

O TRABALHO DAS MULHERES NAS ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL NO BRASIL: DESIGUALDADES E PARADOXOS¹

Graciela Hopstein²

Martina Davidson³

1 PONTO DE PARTIDA

A pesquisa do Ipea (Lopez, 2018) *Perfil das Organizações da Sociedade Civil no Brasil*, produto de um levantamento realizado 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 exibir uma fotografia completa sobre a diversidade e a distribuição geográfica das OSCs brasileiras, fornece dados que permitem uma abordagem que analise a ocupação das mulheres no âmbito da sociedade civil no Brasil, tanto em organizações executoras (universo do Ipea) como em organizações do campo do investimento social privado (ISP), financiadoras e executoras (universo do Grupo de Institutos, Fundações e Empresas – GIFE).⁴

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. Num primeiro momento, averiguamos as relações de desigualdade entre mulheres e homens nesses locais – tanto quanto à remuneração como ao tipo de atividade laboral desempenhada e à sua formalidade. Na sequência, fizemos uma análise no que se refere ao campo da filantropia corporativa no Brasil (universo do GIFE), ressaltando aspectos comuns com o universo geral das OSCs, relações de ocupação de cargos com poder decisório – disparidade entre mulheres e homens no acesso à tomada de decisão – e focos de ação por parte dessas organizações e investimentos.

A partir de um olhar direcionado ao papel do cuidado e à estereotipação⁵ de gênero, busca-se invocar aspectos da filosofia feminista para gerar uma reflexão a partir dos dados fornecidos pelo Ipea (Lopez, 2018) e pelo GIFE (Saez, Santiago e Zacchi, 2017), permitindo, potencialmente, identificar quais ideias, ações ou legados histórico-sociais podem ser causadores – ou mantenedores – de determinadas desigualdades de gênero⁶ presentes no campo laboral das OSCs e da filantropia corporativa no Brasil.

É importante ressaltar a necessidade de não tratar a categoria “mulheres” de forma homogênea, uma vez que se sabe que mulheres negras e periféricas sempre estarão em situação de maior subalternidade e injustiça – tanto em relação às brancas como em relação aos homens. No entanto, devido ao fato de os dados usados como base não apresentarem sempre raça e gênero como categorias de análise conjunta, não pudemos aprofundar mais esse trabalho nessa importantíssima questão.

1. Este artigo foi publicado originalmente em Hopstein e Davidson (2019).

2. Coordenadora executiva da Rede de Filantropia para a Justiça Social; e consultora associada à Gestão de Interesse Público (GIP).

3. Bióloga.

4. O GIFE reúne empresas e institutos/fundações familiares, corporativas, independentes e comunitárias que atuam no Instituto de Segurança Pública.

5. Neste caso, referente aos causadores da construção dos estereótipos baseados em gênero. Disponível em: <<http://bit.do/estereotipacao>>. Acesso em: 28 dez. 2018.

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

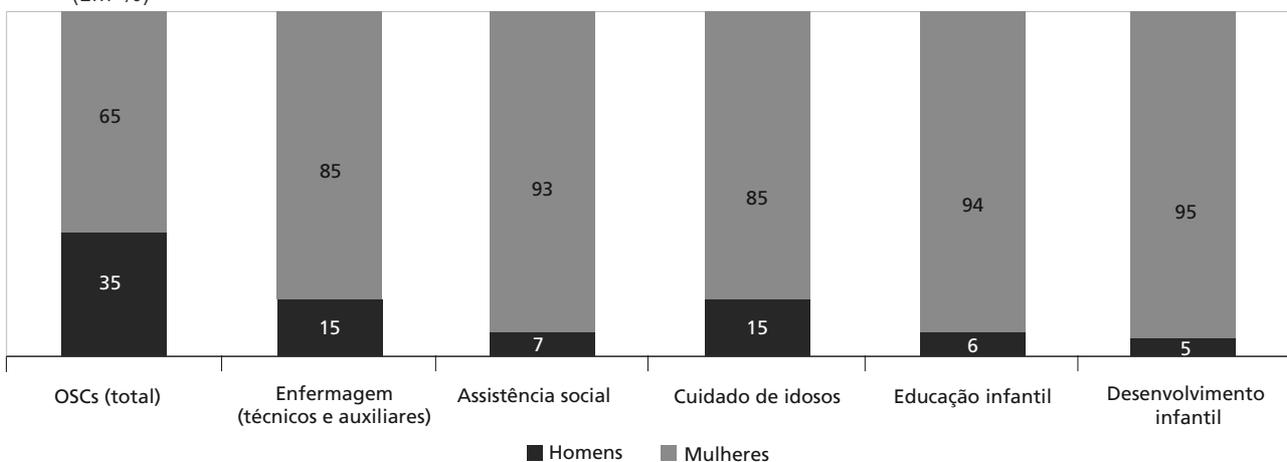
2 TRABALHO DAS MULHERES NAS OSCs BRASILEIRAS: UM OLHAR A PARTIR DO CUIDADO

A pesquisa do Ipea (Lopez, 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 pessoas empregadas nessas organizações não apresentavam vínculos formais de emprego. Além disso, nesse mesmo ano, havia quase 3 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 a defesa de direitos e interesses, as OSCs de saúde e educação são as que mais empregam, pois 40% das pessoas ocupadas atuam nessas áreas.

