

Projetos sociais em discussão: um estudo sobre a experiência voluntária entre jovens universitários

Adilson da Silva Mello¹
Carlos Alberto Máximo Pimenta²
Evandro Márcio de Carvalho Paulino³

Resumo

O texto se propõe a discutir o tema projetos sociais, da perspectiva da participação voluntária dos jovens universitários, com o objetivo de identificar o processo de interação do indivíduo com a idéia de ação voluntária, em termos de participação e efetivo envolvimento. O público pesquisado era composto por alunos ingressantes do ano de 2010 do curso de Administração de Empresas de determinada universidade particular da cidade de São José dos Campos, estado de São Paulo, num universo de 392 alunos. Desse universo, 149 alunos responderam o material enviado, com o descarte de 16 questionários por erro no preenchimento. O material sistematizado e analisado ficou composto por 133 alunos. A valorização da experiência voluntária, embora se justifique aos olhos dos universitários pela via da caridade, da cidadania e da realização pessoal, defronta-se com uma nova exigência das organizações: a responsabilidade social e o comprometimento do empregado, diante das novas formas de exploração e de dominação do modo de produção tecnológico.

Recebimento: 11/5/2011 - Aceite: 10/6/2011

¹ Doutor em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor Adjunto I, da Universidade Federal de Itajubá. Professor-pesquisador no curso “Gestão de Pessoas e Projetos Sociais” (UAB). End: Av. BPS, 1303, bairro Pinheirinho, Itajubá - MG, Brasil. E-mail: prof.adilsonmello@gmail.com.

² Doutor em Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Professor Adjunto II, da Universidade Federal de Itajubá. Professor-pesquisador no curso “Gestão de Pessoas e Projetos Sociais”, na Universidade Aberta do Brasil. E-mail: carlosalbertopimenta@gmail.com.

³ Mestre em Administração pela Fundação Getúlio Vargas, Especialista em Gestão de Pessoas e Projetos Sociais pela Universidade Federal de Itajubá.

Palavras-chave: Projetos Sociais; Voluntariado; Gestão de Pessoas; Jovens Universitários

Merchandising: characterization of promotion in point-of-sale of a Vale do Paraíba/SP regional distributor

Abstract

The paper proposes to discuss the theme of social projects, from the perspective of voluntary participation of university students, with the aim of identify the interaction of the individual with the idea of voluntary action in terms of participation and effective involvement. The public surveyed was composed of students entering the year 2010 of the Business Administration course of a private university in the city of São José dos Campos, São Paulo, in a universe of 392 students. In this universe, 149 students responded to the material submitted with the disposal of 16 questionnaires filled in by mistake. Systematized and analyzed the material was composed of 133 students. The value of volunteer experience, whilst justified in the point of view of the university by way of charity, citizenship and personal fulfillment, is faced with a new requirement of organizations: social responsibility and employee commitment in the face of new forms of exploitation and domination of the mode of production technology.

Keywords: Social Projects Volunteers; Personnel Management; Young University

Introdução

Este artigo é resultado de pesquisa realizada por alguns pesquisadores do Grupo de Estudos, Pesquisa e Extensão (GEPE-Humanas), da Universidade Federal de Itajubá, pertencentes ao “Curso de Especialização em Gestão de Pessoas e Projetos Sociais”, vinculado ao Núcleo de Educação à Distância da UNIFEI, dentro da Universidade Aberta do Brasil (UAB).

O texto se propõe em discutir o tema *projetos sociais*, da perspectiva da participação voluntária dos jovens universitários, com o objetivo de identificar o processo de interação do indivíduo com a idéia de ação voluntária, em termos de participação e efetivo envolvimento. Leva-se em consideração que os dados foram extraídos de um grupo de alunos matriculados no curso de administração de determinada universidade privada, localizada no município de São José dos Campos, SP.

A pergunta que dá origem ao questionamento proposto circunscreve-se aos movimentos socioculturais e de sentido que atraem ou justificam a prática de ações voluntárias. Ou seja: em quais relações, modificações econômicas e do modo de produção, se impulsionam as ações voluntárias?

No caso, um argumento de partida é o de que há produções de subjetividades no mundo do trabalho que determina o imaginário das pessoas em seus processos de participação e efetivo envolvimento como voluntário em projetos sociais. Essa lógica se reverbera aos jovens universitários, acrescida da idéia de que fazer trabalhos voluntários implica em melhores possibilidades de empregabilidade.

