

TRABALHO VOLUNTÁRIO E SUA INTERFACE COM A UNIVERSIDADE¹

Marcos Antonio Gomes Pena Júnior²
Claudia Gomes Graciano³

RESUMO: *As ações sociais fora do âmbito do Estado não são um fenômeno recente. A sociedade civil denomina-se assim para representar o locus social que tem suas ações norteadas não pelo estado nem pela iniciativa privada, mas pelas iniciativas individuais de caráter público, constituindo as ações antes mencionadas. Dentro desse âmbito, existem discussões recentes que estão focadas na questão do trabalho voluntário, um dos motores deste tipo de ação. Nesse sentido, à Universidade cabe encarar de maneira pró-ativa seu papel na sociedade, incentivando pesquisas e ações que funcionem pró-ativamente em caráter voluntário. A finalidade da presente discussão é esboçar um quadro teórico que fundamente a necessidade de participação universitária em meio às questões do trabalho voluntário. A Universidade pode chegar a isso se tornando um centro de empreendedorismo social e de estudos sociais.*

Palavras-chave: Trabalho voluntário; Sociedade Civil; Universidade.

1. INTRODUÇÃO

As ações sociais fora do âmbito do Estado não são um fenômeno recente. Pensar a sociedade como um ente capaz de realizar ações e tomar decisões sem a interferência dos governantes já era no século XIII uma idéia concreta. A sociedade civil denomina-se assim para representar o *locus* social que tem suas ações norteadas não pelo estado nem pela iniciativa privada, mas pelas iniciativas individuais de caráter público. Estas iniciativas encontram sua maior expressão quando norteadas pelo interesse de apoio social às classes e populações excluídas e é dentro dessa iniciativa que se percebe a realização de trabalhos voluntários.

À Universidade cabe encarar de maneira pró-ativa seu papel na sociedade, seja como entidade que produz ciência, portanto, gera desenvolvimento, seja como um ator social que age desvirtuado do controle de algum agente social e que, por esse caráter, tem uma capacidade ainda maior que qualquer outro ator de se posicionar pró-ativamente diante das necessidades sociais.

A união desses dois fatores mostra o espaço que há para que a Universidade realize pesquisas neste âmbito e para que desenvolva maneiras de estimular o trabalho voluntário.

A finalidade da presente discussão é esboçar um quadro teórico que fundamente a necessidade de participação universitária em meio às questões do trabalho voluntário. A Universidade pode chegar a isso se tornando um centro de empreendedorismo social e de estudos sociais, seja em relação a projetos sociais (estimulando e assistindo projetos já existentes e a criação de novos externos a si), seja criando incubadoras de organizações sociais ou de empresas sob regime de co-gestão, autogestão ou cooperativas.

Analisa-se textos que tratam da evolução do conhecimento acerca do terceiro setor e do voluntariado aí colocado. Este ensaio consiste nesta discussão e traz considerações finais.

¹ Artigo produzido com o apoio do CNPq. Orientadora: Françoise Dominique Válerly, professora Doutora em Arquitetura e Urbanismo e Engenharia de produção - UFRN. françoisevalery@hotmail.com.

² Economista, mestrando em Engenharia de Produção - UFRN. marcospenajr@gmail.com.

³ Professora, Contabilista, mestranda em Engenharia de Produção – UFRN. claudiagomes@falnatal.com.br.

2. O TRABALHO VOLUNTÁRIO NA SOCIEDADE CIVIL

As ações sociais fora do âmbito do Estado não são um fenômeno recente. Pensar a sociedade como um ente capaz de realizar ações e tomar decisões sem a interferência dos governantes, já era no século XIII uma idéia concreta (como se pode observar nas idéias de São Tomás de Aquino). A sociedade civil é assim denominada na tentativa de representar o *lócus* social que tem suas ações norteadas não pelo estado nem pela iniciativa privada, mas pelas iniciativas individuais de caráter público, ou seja, que são do interesse de todos (FRANCO, 2003).