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

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 mulheres e homens,⁸ a situação varia de modo significativo de acordo com: *i*) as finalidades das organizações (como mencionado anteriormente); e *ii*) alguns tipos específicos de ocupações, uma vez que as mulheres representam, por exemplo, 85% das(os) profissionais nas atividades de enfermagem – técnicas(os) e auxiliares. Nota-se que elas ocupam 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 (gráfico 1).

GRÁFICO 1
Brasil: vínculos empregatícios nas OSCs
(Em %)



Fonte: Lopez (2018).
Elaboração das autoras.

7. Neste artigo, optou-se por utilizar primeiro a versão feminina das palavras e depois a masculina.

8. Importante reconhecer aqui a existência de gêneros não binários ou não concordantes com a heteronorma, a despeito da linguagem utilizada.

Levando em conta que os empregos desempenhados por mulheres nas OSCs ocorrem predominantemente em áreas tradicionais do trabalho feminino – como serviço social, educação e enfermagem (Lopez, 2018) – vinculadas principalmente ao cuidado primário e associadas historicamente ao serviço doméstico, à reprodução e ao 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 mulheres e homens no campo laboral. Essa perspectiva nos permite explicar e entender o lugar ocupado por elas nessas organizações e nesses espaços.

De acordo com Warren (1998, p. 214), 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 em 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. 52).

Considerando esse dualismo, o mundo ocidental produziu noções de “homem” e “mulher” nas quais eles são tidos como superiores por sua racionalidade enquanto elas são subjugadas, inferiorizadas e atreladas quase que exclusivamente aos sentimentos e às 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 maneira de reproduzir o modelo patriarcal e essencialista baseado na estereotipação, na qual existiria uma diferença entre mulheres e homens, traçando, assim, 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 nas tomadas de decisão, mas sim a ideia de que as mulheres podem atuar de forma racional mesmo no desenvolvimento de ações de cuidado (e para além delas).

A partir das informações apresentadas, é possível afirmar a existência de estruturas desiguais de emprego no contexto das OSCs do país – uma situação que afeta direta e diferencialmente as mulheres. De modo geral, observa-se que as OSCs locais apresentam um panorama condizente com o mercado de trabalho brasileiro no que se refere às desigualdades de gênero, principalmente quanto à remuneração. As mulheres empregadas no setor recebem, geralmente, 85% dos salários dos homens, mas esses valores mudam com base nas finalidades de atuação e localização dessas OSCs.

Ainda segundo o IBGE (2018), as mulheres participam mais no mercado de trabalho brasileiro – quando comparadas aos homens. No entanto, essa participação se dá, em grande parte, em profissões tradicionais e culturalmente identificadas como “femininas”, às quais encontram-se associados os menores salários. Elas predominam profissionalmente, por exemplo, nas áreas de magistério, enfermagem e assistência social. No setor de administração pública, defesa e seguridade social, educação, saúde e serviços sociais, a participação das mulheres (25,2%) era bem maior que a dos homens (10,9%). Tais dados condizem com aqueles encontrados no universo das OSCs brasileiras, indicando uma possível relação e tendência no mercado de trabalho brasileiro, em que as mulheres desempenham trabalhos tradicionalmente atrelados ao cuidado e são, em sua grande maioria, mais mal remuneradas.

Sob nossa perspectiva, a predominância de mulheres nas OSCs brasileiras desenvolvendo ocupações vinculadas ao cuidado indica a existência de relações de submissão e inferiorização atreladas ao gênero. Nesse contexto, elas tendem a ter as 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, 1998).

Em um campo no qual as mulheres atuam majoritariamente em trabalhos atrelados ao cuidado 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 essencialismo⁹ estruturante nas relações de gênero presentes nesse campo de atuação. Essa tendência é certamente paradoxal, uma vez que, por se tratar de um setor que investe e atua na esfera da transformação social, o combate às desigualdades de gênero deveria ser uma prioridade.