Nas últimas décadas do século passado, século XX, ocorreu um movimento social de estímulo à participação voluntária de profissionais de diversos setores do conhecimento em projetos, entidades, instituições e ações sociais, vinculando a ação voluntária diretamente à motivação humana, no sentido da disposição do indivíduo em empreender esforços para o avanço do desenvolvimento humano.

Na base do convencimento da ação voluntária, estava presente a possibilidade de maior facilitação de acesso ao mundo do trabalho formal, em face desse esforço “espontâneo”. Portanto, o envolvimento do indivíduo é entendido aqui como um “processo participativo que utiliza a capacidade total (...) para incentivar o aumento do comprometimento com o sucesso da organização” (ROBBINS, 2000, p. 360).

Estruturou-se o texto em três aspectos: aspectos metodológicos; apresentação dos dados coletados; e, aproximações dos dados com as discussões teóricas que suportam esses encaminhamentos.

Percurso Metodológico: um estudo de caso

No trajeto metodológico, a pesquisa assumiu um caráter exploratório, levando-se em consideração a perspectiva inicial de sistematização e de contextualização dos dados, uma vez que se pretende uma melhor localização sobre o tema.

O caráter exploratório permitiu um caminho de maior flexibilidade, no que se refere aos instrumentos de captação de dados e à aplicação de questionário, cuja organização contém questões focadas na temática, mas com alternativas diversas de respostas.

O questionário aplicado tinha um conjunto de 10 (dez) questões, centradas na perspectiva de identificar a participação voluntária em projetos sociais, mas capturando os motivos da ausência desta participação, com alternativas que variavam desde “falta de oportunidade”, “falta de remuneração” até a abertura para que o questionado apontasse “outra” alternativa.

Em termos de lócus, foi delimitado, como unidade de estudo, o grupo de alunos do curso de administração de um dos *campi* de uma universidade particular em São José dos Campos - SP, representados pelos sujeitos da amostra.

O público pesquisado era composto por alunos ingressantes do ano de 2010 do curso de Administração de Empresas de determinada universidade particular da cidade de São José dos Campos, estado de São Paulo, num universo de 392 alunos ingressantes. Desse universo, 149 alunos responderam o material enviado e, com o descarte de 16 questionários, por erro no preenchimento, o material sistematizado e analisado ficou composto por 133 alunos.

Vale lembrar que o levantamento dos dados foi realizado entre os meses de agosto e setembro de 2010. No momento do preenchimento, os alunos tiveram toda a liberdade de responder, sem nenhuma intervenção dos pesquisadores, tendo, apenas, como orientação as instruções contidas no questionário encaminhado.

O questionário de coleta de dados foi desenvolvido a partir das discussões teórico-conceituais que vem sendo realizadas no interior de um grupo da área de Ciências Sociais do GEPE-humanas, a respeito do tema “gestão de pessoas e projetos sociais”.

Dentro desse campo de questões é que se elaborou o questionário contendo questões fechadas, com alternativas específicas, mas com a o indicativo de que o respondente poderia usar o espaço “outros” para melhor expressar sua posição. No instrumento havia instruções que auxiliavam o preenchimento do formulário, sendo dividido em três blocos: participação

voluntária em projetos sociais, fatores de satisfação e insatisfação e, dados pessoais.

É dentro desse campo de dados, levando-se em consideração tratar-se de universidade privada, é que se vislumbra análise do voluntariado. Outra perspectiva que não essa não deve ser tomada na mesma proporção.

A Questão do Voluntariado

A participação das pessoas em projetos de voluntariado não é algo novo. FERRARI (2010) aponta que essa história caminha junto com a própria história da humanidade na relação com os seus semelhantes. Contudo, o fenômeno ganha relevância e contorno significativo na contemporaneidade⁴.

A questão do voluntariado re-surge atrelada as tendências flexíveis do novo modo de produção capitalista, impulsionadas pelo terceiro setor, pela necessidade de implantação de responsabilidades diversas (ambientais, sociais etc.), mas fundamentalmente, pensando na teoria sociológica de Émile Durkheim, numa nova divisão social do bem-estar, na qual se demarca pelo retorno do voluntariado.