A crise dos modelos de desenvolvimento econômico tanto do capitalismo quanto do estatismo, iniciada nos primeiros anos da década de 1970, trouxe em resposta uma série de medidas e políticas que fizeram surgir um novo capitalismo. A sociedade ficou enfraquecida como classe trabalhadora (abandono do modelo de bem-estar social) e altamente dependente dos sistemas de informação. As economias passam a gerar um quadro de crescente competitividade empresarial e exclusão social, fazendo com que contingentes enormes de pessoas ficassem à margem da sociedade (CASTELLS, 1999).

Nesse espectro a discussão em torno do espaço que os atores sociais (Estado, iniciativa privada e sociedade) devem preencher começa a ser esboçada com mais clareza a partir do Consenso de Washington, onde os estados passaram a delinear suas ações de acordo com as políticas ali defendidas. Esse processo deixou no seu rastro um vazio no *lócus* da sociedade, o campo social. Assim, surge o Terceiro Setor, que nada mais é que a ação da sociedade civil organizada na tentativa de preencher os vazios deixados pelas políticas de Estado Mínimo. No entanto, essa iniciativa da sociedade civil (entendida aqui com base na literatura existente), apesar de crescente, ainda é incipiente para assegurar a sustentabilidade do desenvolvimento. E é justamente esse o ponto que se discute acerca da interação e do comportamento entre os três atores sociais (MACHADO e LAGE, 2002; RODRIGUES e SOUZA, 2004). Então, as ações da sociedade civil (iniciativas do terceiro setor) se dão à medida que existem lacunas no campo social deixadas pelo estado com sua política de “distanciamento do mercado”, as quais o defendido equilíbrio natural (gerado pelas tomadas de decisões privadas) não pode preencher.

Apesar do ressurgimento dos ideais liberais, existe um esquecimento generalizado das raízes igualitárias da democracia. Esse esquecimento é espelhado na crescente falta de oportunidades de trabalho, de cultura, de educação, de saúde, de acesso à renda e ao consumo para a imensa maioria dos habitantes dos países latino americanos, em especial.

A crença na eficiência da sociedade neoliberal acarreta problemas à sociedade, os quais têm em si mesmos a ambigüidade que impede uma evolução do atual contexto de “egoísmo” social. Uma sociedade que crê que o mercado pode auto-equilibrar-se e, assim, solucionar os problemas sociais, impede que sejam dadas respostas a esses problemas. Uma vez que se justifica a busca pela conquista individual *per si*, não se pode alavancar melhores condições sociais a partir das instituições da sociedade. O Estado, as empresas, as organizações civis, os indivíduos, enfim, o espaço público admite por si e para si que a busca por melhoras deve ser realizada de maneira individual, impedindo que o processo evolutivo possa se tornar incluyente (ZERMEÑO, 1997).

Nesse sentido, o esvaziamento social deixado pelo Estado não responde totalmente à questão de como emergiu a sociedade civil, no contexto social de maneira geral. Esse processo apenas validou a emergência da sociedade civil como um ator social atuante e com poder de transformação. Já na década de 60, o movimento hippy, os da libertação da mulher, os ecológicos, os estudantis de 68, os antibélicos por ocasião das guerras da Coréia e do Vietnã, demonstravam o posicionamento pró-ativo que tomava a sociedade em seu seio (WILHEIM,

1999; ANDRADE, 1997). Nesse contexto, visualiza-se que a sociedade já havia lançado as bases de sua atuação direta em resposta aos anseios sociais que, assim, vieram a ser validadas pelo espaço deixado pelas políticas neoliberais.

No Brasil o surgimento de ações no sentido de fortalecer a atuação da sociedade civil se deu durante a ditadura militar. A grande maioria das organizações da sociedade se articulava para combater a repressão e os desmandos do governo federal dos militares. Fossem de âmbito político ou libertário, estas organizações se reuniam em torno deste tema central e não de ações de caridade, filantropia e desenvolvimento social como na atualidade (CARDOSO, 1997). O atual paradigma de organizações que atuam no desenvolvimento social começou a ser gerado de maneira mais palpável apenas na segunda metade dos anos 80, com a redemocratização do país.

