (1998), o mundo ocidental constrói-se em torno de dualismos e utiliza um conjunto de valores e pressupostos que resultam no estabelecimento de hierarquias sociais manifestadas de diferentes formas ao longo da história. Como resultado dessa visão dualista, “uma das partes da dualidade é sempre mais valorizada que a outra; e, ao mesmo tempo, a metade mais valorizada é sempre vista como masculina” (KHEEL, 1996, p. 18).

Considerando o dualismo – que é sempre reducionista e não pluralista, o mundo ocidental produziu noções de homem e mulher nas quais os homens são tidos como superiores por sua racionalidade e as mulheres são subjugadas, inferiorizadas e atreladas quase que exclusivamente aos sentimentos e emoções (KUHNEN, 2014). Dessa forma, a mulher passa a ocupar um lugar de outro, de alguém que não seria capaz de ser plenamente racional.

O pensamento de atrelar a racionalidade plena a uma característica exclusivamente presente em homens é uma forma de reproduzir o modelo patriarcal e essencialista baseado na **estereotipação**, na qual existiria uma diferença entre homens e mulheres, traçando dessa forma uma barreira no que se refere à capacidade de tomar decisões racionais. Nota-se que aqui não se está defendendo a exclusão do papel do cuidado na tomada de decisões, mas sim a ideia de que as mulheres são capazes de atuar de forma racional mesmo no desenvolvimento de ações de cuidado – e para além delas.

A partir das informações apresentadas – sobre ocupação, condições de trabalho (formal), nível educacional e remunerações –, é possível afirmar, como mencionado, a existência de condições de trabalho precárias e estruturas desiguais de emprego no contexto das OSCs do país, sendo essa uma situação que afeta direta e diferencialmente as mulheres, muito mais quando se considera que nesse grupo existe uma maioria sem carteira assinada. De modo geral, observa-se que as OSCs brasileiras apresentam um panorama condizente com o mercado de trabalho brasileiro no que se refere às desigualdades de gênero, principalmente no que diz respeito à remuneração. As mulheres empregadas no setor recebem, de forma geral, 85% dos salários dos homens, mas esses valores mudam com base nas finalidades de atuação das OSCs e suas regiões. Nas associações profissionais, por exemplo, as mulheres ganham 67% dos salários dos homens, sendo, então, um valor ainda mais baixo do que a média geral (IPEA, 2018).

Sob nossa perspectiva, a predominância de mulheres nas OSCs brasileiras trabalhando em condições precárias – levando em conta a inserção informal sem carteira assinada e os baixos salários – e, principalmente, desenvolvendo ocupações vinculadas ao cuidado, indica a existência de relações de submissão e inferiorização atreladas ao gênero. Nesse contexto, as mulheres tendem a ter suas escolhas, deliberações e tomadas de decisão constantemente desafiadas e questionadas, já que a partir dessa visão, apenas os homens seriam capazes de ocupar o lugar e assumir o papel de pensar crítica e racionalmente diante de um conflito, dilema ou situação utilizando a racionalidade (WARREN, 2000).

É interessante ressaltar que, em 2015, nas instituições de desenvolvimento e defesa de direitos, a média de salários entre homens e mulheres era praticamente a mesma (IPEA, 2018). Esse dado reforça as hipóteses apresentadas ao longo deste artigo: **1)** os dados mostram uma paridade salarial maior entre homens e mulheres no desempenho de atividades em que é possível supor uma menor conexão com a esfera tradicional do cuidado, como é o caso da defesa de direitos; **2)** nota-se aqui mais uma vez que existe uma tendência de desvalorização dos trabalhos ligados ao cuidado – ocupados predominantemente por mulheres –, já que as condições salariais dessas atividades são piores e a disparidade salarial é maior.

Em um campo no qual as mulheres desempenham majoritariamente trabalhos atrelados ao cuidado – relacionados com emoções e sentimentos e, logo, inferiorizados – e recebem salários inferiores por desempenhar tais trabalhos é possível afirmar que, nas OSCs brasileiras, mesmo que de forma não intencional, existe uma tendência à reprodução de padrões patriarcais que denotam a existência de um essencialismo⁵ estruturante nas relações de gênero presentes nesse campo de atuação. Essa tendência é certamente paradoxal⁶, uma vez que por se tratar de um setor que investe e atua no campo da transformação social, o combate às desigualdades de gênero deveria ser uma prioridade.