Na outra ponta da proposta as organizações empresariais, em nome da naturalização de suas técnicas de formação e ajustes à lógica do trabalho flexível, incentiva e financia movimentos de ações voluntárias com “pré-requisito” à empregabilidade e a formalidade, especialmente entre os jovens universitários.

Tudo dentro de modelo de gestão profissional da pobreza ou da diminuição das desigualdades sociais. Pensando nas ações das ONG's, por elas não visam o lucro como uma empresa tradicional, tem a obrigação de gerenciar bem os recursos a ela doados por empresas ou pessoas que contribuam para atingir seu objetivo: bem-estar social por meio de seus projetos. E dentro desse principio gestor é que o voluntariado ganha relevância e sentido.

Na literatura estudada observa-se que diversas organizações não governamentais dependem da participação de voluntários que doam dinheiro, materiais e seu próprio tempo para que a organização se mantenha funcionando. Nesse sentido, o voluntário universitário tem suas razões para dedicar seu tempo livre, dificilmente descoladas da moral cristã e da oportunidade de acesso ao mercado de trabalho formal, mascaradas pelo véis cívico cidadão.

⁴ Nos últimos anos têm aumentado a participação das pessoas em projetos de voluntariado, tanto que a ONU - Organizações das Nações Unidas declarou o ano de 2001 o Ano Internacional do Voluntariado.

O voluntariado pressupõe comprometimento coletivo, na contramão das tendências contemporâneas que valorizam a competição, a concorrência, o individualismo: a vitória do mais forte. Pode-se dizer que nossas sociedades, assim como as instituições e as organizações que as compõem, não mais se apresentam, individual ou coletivamente, como legítimas (...). O mal estar é generalizado; sendo reforçado pela ascensão do individualismo e, portanto, por um voltar-se sobre si mesmo e sobre os valores privados. (ENRIQUEZ, 1997, p. 7)

Há na sociedade atual um movimento em que as pessoas, cada vez mais, se fecham em si ou se voltam para si. Como contrapartida, observa-se que passam, também, a reger suas vidas por perspectivas de comportamentos sociais estritamente normativos, automáticos e/ou técnicos.

Na esteira desse processo, a convivência com o outro passa a ser quase uma obrigação dentro deste contexto, em que o relacionamento interpessoal fica em segundo plano, em nome dos resultados, das metas estabelecidas, do consumo, de uma vida melhor. Embora seja um argumento de pouca visibilidade, atinge a centralidade das ações praticadas pela empresa e pelo próprio indivíduo.

No plano individual, a pessoa passa a se preocupar, por primeiro, com a sua sobrevivência. Num plano funcional, pode-se afirmar que os direitos sobrepõem aos deveres. A competição, nesses moldes, está instaurada e, atualmente, “esse modelo de desempenho, que esteve durante um tempo em concorrência com outros, como o da honra, o do prestígio e o da fidelidade, mas que caracterizou a expansão do capitalismo ocidental, reina absoluto” (ENRIQUEZ, 1997, p. 8).

O tema “voluntariado” se inscreve nessa lógica com a pretensão de quebrá-la, mas permanece dentro de uma lógica funcional de possibilidade de acesso ao mercado de trabalho formal. Em certo sentido, “até o presente momento, as regras que tiveram curso nas relações, no seio das organizações, foram amplamente inspiradas em valores econômicos” (CHANLAT, 1992, p. 69).

A idéia de ser voluntário coloca em pauta que o mais importante na vida não é, apenas, o dinheiro e poder. Há um conjunto de outros valores que devem pesar em suas escolhas e decisões: moral cívica, caridade, humanidade, respeito ao próximo.

Esses valores, revestidos de responsabilidades outras no campo da divisão social do trabalho, ultrapassando o contrato social do mundo econômico, é conduta idealizável que traz condições para moralizar o

indivíduo, cada vez mais seduzido pelo consumo e cultura individualista. Por essa razão aparece na pauta das organizações contemporâneas as questões da responsabilidade e da solidariedade.

Na literatura organizacional, em especial aquelas de contornos mais funcionais, tratam a questão do voluntariado como um fator decisivo às novas formas organizativas. Sabedor dessas tendências, as empresas reconhecer nessas práticas um caminho a ser valorizado, uma vez que “jamais o indivíduo esteve tão encerrado nas malhas da organização (em particular das empresas) e tão pouco livre em relação ao seu corpo, ao seu modo de pensar, à sua psique” (ENRIQUEZ, 1997, p. 19).