Assim, a redemocratização foi o berço das ações e organizações que começaram a fundamentar no país a construção de um terceiro setor. A construção de ações conjuntas de indivíduos em prol de um bem comum deixou de estar ligada a reivindicações de cunho político e libertário, passando a reunir ideários caritativos e filantrópicos. Na seqüência desse momento se desenvolvem as condições propícias para a discussão de uma atuação mais ligada ao desenvolvimento social que assistencialista (caridade e filantropia), tal qual tem ocorrido já há alguns anos em todo o globo.

Dentro dessa perspectiva, surge por outro ponto de vista mais um alicerce dessa tendência à valorização das iniciativas privadas de caráter coletivo (público), a reestruturação produtiva empregada em larga escala no setor privado em decorrência dos avanços tecnológicos, principalmente, no que diz respeito aos setores primário e secundário. O que se tem discutido nesse sentido é que, com os avanços tecnológicos, crescentemente o setor produtivo diminui sua necessidade de trabalhadores e aumenta a necessidade de qualificação para preenchimento dos poucos postos de trabalho que oferta (RIFKIN, 1997). Este fenômeno gera espaço para atuação da sociedade civil em duas frentes: primeiro passa a existir mais gente disponível para atuar junto às ações sociais; segundo, passa a haver um maior contingente de pessoas que necessitam de apoio social (requalificação, apoio psicológico, apoio familiar, entre outros), além do natural surgimento dos empreendimentos de caráter social (empreendimentos solidários, empresas sob regime de autogestão e co-gestão, cooperativas, entre outros).

Fica clara a constatação de que a realidade social é encarada sob três óticas, o chamado “esquema trinário” da realidade social. Estas três óticas ou os três setores são: o Estado (primeiro setor), o Mercado (segundo setor) e a Sociedade Civil (terceiro setor) (FRANCO, 2003). Dentro dessa perspectiva tripartite, é que se abre a discussão sobre o espaço ocupado pela Sociedade Civil (terceiro setor) e como se desenvolveu a participação desta no cotidiano dos indivíduos. Da maneira como ficou colocado anteriormente, este terceiro setor ocupa o espaço de ação social aberto pelo Estado ao implementar políticas de “estado mínimo” que não foi ocupado pelo Mercado.

Terceiro setor (Sociedade Civil Organizada) significa o conjunto de entes e processos da realidade social que tem uma estrutura organizacional “definida” e “única” sem, no entanto, pertencer ao Mercado (segundo setor), que realiza atividades de cunho coletivo sem, da mesma forma, pertencer ao Estado (primeiro setor) (FRANCO, 2003).

Segundo Fernandes (1997), terceiro setor se constitui de organizações sem fins lucrativos, voluntárias, caritativas e / ou filantrópicas, configuradas sob a composição de Organizações da Sociedade Civil (OSCs), distinguindo-se do Estado e do Mercado. Elas praticam a caridade, a filantropia, a mecenato e outras atividades ligadas à cidadania, contribuindo para o desenvolvimento da sociedade em seus mais variados aspectos.

A Sociedade Civil Organizada (terceiro setor) distingue-se do Estado por demarcar um espaço de participação cidadã e, ao mesmo tempo, distingue-se do Mercado por “escapar” da sua lógica, promovendo interesses coletivos (WOLFE, 1992).