FILANTROPIA CORPORATIVA NO BRASIL: DESIGUALDADES NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E BAIXO INVESTIMENTO EM MULHERES

Se bem o *Censo GIFE* abarca um universo diferenciado com relação ao estudo do Ipea, este também representa uma fonte de reflexão relevante para o nosso estudo. À diferença da pesquisa do Ipea, o *Censo GIFE 2016* traz um panorama detalhado sobre a atuação das empresas, fundações e institutos – de origem empresarial, familiar, independente e comunitária – que investem recursos privados em ações de finalidade pública e que, portanto, compõem um universo com uma grande diversidade de financiadores da área social. Essas/es financiadoras/es pertencem tanto à sociedade civil como ao setor privado e atuam em diversas áreas a partir de estratégias diferenciadas. Certamente, esse campo é significativo aos fins deste trabalho uma vez que, levando em conta que atualmente o GIFE reúne mais de 150 associados, o montante de recursos investido na área social oriundo desse setor foi de aproximadamente R\$ 2,9 bilhões em 2016⁷ (GIFE, 2017), tanto a partir da operação de projetos próprios, como da viabilização dos de terceiros (sociedade civil)⁸.

Analisando as condições de emprego no universo GIFE, o *Censo GIFE 2016* revela que, nas organizações membro, a composição de quadros ocupados por homens e mulheres é bastante equilibrada, já que 48% são ocupados por mulheres e 52% por homens (levemente maior). Por sua vez, o *Censo GIFE 2016* indica que, apesar do equilíbrio numérico entre homens e mulheres, há diferenças nos cargos ocupados entre esses dois grupos. Nos postos executivos (diretora/diretor-presidenta/e), os homens representam 62% do universo e são, portanto, a maioria. As mulheres na mesma posição, com a mesma idade e tempo de trabalho (antiguidade na função), ganham, em média, 13% a menos que os homens. Nas demais posições executivas, se bem as mulheres são maioria, também ganham menos do que os homens: 18% para cargos de diretoria e 9% menos para postos de gerência (GIFE, 2017).

Nota-se, então, que as mulheres atuantes na área da filantropia corporativa, de forma geral, ganham salários menores que os homens. Se nas OSCs existe uma diferença referente ao trabalho de homens e mulheres fortemente baseada nas baixas remunerações associadas aos trabalhos relacionados ao cuidado – predominantemente desempenhados pelas mulheres (IPEA, 2018) –, no campo da filantropia corporativa, essa diferença tende a se basear na desigualdade de acesso e remuneração em trabalhos tradicionalmente atrelados à racionalidade – posições de chefia e tomada de decisões, por exemplo –, nos quais as mulheres

⁵ O conceito de essencialismo aqui utilizado diz respeito a uma visão transcendente e naturalista, na qual as mulheres teriam um papel social predeterminado e natural ligado ao cuidado e à produção e reprodução da vida.

⁶ Considerando que o cenário da sociedade civil é heterogêneo, amplo e diverso, acreditamos que este paradoxo não se encontra presente de forma universal, mas trata-se de uma análise interpretativa pontual com base nos dados aqui utilizados.

⁷ Esse valor corresponde aos dados levantados entre os 116 respondentes do *Censo GIFE* para o ano de 2016.

⁸ O montante investido também engloba despesas administrativas.

recebem menos que os homens. Como podemos explicar esse fenômeno? As relações de poder presentes no patriarcado são estruturais e, por isso, na maioria das vezes, não são percebidas, tornando-se virtualmente⁹ invisíveis. Essa invisibilidade também resulta dos dualismos ocidentais e da visão preconceituosa de que as mulheres são seres desprovidos de racionalidade – mesmo que não abram mão do cuidado – e que, por isso, desempenham o mesmo trabalho, de forma tida como menos eficiente, justa ou racional.