Dentro desse paradoxo, a ação do voluntariado vem crescendo nas organizações, sejam elas públicas ou privadas. Há, cada vez mais, sinais de que a participação das pessoas em projetos de voluntariado passou a ser necessário e inerente ao comportamento esperado de um funcionário, empregado, prestador de serviços ou colaborador.

A pressuposição é a de que a experiência de participação em projetos voluntários dispare certo comprometimento em presentes ou futuras atuações nas organizações. Dentro desse campo de expectativas, as empresas buscam cada vez mais pessoas comprometidas com seus objetivos e o envolvimento é algo esperado em sua gestão de pessoas.

Nas ações voluntárias acreditam-se na constituição de espaços democratizantes e pode disparar um “processo participativo que utiliza a capacidade total dos funcionários para incentivar o aumento do comprometimento com o sucesso da organização” (ROBBINS, 2000, p. 360), como outra entrada na busca pelo comprometimento. Este comprometimento não será alcançado simplesmente com o pagamento de um bom salário, ou a utilização das ferramentas de gestão que estiverem em moda. “O que as pessoas desejam não é apenas trabalhar para uma firma, elas também querem que seu trabalho tenha sentido” (LEISINGER & SCHMITT, 2001, p. 186).

Na prática, o vínculo entre empresa-empregado é necessário para a realização dos objetivos da empresa e este entrelaçamento “será tanto mais eficaz quanto sejam assegurados canais de comunicação que viabilizem o diálogo estruturado” (INSTITUTO ETHOS, 2002). Hoje não se concebe uma organização empresarial sem a participação de seus empregados: é uma máxima. Por outro lado, quanto mais espontânea for essa participação, melhor será para que os envolvidos nesse processo tomem como seus os valores da empresa.

Nesta proposta, a reflexão se desloca da discussão do comprometimento das dimensões do conhecimento psicológico e, meramente, motivacional, comportamental e assertivo. Elas estão

presentes: não se nega. Contudo, a questão ganha dimensões sociológicas que merecem especo.

Sabe-se que na seara dos procedimentos técnicos utilizados pela empresas, o que alguns estudiosos denominam de “cultura organizacional”⁵, há um somatório de insumos técnicos, administrativos, políticos, estratégicos que se justapõem como mola-mestre para a construção de suas práticas.

É dentro deste campo de relações imbricadas e complexas que se inscreve as tendências de sedução e de recrutamento de parte da mão-de-obra. Apropriando das sugestões de DOHME (2010), pode-se dizer que a experiência em trabalho voluntário passa a ser moeda de troca, pois pode: fazer a diferença com relação ao comprometimento; mostrar outras habilidades de sua capacitação; possibilidade de ter um bom desenvolvimento pessoal; aforar o sentimento de pertencimento ao grupo, no caso a empresa; visão altruísta do mundo.

Dentro da tendência de responsabilidade social necessária associada às exigências de comprometimento, acredita-se que o voluntariado traga uma espécie de estágio formador de bons profissionais, dadas às experiências vivenciadas que agrega ao profissional.

A partir dos argumentos de Souza, Medeiros e Fernandes (2006), o trabalho voluntário cerca-se de ações altruístas, possibilidades de sociabilidades coletivas, sem perder de horizontes seus traçados religiosos, afetivos, aflitivos, normativos, sentimentos de responsabilidade, mas, fundamentalmente, funcional e cívico que perpassam por idealizações políticas, clamores sociais ou aceitação de um grupo.

O voluntariado é uma questão importante ao entendimento dos novos processos de subjetivações no contemporâneo mundo do trabalho, em constantes metamorfoses e ressignificações.

Processos de Subjetivações no Mundo do Trabalho: possibilidades empíricas

Dos universitários, curso de Administração de Empresas de Universidade Privada situada na cidade de São José dos Campos, estado de São Paulo, que participaram da pesquisa, 133 pessoas, a maioria era formada por jovens, na faixa etária entre 18 a 30 anos (96,9%).