Apesar de concentrar as mais variadas organizações como museus, bibliotecas, centros espíritas, igrejas católicas, colégios, universidades, grupos de alcoólatras anônimos, grupos ambientais, conselhos profissionais, partidos políticos, associações de bairros, sindicatos (os mais diversos), cooperativas (as mais diversas), entre outros, existem quatro grandes razões, nas considerações de Fernandes (1997), para agrupar estas organizações sob a denominação de terceiro setor, que são: fazem contraponto às ações do Governo; fazem contraponto às ações do Mercado; emprestam um sentido maior aos elementos que compõem o próprio terceiro setor (o sentido do pertencimento a uma realidade social alheia tanto ao Estado quanto ao Mercado); e projetam uma visão integradora da vida pública.

Assim, as organizações sob tal denominação respondem a um processo básico para sua constituição, de acordo com o que afirma Albuquerque (2003), que é a cooperação originada “no agir diferenciado do comportamento habitual de uma comunidade, grupo ou indivíduo, sobre uma realidade considerada difícil e / ou problemática” (p. 16). Nesse sentido, ainda de acordo com o mesmo autor, pode haver dois tipos de cooperação, a instrumentalizante ou narcisa e a qualificada ou recíproca. Na primeira as partes cooperantes e associadas buscam ampliar suas limitações no agir cooperativo e se instrumentalizam mutuamente. Já na segunda, as partes baseiam-se na reciprocidade, confiança, pluralidade e no respeito ao outro, cultivando a autonomia do coletivo.

Dentre as variações existentes entre as organizações de prática cidadã (Organizações da Sociedade Civil – OSCs), podem-se observar características que permitem agrupá-las em três diferentes blocos: associações, cooperativas e sindicatos. Estes blocos descrevem processos distintos pelos quais a sociedade civil, fundada no discurso argumentativo da solidariedade, assume os espaços públicos. No Quadro 1, descrevem-se as semelhanças e diferenças entre associações, cooperativas e sindicatos.

Quadro 1 – Semelhanças e diferenças entre associações, cooperativas e sindicatos

Associação	Cooperativa	Sindicato
Definição Técnica Normativa		
Sociedade civil sem fins lucrativos cuja finalidade é representar e defender os interesses dos cidadãos associados, buscando estimular a melhoria técnica, profissional e social dos associados.	Sociedade civil / comercial sem fins lucrativos cuja finalidade é desenvolver atividades de consumo, produção, crédito, prestação de serviços e comercialização, de acordo com os interesses dos participantes e cooperantes.	Sociedade civil sem fins lucrativos cuja finalidade é promover a defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos de determinada categoria de trabalhadores, representando-a em questões judiciais e / ou administrativas.
Condições legais: legitimadoras		
Sua ação está garantida pela constituição (artigo 5º, incisos XVII a XXI, artigo 174, § 2º) e no Código Civil.	Sua atuação está garantida na Constituição (artigo 5º, incisos XVII a XXI, e artigo 174, § 2º), no Código Civil e na Lei 5.764/71 (Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei 5.452/43).	Atua ao nível do mercado buscando capacitar seus integrantes para o trabalho e para a vida em comunidade. Sua atuação está garantida pela Constituição (artigo 5º, incisos XVII a XXI, artigo 174, § 2º), no Código Civil e na Lei 5.764/71.
Formação, patrimônio e capital social		
Pode formar-se tendo no mínimo duas pessoas. Seu patrimônio será formado por taxas pagas pelos associados, doações, fundos e reservas. Como não possui capital social, a inexistência do mesmo dificulta a	Só poderá formar-se tendo um mínimo de 20 pessoas. Seu patrimônio será formado por quotas partes ou pode ser constituído por doações, empréstimos e / ou outros processos de capitalização.	Como não possui capital social, seu patrimônio é formado através de arrecadação de mensalidades, contribuição sindical, taxa confederativa, prestação de serviços ou doações diversas.