Considerando uma pesquisa desenvolvida pelo Ipea em 2017 – *Retratos da Desigualdade de Gênero e Raça* – é possível realizar comparações das situações entre o campo da filantropia corporativa e o mercado de trabalho brasileiro. Através desse caminho, pode-se observar que o mercado de trabalho no Brasil também é segmentado no que diz respeito aos rendimentos de homens e mulheres: em 2015, a renda média do homem brasileiro era de R\$ 1508 e a das mulheres de R\$ 938. Considerando exclusivamente a renda do trabalho, a pesquisa revela que 65% das mulheres no Brasil ganham até 1,5 SM em contraste com os homens, que representam 52% dessa faixa salarial.

A pesquisa do GIFE também revela que as tendências apresentadas com relação à ocupação de cargos e à remuneração praticada no setor, em linhas gerais, se equiparam às do setor privado. Porém, ao se tratar de um setor que busca transformar a realidade social, essas diferenças cobram um significado diferenciado que merece uma análise detalhada, já que, evidentemente, as mulheres não ocupam predominantemente cargos decisórios e, quando atuam nesse âmbito, tendem a receber salários menores do que os homens.

Certamente, a partir desses dados, é possível avançar com algumas reflexões analíticas. Considerando que, ao contrário das OSCs brasileiras (IPEA, 2018), o número de mulheres e homens empregadas/os não é tão díspar, existe uma diferença no acesso e execução de cargos decisórios. Nesse universo onde são movimentados grandes montantes de recursos e investimentos, os homens tendem a ocupar de forma predominante os cargos de chefia.

Outro dado do *Censo GIFE 2016* que chama atenção é que as mulheres não representam um grupo alvo prioritário dos programas de investimento social privado, já que apenas 4% dos respondentes declararam levar em conta sexo, gênero ou orientação sexual como características a ser consideradas nos beneficiários dos projetos ou programas mais representativos. A pergunta que surge a partir dessa afirmação é: por que o investimento em mulheres não é uma estratégia prioritária das organizações que integram o GIFE? Essa situação é bastante chamativa levando em conta não apenas as profundas desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho brasileiro, mas também porque trata-se de um grupo vulnerável em termos de acesso aos direitos e um alvo de diversos tipos de violência.

De acordo com o *Mapa da Violência* (WAISELFISZ, 2015), o Brasil está entre os países com maior índice de homicídios femininos: ocupa a quinta posição em um ranking de 83 nações com uma taxa de 4,8 assassinatos em 100 mil mulheres. A pesquisa indica que, entre 1980 e 2013, 106.093 brasileiras foram vítimas de assassinato pela sua condição de ser mulher (femicídio). Somente em 2013, foram 4.762 assassinatos de mulheres registrados no Brasil – ou seja, aproximadamente 13 homicídios femininos diários – e esse número vem aumentando já que, de 2003 a 2013, o número de vítimas do gênero feminino cresceu de 3.937 para 4.762, isto é, mais de 21% na década. As mulheres negras são ainda mais violentadas. Apenas entre 2003 e 2013, houve aumento de 54% no registro dessas mortes, passando de 1.864 para 2.875 nesse período.

⁹ As feministas, principalmente nos últimos anos, têm se ocupado de denunciar determinadas relações de poder e dominação masculina. Dessa forma, muitas não são mais invisíveis a todas/os.

Considerando o panorama apresentado e analisando o baixíssimo investimento em mulheres e meninas que revela o *Censo GIFE*, pode-se afirmar a existência de um paradoxo nas estratégias de atuação da filantropia corporativa. Nesse universo, é possível observar uma forte desconexão entre o investimento social privado e as problemáticas vinculadas à desigualdade e violência de gênero, fatores que representam problemas sociais significativos no Brasil. A partir dessa constatação, nos perguntamos: que razões podem explicar a ausência de investimentos nesse grupo?

Além de constatar a escassez de investimentos para atuar em um problema social de grande magnitude, surpreende o fato de que, mesmo as mulheres representando, quantitativamente, um grupo significativo – em termos de pessoal empregado – que atua nas organizações da filantropia corporativa, elas não têm a capacidade de influir na tomada de decisões para investir em problemáticas ligadas a desigualdades e violência de gênero.