Desses 64,7% era composto de mulheres, solteiros (81,2%) e não tinham ainda o lugar ideal de trabalho, embora 80,5% deles estivessem

⁵ Essa questão deve ser tratada com maior profundidade e cuidado em outra reflexão, uma vez que trata-se de tema (cultura) caro às Ciências Sociais e à História e, nem sempre, é utilizado satisfatoriamente no campo da administração.

trabalhando. Uns na condição de estagiário (20,6%), de empregado (58,9%), de cargo de chefia (11,2%), de autônomo (2,8%), de proprietário do seu próprio negócio (2,8%). Os demais alegaram ser funcionário público (1,9%) ou estarem na condição de “outros” (1,9%).

Destaca-se que o público é predominantemente feminino e que, de algum modo, estão inseridas no mercado de trabalho, bem como atentas às influências de forma positiva ou negativa das exigências do mercado e da necessidade de participação em programas de voluntariado. Sobre a atuação efetiva em programas de voluntariado os dados revelam que um terço deles (33,8%) participam ou participaram de algum programa, contra 66,2%.

Esse universo, no que se refere às respostas sobre o total de horas dedicadas ao voluntariado, vê-se que 82,2% dos entrevistados dedicam-se de 1 a 5 horas por semana e, apenas, 6,7% dedicam-se de 16 a 20 horas por semana. Tal fator é explicável, tendo em vista o fato do perfil dos alunos matriculados naquela universidade terem uma relação de dualidade trabalho-estudo em concomitância, inviabilizando maior possibilidade de dedicação às atividades de voluntariado.

No que diz respeito aos alunos e a indicações advindas do mundo do trabalho, apenas 9,1% deles não tem nenhum interesse em ser voluntário ou de desenvolver projetos sociais voluntários. Com esta exceção, os demais não participam de ações dessa natureza por falta de oportunidade e 56,8% pretendem ser voluntários futuramente. No geral, identificar as razões que fazem as pessoas não se dedicarem a esta atividade se faz necessário, pois as pessoas têm a intenção de serem voluntárias e não o fazem por alguma razão.

A falta de tempo ao não envolvimento muitas vezes é dada como justificativa, para 69% dos pesquisados, sendo que “esta não seria levada em conta caso as pessoas percebessem as vantagens do voluntariado para quem o pratica. Os ‘leigos’ não costumam ter a noção, por exemplo, de que o voluntariado não significa tempo longe da família e dos amigos, pelo contrário, pode ser um modo de aproximação.” (TABORDA, 2008, p.26).

Nas respostas sobre o que é “Ser voluntário para você significa”, pode-se apontar que as 2 justificativas mais citadas foram: 1. “Buscar beneficiar o próximo”; 2. “Ser solidário”. Foram 64,7% citações, cuja base do argumento está ligado aos valores como altruísmo e visam o bem-estar do próximo, o que ilustra o conceito tradicional de voluntariado muito associado a filantropia e a caridade.

Na contramão do altruísmo revelam-se as respostas dadas sobre o significado de ser voluntário. Os argumentos contradizem o altruísmo, distante das razões altruístas em que o voluntário visa apenas o bem-estar da pessoa que será beneficiada pela sua ação. No caso, a recompensa

individual ou pelo esforço da busca pelo lugar no mercado de trabalho, se não uma recompensa financeira, volta-se para a auto-realização e o reconhecimento pessoal, vinculados a possibilidade aos benefícios do acesso ao mundo econômico.

Tabela 1: Ser voluntário para você significa

Ser voluntário para você significa:		
(Pode ser assinalada mais de uma alternativa)	Respostas	%
1. Buscar beneficiar o próximo	86	64,7%
2. Ser solidário	86	64,7%
3. Conhecimento e aprendizado pessoal	85	63,9%
4. Ser agente da transformação social	55	41,4%
5. Ter responsabilidade social	50	37,6%
6. Atitude Ética e Moral	49	36,8%
7. Dedicar-se a comunidade	41	30,8%
8. Transmitir conhecimento que ajude na promoção social	39	29,3%
9. Exercer uma atividade não-remunerada	38	28,6%
10. Dedicar tempo a atividades em creches, hospitais, etc.	18	13,5%
11. Doação de recursos (financeiros, materiais)	12	9,0%
Outros	0	0,0%
TOTAL (Múltiplas respostas – Total superior a 100%)		

Outro dado que pode colaborar na identificação dos processos de interação do indivíduo com a idéia de ação voluntária, em termos de participação e efetivo envolvimento, refere-se área de provável atuação e o público-alvo dos projetos. A combinação que dá maior aderência é Religião (27,8%) e Social (19%), o que traduz-se nas áreas que mais atraem as pessoas a participarem como voluntários, provavelmente em projetos de iniciativa das igrejas ou de grupos ligados a ela, visando a caridade no campo do social.