obtenção de financiamento junto às instituições financeiras e órgãos de fomento.	Como possui capital social, este fator facilita, portanto, o financiamento junto às instituições financeiras.	
Representação		
É importante destacar que pode representar os associados em ações coletivas de seu interesse. Politicamente são representadas por federações e confederações.	É importante que, como organização, pode representar os associados em ações coletivas de seu interesse. Politicamente são representadas, em nível nacional, pela organização das cooperativas brasileiras, e, em nível estadual, pela organização das cooperativas estaduais.	É importante destacar que esse tipo de organização pode representar toda a categoria, mesmo os não-sócios, em questões trabalhistas, em uma ou mais ações, coletivas ou individuais. Politicamente são representadas por federações e confederações. Podem também ser organizadas em centrais sindicais.
Participação, tomada de decisão e área de abrangência		
As decisões se dão através de assembléia geral, onde cada pessoa tem direito a um voto. Sua área de atuação limita-se aos seus objetivos e os resultados das suas atividades são de inteira responsabilidade dos associados.	Quem decide são as assembléias de sócios, onde cada pessoa tem direito a um voto. Sua área de atuação limita-se a seus objetivos.	As decisões são tomadas em assembléia, onde cada pessoa tem um voto. Sua área de atuação é limitada, não podendo, entretanto, existir mais de um sindicato com a mesma base de representação por território; somente um por município.
Responsabilidades		
Os dirigentes não têm remuneração pelo exercício de suas funções, recebem apenas os reembolsos das despesas realizadas para o desempenho de suas funções. As possíveis sobras das operações financeiras não são divididas entre os sócios, sendo aplicadas na própria associação.	Os resultados financeiros assim como as dívidas são responsabilidades dos associados e divididos conforme o volume de negócios dos associados. Convém destacar que é obrigatória a destinação de 10% para os fundos de reserva e 5% para os fundos educacionais. Os dirigentes são remunerados através de retiradas mensais ("pro labore"), definidas pela assembléia.	Os resultados das atividades do sindicato dão de responsabilidade dos associados. Ao se afastarem de sua atividade usual, os dirigentes podem ser remunerados por retiradas mensais ("pro labore"), correspondendo à remuneração anteriormente percebida.
Tributação		
Deve fazer anualmente uma declaração de isenção de imposto de renda.	Não paga imposto de renda sob suas operações com os associados, mas deve recolher imposto de renda na fonte sobre as operações realizadas com terceiros. Assim como pagar taxas e impostos decorrentes das ações comerciais.	Como não há objetivo financeiro, o saldo de caixa é utilizado para atividades do sindicato. Mesmo assim está obrigado a fazer anualmente uma declaração de isenção de imposto de renda.
Dissolução		
Definida pela assembléia geral ou mediante intervenção judicial realizada por representante do Ministério Público.	Definida em Assembléia geral ou mediante processo judicial. Neste caso, é nomeado um liquidante.	Definida pela assembléia geral e, em caso de intervenção, não poderá ser proposta a liquidação.

Fonte: ALBUQUERQUE, 2003, p. 17-19.

O trabalho voluntário é aquele prestado por pessoas que, por motivação pessoal e em decorrência da consciência de seu papel de cidadão, dedicam parte do seu tempo e de sua capacidade a alguma causa, sob diversas formas de atividades sem, no entanto, ter em

contrapartida uma remuneração (VIDAL et. al., 2004; GARAY, 2001; GARAY e FOSSA, 2001). Assim, voluntário é “o ator social e agente de transformação, que presta serviços não remunerados em benefício da comunidade” (GARAY, 2001a), este se dá, de maneira geral, em Organizações da Sociedade Civil que prestam serviços de atendimento social e que se constituem, geralmente, sob a forma de associações.

Um dos aspectos de maior relevância no que tange ao gerenciamento de organizações do terceiro setor é a gestão dos recursos humanos. Apesar de ser relegada a segundo plano, esta gestão é um dos fatores primordiais na definição de sucesso de uma organização desse setor. E é por ser deixada de lado que não existem dados seguros sobre o desenvolvimento das técnicas gerenciais de recursos humanos nas organizações sociais, destacadamente em relação ao trabalho voluntário. Contudo, é possível elaborar um quadro dos níveis das entidades, acordando com seu grau de modernização da gestão de recursos humanos (TEODÓSIO, 2001). Os níveis dessas organizações nesse sentido são colocados no Quadro 2.