Se bem é verdade que elas não ocupam majoritariamente cargos de chefia – e quando ocupam esses cargos, recebem remunerações menores –, elas representam um grupo numérico significativo que **atua na linha de frente** – em cargos operacionais, principalmente – e, portanto, teriam as condições de influenciar sobre os processos decisórios. Avançando na análise, acreditamos que essa situação poderia ser explicada pela falta de conscientização¹⁰ por parte das mulheres com relação às desigualdades de gênero, aspecto que pode-se observar tanto em nível nacional, como especificamente nos âmbitos das organizações que atuam no campo social – tanto nas OSCs brasileiras, quanto nas organizações vinculadas à filantropia corporativa. Também a reprodução da cultura patriarcal nas estruturas organizacionais das OSCs e da filantropia corporativa, materializadas nas diferenças salariais e no baixo acesso das mulheres a cargos decisórios e de poder, configura um aspecto que contribui para entender as razões do baixíssimo investimento em mulheres, grupo que deveria ser considerado prioritário quando considera-se as situações de desigualdade e de violência às quais são submetidas.

PONTOS DE CHEGADA

A partir da análise aqui realizada, é possível afirmar a existência de relações de desigualdade entre homens e mulheres nos dois universos estudados, nos quais se reproduzem as tendências do mercado de trabalho brasileiro no que diz respeito a remunerações e acesso a cargos de tomada de decisão.

No caso das OSCs brasileiras, o trabalho vinculado ao cuidado predominantemente desempenhado pelas mulheres – sob imposição dos dualismos ocidentais –, acaba sendo visto como inferior e, portanto, é desvalorizado. É necessário ultrapassar o essencialismo que essa visão instala, de forma a valorizar o cuidado e reconhecer que as mulheres, mesmo sem abandoná-lo, também são capazes de tomar decisões baseadas na racionalidade.

No campo da filantropia corporativa também se observam desigualdades para com as mulheres. Nesse universo, existe o paradoxo de que mesmo que as mulheres sejam um grupo numericamente significativo, elas não são alvo nem prioridade do investimento social privado. Isso pode ser explicado pelo menor acesso das mulheres a cargos de tomadas de decisões, uma vez que existe uma tendência na qual elas são **socialmente vistas** como incapazes de tomar decisões racionais (homem-superior-racional *versus* mulher-inferior-cuidado).

¹⁰ A conscientização implica tanto o reconhecimento do problema como a ação/engajamento para a sua resolução.

Adotando a perspectiva de Joy (2013), quando determinada ideologia, pensamento ou ação estão arraigados, eles são essencialmente invisíveis, o que os torna difíceis de combater. As conclusões aqui apresentadas são fundamentais para desinvisibilizar relações de poder e desigualdade para com as mulheres, para assim desnaturalizar as imposições do patriarcado hegemônico, provocando reflexões e impulsionando mudanças que transformem esses cenários.

Diante da Bioética, o panorama paradoxal aqui apresentado não é um dilema¹¹, mas sim um conflito¹² capaz de ser analisado, desinvisibilizado e mudado. Quando se tem uma predominância de mulheres trabalhando em um campo focado na transformação social, é necessário pensar também nas desigualdades de gênero – no que diz respeito a remuneração e acesso –, legados patriarcais, marginalização do cuidado e **esteriotipação** de gênero que acontecem no próprio campo, fazendo parte das estratégias, articulações e configurações de funcionamento. A transformação social precisa acontecer tanto dentro, quanto fora dos limites da filantropia corporativa e das OSCs. Pesquisas como a do Ipea (2018) e o *Censo GIFE 2016* permitem realizar o primeiro passo: conhecer e tornar evidente os sistemas, ideologias ou características ocultas/invisíveis para poder, então, questioná-las e superá-las.

¹¹ Dilema é um problema que oferece duas soluções, sendo elas ou controversas uma à outra ou ambas inaceitáveis, criando uma situação que fica sem solução além do acordo que comprometa, em certa medida, às duas partes envolvidas.