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

Ainda que o censo do GIFE abarque um universo diferenciado com relação ao estudo do Ipea, também representa uma fonte de reflexão relevante para o nosso estudo. O *Censo GIFE 2016* traz um panorama detalhado sobre a atuação de empresas, fundações e institutos que investem recursos privados em ações de finalidade pública e que, portanto, compõem um universo com uma grande diversidade de financiadores da área social. Certamente, esse campo é significativo para a finalidade deste trabalho porque o montante de recursos investido na área social oriundo desse setor foi de aproximadamente R\$ 2,9 bilhões em 2016¹⁰ (Saez, Santiago e Zacchi, 2017), tanto a partir da operação de projetos próprios como da viabilização dos de terceiros (sociedade civil).¹¹

Analisando as condições do emprego no universo do GIFE, o censo de 2016 revela que, nas organizações-membro, a composição de quadros preenchidos por mulheres e homens é bastante equilibrada, já que 48% são ocupados por mulheres e 52% por homens. Essa pesquisa, por sua vez, indica que, apesar do equilíbrio numérico entre ambos, há diferenças nos cargos ocupados por esses dois grupos. Nos postos executivos – diretoras(es) ou presidentas(es) –, os homens representam 62% do universo e são, portanto, a maioria. As mulheres, na mesma posição, com a mesma idade e o mesmo tempo de trabalho (antiguidade na função), ganham, em média, 13% a menos. Nas demais posições executivas, elas são maioria, mas também ganham menos que eles – 18% a menos para cargos de diretoria e 9% a menos para postos de gerência (Saez, Santiago e Zacchi, 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 delas e delas fortemente baseada nas baixas remunerações associadas às atividades de cuidado (Lopez, 2018) – predominantemente desempenhadas pelas mulheres –, 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 tomadas de decisão), nos quais elas recebem menos que eles.

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 virtualmente¹² invisíveis.

9. 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 (Kuhnen, 2014).

10. Esse valor corresponde aos dados levantados entre os 129 respondentes do censo para 2016 e não aos 143 atuais associados ao GIFE.

11. O montante investido também engloba despesas administrativas.

12. As feministas têm se ocupado em denunciar determinadas relações de poder e dominação masculina. Dessa forma, muitas não são mais invisíveis a todas(os).

Essa invisibilidade também¹³ resulta dos dualismos ocidentais e da visão preconceituosa de que as mulheres são seres desprovidos de racionalidade – e que, por essa razão, desempenham o mesmo trabalho de maneira tida como menos eficiente, justa ou racional.

Considerando que, ao contrário das OSCs brasileiras (Lopez, 2018), o número de mulheres e homens empregadas(os) não é tão díspar no universo do GIFE, existe uma diferença no acesso e na 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.

Além disso, as mulheres não representam um grupo-alvo prioritário dos programas de ISP, 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 mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro, mas também porque se trata de um grupo vulnerável em termos de acesso aos direitos, e um alvo de diversos tipos de violência. De acordo com 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. Entre essas, as mulheres negras são ainda mais violentadas. Entre 2003 e 2013, houve aumento de 54% no registro dessas mortes.

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

Além de constatar a escassez de investimentos para atuar num problema social de grande magnitude, surpreende o fato de que, mesmo que as mulheres sejam um grupo significativo (quantitativamente, em termos do pessoal empregado) que atua nas organizações da filantropia corporativa, elas não têm a capacidade de influir nas tomadas de decisão para investir em problemáticas ligadas a desigualdades e violência de gênero.

Apesar de não ocuparem majoritariamente cargos de chefia, elas representam um grupo numérico significativo que “atua na linha de frente” (em cargos operacionais, principalmente) – portanto, teriam as condições de influenciar os processos decisórios. Avançando na análise, acreditamos que essa situação poderia ser explicada pela falta de conscientização¹⁴ por parte das mulheres com relação às desigualdades de gênero, aspecto que se pode observar tanto em nível nacional como especificamente nos âmbitos das entidades que atuam no campo social. Também, a reprodução da cultura patriarcal nas estruturas organizacionais das OSCs e da filantropia corporativa, materializada nas diferenças salariais e no baixo acesso delas a cargos decisórios e de poder, configura um aspecto que contribui para entender as razões

13. Aqui, ressaltamos que não estamos apontando para os dualismos ocidentais e a estereotipação feminina com relação ao cuidado como únicos responsáveis pela desigualdade no campo de trabalho das OSCs e no país. Marcamos, no entanto, que esses são fatores importantes a serem considerados em uma análise.

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

do baixíssimo investimento em mulheres – grupo que deveria ser considerado prioritário quando se examinam as situações de desigualdade e de violência às quais são submetidas.