Quadro 2 – Níveis de entidades de acordo com seu grau de modernização na gestão de recursos humanos

Nível	Práticas
Pouco estruturadas	Não adotam regras elementares da gestão de recursos humanos, como, por exemplo, treinamento inicial e registro de seu corpo de voluntários.
Autonomamente estruturadas	Desenvolveram autonomamente metodologias avançadas de organização e gestão de pessoas, sobretudo voluntários.
Altamente estruturadas	Adotam técnicas de gestão de recursos humanos importadas de empresas privadas das quais se originaram, como no caso de muitas fundações empresariais.

Fonte: Autor; Adaptado de TEODÓSIO, 2001.

Existe uma alta rotatividade de voluntários nas organizações sociais, e o principal motivo explicativo disto é a perda dos sentimentos altruístas por parte dos voluntários, em decorrência da lida diária com problemas sociais de difícil resolução que apresentam alterações no longo-prazo e de fato de serem repassados a eles, em grande parte dos casos, apenas as tarefas menos qualificadas e de menor valor (TEODÓSIO, 2001).

A gestão do trabalho voluntário é uma temática muito recente nos estudos científicos e carrega em si as ferramentas desenvolvidas para a gestão dos recursos humanos das entidades privadas. Isso aumenta a complexidade da gestão do corpo de voluntários em decorrência, obviamente, dos dois tipos de trabalho ora apresentados. Assim, é necessário que se observem os seguintes pressupostos ao pensar em trabalho voluntário: a gerência deve facilitar a integração entre os voluntários e entre estes e as causas que defendem; as práticas voluntárias são desenvolvidas dentro do terceiro setor; a solidariedade social no Brasil está mais difundida entre as camadas mais pobres da população (VIDAL et. al., 2004). Ao considerar esse aspecto, fica evidenciado que existe uma grande dificuldade em relação ao controle e à regulação do trabalho voluntário (TEODÓSIO e RESENDE, 1999).

Vários são os motivos que levam pessoas a realizar um trabalho voluntário. De maneira geral esses motivos podem ser divididos em dois blocos: altruístas e egoístas. Contudo, de acordo com pesquisas realizadas sobre motivação de um voluntário, existem, essencialmente, oito motivações para tal: altruístas, ideológicas, egoístas, materiais, status, sociais, lazer e crescimento pessoal (MASCARENHAS e ZAMBALDI, 2002; GARAY, 2001).

Em estudo realizado em algumas instituições sociais, observou-se que a captação de mão-de-obra voluntária se dá através de convites e convocações, por meio de indicação realizada por

membros da própria organização e / ou terceiros. Esses convites e convocações são precedidos por uma sensibilização da potencial mão-de-obra voluntária (TEODÓSIO e RESENDE, 1999). Assim, é fácil constatação de que esta sensibilização tem maiores chances de lograr sucesso se feita com indivíduos pautados por valores altruístas.

As pesquisadoras Leilah Landim e Maria Celi Scalon constataram, através da pesquisa “Doações e trabalho voluntário no Brasil”, que mais de 75% das pessoas entrevistadas encaram o trabalho voluntário como “um ato de cidadania, uma maneira de ajudar a construir uma sociedade melhor e como uma forma de encontrar e conhecer pessoas” (GOLDBERG, 2001, p.23).

É crescente a consciência das pessoas em relação à prática do voluntariado. Pode-se observar que tais práticas estão perdendo o caráter caritativo para alcançar um patamar mais alto, a participação social transformadora e participativa (GOLDBERG, 2001). O que indica que a população tem passado a perceber seu papel como uma fórmula de estimular avanços sociais e não só de prestar caridade.