¹² O conflito surge quando há a necessidade de escolha entre situações, utilizando concepções de justiça, correntes éticas e elaborações morais para a tomada da considerada como melhor decisão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GILLIGAN, Carol. **In a different voice: psychological theory and women's development**. Massachusetts: Harvard University Press, 1995.

GRUPO DE INSTITUTOS, FUNDAÇÕES E EMPRESAS (GIFE). **Censo GIFE 2016**. São Paulo: GIFE, 2017. 256 p. Disponível em: <<https://bit.ly/2LYsq9u>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Perfil das organizações da sociedade civil no Brasil**. LOPEZ, Felix, Garcia (Org.). Brasília: Ipea, 2018. 176 p. Disponível em: <<https://bit.ly/2m2bBQG>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

_____. **Retrato das desigualdades de raça e gênero**. Brasília: Ipea, 2017. Disponível em: <<https://goo.gl/Jrm4qN>>. Acesso em: 20 ago. 2018.

JOY, Melanie. **Por que amamos cachorros, comemos porcos e vestimos vacas: uma introdução ao Carnismo, o sistema de crenças que nos faz comer alguns animais e outros não**. São Paulo: Cultrix, 2013. 198 p.

KHEEL, Marti. The Liberation of Nature: A Circular Affair. In: DONOVAN, Josephine; ADAMS, Carol J. (eds.). **Beyond Animal Rights: A Feminist Caring Ethic for the Treatment of Animals**. New York: Continuum, 1996. p. 17-33.

KUHNEN, Tânia A. **A ética do cuidado como teoria feminista**. In: III SIMPÓSIO GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS. **Anais...** Universidade Estadual de Londrina (...), 27 a 29 de maio. GT10 - Teorias Feministas - Coord. Márcio Ferreira de Souza e Silvana Mariano. Disponível em: <http://www.uel.br/eventos/gpp/pages/arquivos/GT10_T%C3%A2nia%20Aparecida%20Kuhnen.pdf> Acesso em 20 nov. 2018.

WAISELFISZ, Julio Jacobo. **Mapa Da Violência 2015: Homicídio de mulheres no Brasil**. Brasília: FLACSO, 2015. Disponível em: <<https://bit.ly/2LixlmB>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

WARREN, Karen. **Ecofeminist Philosophy. A Western Perspective on What it is and Why it Matters**. Oxford: Rowman and Littlefield, 2000.

_____. The Power and the Promise of Ecological Feminism. In: ZIMMERMANN, Michael et al (Orgs.). **Environmental Philosophy**. Upper Saddle River: Prentice Hall, 1998, p. 325-344.

AS AUTORAS

Graciela Hopstein

Mestra em Educação (UFF) e doutora em Política Social (UFRJ). Consultora, professora e pesquisadora na área social. Autora de artigos e livros com temáticas vinculadas a políticas públicas, movimentos sociais e filantropia. Atualmente é coordenadora executiva da Rede de Filantropia para a Justiça Social e consultora associada ao GIP.

Martina Davidson

Graduada em Ciências Biológicas (UFF). Mestranda em Bioética, Ética Aplicada e Saúde Coletiva (PPGBIOS). Pesquisadora do LEA (PPGBIOS, UFF/UFRJ) e cofundadora do Coletivo de Mulheres do LEA. Feminista, vegana e lésbica.

Supervisão: **José Marcelo Zacchi e Erika Sanchez Saez**

Coordenação: **Graziela Santiago**

Suporte: **Carolina Magosso**

Comitê de seleção: **Ana Lúcia D'Império Lima,
Aron Belinky, Beatriz Azeredo e Paula Galeano**

Projeto gráfico e diagramação: **Dafne Rozencwaig Souza**

Revisão: **Amanda Proetti**

Impressão: **Forma Certa**

© 2019 GIFE - Grupo de Institutos Fundações e Empresas

DOI: doi.org/10.4322/978-85-88462-37-3-03



Este material é disponibilizado sob a licença Creative Commons Atribuição Não Comercial 4.0 Internacional.
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

As opiniões e análises expressas nesta publicação não necessariamente refletem as do GIFE.

Apoio Institucional
Instituto C&A