A maior parte do voluntariado se dedica as pessoas de classes sociais mais baixas: às chamadas “comunidades carentes” ou “pessoas carentes”, voltados principalmente às crianças (22,7%), comunidade (16,8%), jovens (15,1%).

Tabela 2: Área de atuação como voluntário

Em qual(is) área(s) você atua como voluntário	Respostas	%
Religiosa	22	27,8%
Social	15	19,0%
Educação	11	13,9%
Artística	8	10,1%
Financeira (Arrecadar fundos para projetos sociais)	6	7,6%
Meio Ambiente	6	7,6%
Saúde	6	7,6%
Esportiva	4	5,1%
Outros	1	1,3%
TOTAL (múltiplas respostas – total superior a100%)	79	

As instituições religiosas, no engajamento religioso dos pesquisados, tem um significado fundante na busca por ações voluntárias (32,3%). Na base da ação da igreja encontra-se a caridade e ações de natureza benevolente e benemerita: aos pobres o conforto possível da caridade. LANDIM; SCALON, (2000, p. 60), destacam o envolvimento das pessoas com organizações religiosas é um fator que as influenciam a se dedicarem a ação voluntária.

Esse movimento não é questão nova. O Novo é como o capital tecnológico e informacional faz uso da experiência voluntária como mais um elemento de seleção de seus quadros, em nome das técnicas motivacionais e comprometimento com a organização. Por outro lado, as clássicas organizações de cunho político (associações de bairro, partidos políticos), dão espaços às tendências de profissionalização do social ou da questão social.

Nesse sentido, o papel das ONG's é significativo para o próprio funcionamento das universidades particulares. Para dar um exemplo, no estado de São Paulo, pode-se citar o Instituto Ayrton Senna que organização projetos educacionais, em que o aluno trabalha e desenvolve projetos sociais nos finais de semana na rede pública estadual e, como contrapartida, paga seus estudos. Hoje o instituto desenvolve inúmeros projetos educacionais para mais 977.547 crianças e jovens de 463 municípios, em 25 Estados brasileiros, em que conta com a colaboração de 51.217 educadores voluntários e 3.375 escolas⁶.

⁶ Fonte: Instituto Ayrton Senna (2010).

A experiência com trabalho voluntário ganha significado e sentido na vida das pessoas, todas atraídas por um mundo melhor quer seja na lógica da caridade, quer seja na perspectiva de uma sociedade cidadã ou de profissionalização do social, em substituição do papel do Estado. Dentro de quadro de possibilidade de fundamentos, ao perguntar-se ao aluno sobre “ os principais motivos que levaram você a ser voluntário”, as respostas são expressivas e misturam essas três tendências, presentes na idéia de que devemos ter outras e novas responsabilidades com o social.

Tabela 3: principais motivos que levaram você a ser voluntário

Quais os principais motivos que levaram você a ser voluntário	Respostas	%
Aprendizado e troca de experiências	33	73,3%
Através do trabalho voluntário posso buscar crescimento pessoal	31	68,9%
Satisfação Pessoal	29	64,4%
Crescimento espiritual, dever de ajudar	28	62,2%
Sentimento de mudança, melhorar a situação das pessoas	26	57,8%
Contato Social (fazer amigos, conhecer novas pessoas)	13	28,9%
Sentimento de pertencer a comunidade/sociedade	11	24,4%
Servir de exemplo para as pessoas a minha volta.	11	24,4%
Preenchimento do tempo livre com atividades mais nobres.	8	17,8%
Oportunidade de aplicar na prática o conhecimento adquirido no curso	5	11,1%
Melhorar o currículo visando o progresso profissional	3	6,7%
TOTAL (Múltiplas respostas – Total superior a 100%)		

Os motivos mais citados têm relação direta com a auto-realização, diferente do que se indicou ao responderem qual o significado do voluntariado para eles, em que indicaram o desejo de ajudar o próximo e ser solidário nos primeiros lugares. As contradições estão presentes nos argumentos e demonstram a confusão nas lógicas do atual mundo do trabalho.