Nota-se que a justiça de gênero em termos de acesso e desempenho de trabalho, tanto no universo de estudo em questão como no mundo, não é responsabilidade única e exclusiva das mulheres. No entanto, destaca-se que, diante do panorama aqui descrito, elas são constantemente blindadas quanto às suas ações ou ao seu alcance dentro das organizações que se propõem a mudar a realidade social do país. Dessa maneira, mesmo que muitas vezes exista uma intencionalidade por parte dessas organizações de alterar a iniquidade de gênero na esfera social, elas são impedidas por estruturas e aspectos relacionados ao poder e seu acesso. Enquanto as decisões não forem também – ou predominantemente – tomadas por mulheres, a utilização dos espaços de poder e suas decisões por parte de homens ocorrerá de maneira a reforçar ou reeditar formas de dominação.

4 PONTOS DE CHEGADA

A partir da análise aqui realizada, é possível afirmar a existência de relações de desigualdade entre mulheres e homens nos dois universos estudados.

No caso das OSCs brasileiras, o predomínio do trabalho vinculado ao cuidado 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 reconhecer que as mulheres, mesmo sem abandonar o cuidado, também devem poder ocupar espaços tradicionalmente delegados aos homens.

No campo da filantropia corporativa, existe o paradoxo de que, mesmo que sejam um grupo numericamente importante, as mulheres não são alvo nem prioridade do ISP. Isso pode ser explicado por seu menor acesso a cargos de tomadas de decisão, uma vez que existe uma tendência a ser “socialmente vistas” como incapazes de tomar decisões racionais (homem-superior-racional *versus* mulher-inferior-cuidado).

Adotando a perspectiva de Joy (2013), quando determinada ideologia, perspectiva ou ação está arraigada, essencialmente se torna invisível, e, portanto, difícil de combater. As conclusões aqui apresentadas são fundamentais para “desinvisibilizar” relações de poder e desigualdade para com as mulheres, a fim de desnaturalizar as imposições patriarcais hegemônicas, provocando reflexões e impulsionando mudanças que transformem esses cenários.

Quando se tem uma predominância de mulheres trabalhando num campo focado na transformação social, é necessário pensar também em desigualdades de gênero, legados patriarcais, marginalização do cuidado e estereotipação de gênero que acontecem no próprio campo, fazendo parte de 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 (Lopez, 2018) e do *Censo GIFE 2016* (Saez, Santiago e Zacchi, 2017) permitem, enfim, realizar o primeiro passo: conhecer e tornar evidentes sistemas, pensamentos ou atributos ocultos/invisíveis para poder, então, questioná-los e superá-los.

REFERÊNCIAS

- GILLIGAN, C. **In a different voice: psychological theory and women's development**. Massachusetts: Harvard University Press, 1993.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.
- JOY, M. **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**. 1. ed. São Paulo: Cultrix, 2013. 198 p.
- KHEEL, M. The liberation of nature: a circular affair. *In*: DONOVAN, J.; ADAMS, C. J. (Ed.). **Beyond animal rights: a feminist caring ethic for the treatment of animals**. New York: Continuum, 1996.
- KUHNEN, T. A. A ética do cuidado como teoria feminista. *In*: SIMPÓSIO GÊNERO E POLÍTICAS PÚBLICAS, 3., 2014, Londrina, Paraná. **Anais...** Londrina: Universidade Estadual de Londrina, 2014.
- LOPEZ, F. G. (Org.). **Perfil das organizações da sociedade civil no Brasil**. Brasília: Ipea, 2018. 176 p. Disponível em: <<http://bit.do/perfildasoscs>>. Acesso em: 20 nov. 2018.
- SAEZ, E. S.; SANTIAGO, G.; ZACCHI, J. M. (Org.). **Censo GIFE 2016**. 1. ed. São Paulo: GIFE, 2017. 256 p. Disponível em: <<https://bit.ly/2LYsq9u>>. Acesso em: 20 nov. 2018.
- WASELFISZ, J. J. **Mapa da violência 2015: mortes matadas por armas de fogo**. Brasília: FLACSO, 2015. Disponível em: <<http://bit.do/mapadaviolencia>>. Acesso em: 20 nov. 2018.
- WARREN, K. J. The power and the promise of ecological feminism. *In*: ZIMMERMAN, M. *et al.* (Org.). **Environmental philosophy**. Upper Saddle River: Prentice Hall, 1998.
- _____. **Ecofeminist philosophy: a western perspective on what it is and why it matters**. Oxford: Rowman and Littlefield, 2000.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

- HOPSTEIN, G.; DAVIDSON, M. O trabalho das mulheres nas organizações sociais no Brasil: desigualdades e paradoxos. **Artigos GIFE**, São Paulo, v. 1, n. 1, 2019. Disponível em: <<https://sinapse.gife.org.br/download/o-trabalho-das-mulheres-nas-organizacoes-sociais-no-brasil-desigualdades-e-paradoxos>>.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2017**. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=publicacoes>>. Acesso em: 3 abr. 2019.