Em termos numéricos, as justificativas para as participações em trabalho de voluntariado caminham no sentido de que essa prática pode trazer “aprendizado e troca de experiências” (73,3%), “crescimento pessoal” (68,9%), “satisfação pessoal” (64,4%). Em quinto lugar aparece a justificativa vinculada ao desenvolvimento do outro ou da pessoa beneficiada pela ação voluntária, ou seja: “melhorar a situação das pessoas” (57,8%).

Apesar das pessoas verem o voluntariado como uma ação que tem o objetivo principal beneficiar o próximo, na prática, o que justifica a ação é a possibilidade de um retorno pessoal. Neste caso, não se está falando de recompensa material ou financeira, nem há uma negação desta, mas fala-se da satisfação pessoal como algo que proporcione ao voluntário um crescimento pessoal e espiritual.

Na outra parte desse processo, em especial dentro do universo pesquisado, o trabalho voluntário ganha em rotatividade e não é tranqüilo, e nem fácil, manter as pessoas nesse status por um prazo médio ou longo. Quando perguntado sobre “os motivos que fizeram ou fariam a pessoa desistir do trabalho voluntário” observa-se que a “falta de tempo” (35%) é a justificativa de maior frequência. “Ser tratado como empregado, não como parceiro” (14%), também é uma resposta significativa que merece aprofundamentos.

Tabela 4: principais motivos que levariam você a desistir do trabalho voluntário

Qual(is) o(s) motivo(s) fizeram (ou fariam) você desistir do trabalho voluntário	Respostas	%
Falta de tempo	35	35,0%
Ser tratado como empregado, não como parceiro	14	14,0%
Ambiente de trabalho ruim	7	7,0%
Excesso de burocracia para realizar suas atividades	7	7,0%
Falta de informações sobre os objetivos do projeto	7	7,0%
Ver que seu trabalho não está direcionado para o público-alvo.	7	7,0%
Falta de confiança nos líderes	6	6,0%
Não acreditar no comprometimento das pessoas	6	6,0%
Se sentir explorado no trabalho voluntário	6	6,0%
Falta de incentive	5	5,0%
Medo de assumir responsabilidades	0	0,0%
Medo de se envolver em um ambiente rodeado de dificuldades	0	0,0%
Outros	0	0,0%
TOTAL (Múltiplas respostas – Total superior a 100%)	100	

Em tese a pessoa que se dedica a atividade voluntariamente não espera encontrar nas organizações sociais o mesmo ambiente de hierarquia e disciplina que ela tem no seu dia a dia. A sugestão de Dutra (2002, p. 44)

explica, em certa medida, a confusão que se faz entre trabalho e trabalho voluntário, pois "no momento em que a organização pensa nas pessoas como parceiros de seu desenvolvimento e as pessoas pensam o mesmo em relação à empresa, o foco altera-se do controle para o desenvolvimento". Notadamente o movimento sugerido por Dutra não acontece, uma vez que se atribuí ao voluntário as mesmas funções aplicadas ao trabalhado formal.

Com referência aos demais fatores, os percentuais constantes entre 5% e 7%, se tratam de "barreiras administrativas" comuns a qualquer organização. As principais barreiras administrativas que trazem uma interferência negativa em qualquer tipo de organização estão comumente relacionadas às questões como: burocracia dos processos internos; falta de capacidade de liderança por parte da gerência do projeto; problemas internos de relacionamento por indefinição de papéis e responsabilidades; e, especialmente em relação à forma como se constituem as relações de poder, autoridade e hierarquia no ambiente corporativo.

Estes fatores, tanto internos como também outros fatores externos influenciam diretamente no desenvolvimento de uma organização e nelas estão presentes, seja empresa com fins lucrativos ou entidade sem fins lucrativos, como uma ONG - Organização Não-Governamental.

Conclusão

As discussões sobre a temática do voluntariado acontecem com maior ênfase dos anos noventa em diante⁷. Em grande medida ela vem a reboque das consequências das transformações no mundo do trabalho.

Essa reflexão, sem perder de horizonte as teorizações sobre o mundo do trabalho e as novas formas organizativas, buscou identificar o processo de interação do aluno universitário com a idéia de ação voluntária, em termos de participação e efetivo envolvimento, cuja pertinência dá origem ao questionamento dos sentidos que atraem ou justificam a prática de ações voluntárias.

O questionamento inicial impõe vincular a idéia de trabalho voluntário com as modificações econômicas e o modo de produção contemporâneo. Tudo limitado ao universo de dados coletado junto aos universitários matriculados no curso de administração de determinada universidade privada, localizada no município de São José dos Campos, SP.

A valorização da experiência voluntária, embora se justifique aos olhos dos universitários pela via da caridade, da cidadania e da realização pessoal, defronta-se com uma nova exigência das organizações: a

⁷ Para aprofundar nesta questão ver: Bavaresco (2004).

responsabilidade social e o comprometimento do empregado, diante das novas formas de exploração e de dominação do modo de produção tecnológico.

Dentro dessa perspectiva, as empresas privadas dão o tom da “eficiência”, inclusive quando se trata de serviços públicos, em que se constituem processos de gestão de pessoas nas organizações, comprometidas e responsáveis. A concepção de solidariedade contida na idéia de voluntário contempla essas exigências.

Na prática, esse movimento se inscreve na ordem de ações legais de legitimação da quebra de direitos sociais e civis históricos, dentro da chamada acumulação flexível, reescrevendo o sentido das hierarquias da verticalidade à horizontalidade, determinando ao indivíduo e ao grupo de trabalho a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso das demandas no campo do social, diante da ausência do estado ou da distribuição de responsabilidades à sociedade organizada.

Resta ao indivíduo uma nova leitura desse processo, via idealização de qualificação continua em que a solidariedade ganha entradas via voluntariado, ou seja: cabe a trabalhador (ou candidato ao mundo do trabalho) investir em si mesmo, no sentido da motivação, da responsabilidade e do caráter empreendedor contido nos novos tempos tecnológicos e informacionais. Dessa perspectiva o voluntariado, ou a experiência em trabalhos voluntários, passa a ser relevante.

Referências

BAVARESCO, Rosa Maria Serra. O discurso sobre o voluntariado na Universidade do Vale do Rio dos Sinos. São Leopoldo, RS, *Cadernos IHU Idéias*, Ano 2 - Nº 26 - 2004, [1]-[17].

CHANLAT, Jean-François. O caminho de uma nova ética nas relações das organizações. *RAE: Revista de Administração de Empresas*. V. 32, n. 3, julho/agosto 1992, p. 68-73.

DOHME, Vania D' Angelo, Voluntariado e sua administração nas Organizações Sociais <<http://integracao.fgvsp.br/ano4/5/administrando.htm> > acesso em 10 agosto de 2010.

DUTRA, Joel Souza. *Gestão de Pessoas*. Modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo, Atlas, 2002.

ENRIQUEZ, Eugène. O indivíduo preso na armadilha estratégica. *RAE: Revista de Administração de Empresas*. v. 37, n. 1, jan/mar 1997, p. 18-29.

FERRARI, José Lazarino, História do Voluntariado no Brasil e no Mundo <http://www.aedb.br/seget/artigos05/266_HISTORIA%20DO%20VOLUNTARIO%20NO%20BRASIL%20E%20NO%20MUNDO.pdf > Acesso em 28 de julho de 2010.

GARAY, Ângela B. B. S. Programa de voluntariado empresarial: modismo ou elemento estratégico para as organizações? *Revista de Administração da USP*. v. 36, n. 3, julho/setembro 2001, p.6-14.

INSTITUTO ETHOS, <http://www.ethos.org.br/>, 2002.

LANDIM, L, SCALON, M. *Doações e Trabalho Voluntário no Brasil*. Rio de Janeiro, 7 letras, 2000.

LEISINGER, Klaus M. & SCHMITT, Karin. *Ética empresarial: responsabilidade global e gerenciamento moderno*. Petrópolis, RJ, Vozes, 2001.

ROBBINS, Stephen P. *Administração, mudanças e perspectivas*. São Paulo, Ed. Saraiva, 2000.

SOUZA, W. J.; MEDEIROS, Jassio Pereira de; FERNANDES, Carla L. Trabalho Voluntário: elementos para uma tipologia. In: *X Colóquio Internacional Sobre Poder Local*, 2006, Salvador. Desenvolvimento e Gestão Social de Territórios. Salvador: NPGA, 2006. p.1-10.

TABORDA, Marianna Schuback. *Sistemas de reputação em uma rede de voluntariado: um estudo de caso da rede V2V*. Rio de Janeiro, PPG/ECO-UFRJ. Mestrado em Comunicação e Cultura, 2008.