Um aspecto importante gerado pelo trabalho voluntário é a disseminação de conhecimentos dentro da sociedade. Ao realizar um trabalho voluntário, o indivíduo e o conjunto dos indivíduos transmitem e adquirem informações e conhecimentos através da inter-relação gerada pelo contato social existente em uma ação desse âmbito, sendo assim um motivo a mais para a afirmação desse contexto como questão fundamental para o desenvolvimento social (GARAY e FOSSA, 2001).

Nesse sentido, cabe analisar a abrangência do voluntariado como trabalho desenvolvido em várias áreas. Este abrange uma vasta gama de situações, como: atendimento direto aos clientes-fim; elaboração de trabalhos especializados; treinamentos; divulgação de ações; busca de recursos; desenvolvimento de trabalhos auto-sustentáveis; participação em campanhas pontuais de atendimentos específicos; ministração de palestras educativas; reformas de instalações de instituições de caráter social; atividades que visem arrecadar recursos; organização de campanhas; participação de conselhos de entidades sociais; entre outras (FREITAS e VENTURA, 2004).

Para realizar essas ações, os voluntários devem ser pautados pelos seguintes valores: igualdade entre homens e mulheres; respeito à dignidade humana; justiça social: direito a uma vida digna; solidariedade humana e ajuda recíproca; democracia como forma de convivência social, direito de todos à participação e à possibilidade de tomar decisões; ajudar os outros a enfrentar suas necessidades e problemas; enfrentar o pessimismo e a crise de valores; ter fé em si mesmo e nas próprias potencialidades; adquirir responsabilidade pessoal; acreditar no compromisso. Também deve-se pautar nas seguintes atitudes: perceber e apreciar a cultura, os valores dos outros; estabelecer comunicação, diálogo; ser persistente, responsável e disciplinado; ter entusiasmo, iniciativa, otimismo; cooperar, trabalhar em equipe; receber e dar ao mesmo tempo; aprender e ensinar ao mesmo tempo; adquirir a formação e o treinamento necessários; e, estar disposto ao crescimento pessoal (GOLDBERG, 2001).

Segundo a mesma autora, apesar de todas essas indicações de como se deve dar o trabalho voluntário, “a melhor dica para definir como atuar é identificar as potencialidades de colaboração de cada um, as necessidades da comunidade e pôr a imaginação para funcionar” (p. 26). Ainda, pode-se resumir em um quadro os fatores necessários a uma boa prestação de trabalho voluntário, como segue no Quadro 3.

Quadro 3 – Fatores necessários a uma boa prestação de trabalho voluntário

Fatores	Comportamentos
Equilíbrio no servir	Ter a medida certa para não se exceder nem se desgastar emocionalmente, executando suas tarefas com parcimônia e mansidão.
Desprendimento para tolerar aborrecimentos	Quando se trabalha em equipe, é muito freqüente que as opiniões sejam diferentes, e alguns entraves apareçam durante a execução do trabalho. O voluntário não se deve desmotivar pelas dificuldades.
Obediência e hierarquia	Todo trabalho, para ter sucesso, tem que seguir embasado numa hierarquia de tarefas e funções, sem a qual o voluntário fica desorientado, não sabendo o que fazer, como fazer etc. A hierarquia dentro de um voluntariado baseia-se na maior disponibilidade de horas para trabalhar e na boa vontade de assumir um maior número de responsabilidades.
Humildade e perseverança	Quando se tem a consciência de que vamos colocar nossos dons e talentos à disposição de necessidades (pessoas e obras), nasce rapidamente a idéia de humildade, porque, num trabalho como esse, o ser humilde em servir é uma condição <i>sine qua non</i> .

Fonte: Autor; Adaptado de VIDAL et. al. 2004.

O voluntariado divide-se em dois grandes blocos: o voluntariado empresarial e o voluntariado individual (voluntariado em si), como explícito no Quadro 4. Segundo Goldberg (2001, p.24), “voluntariado empresarial é um conjunto de ações realizadas por empresas para incentivar e apoiar o envolvimento dos seus funcionários em atividades voluntárias na comunidade”, enquanto o voluntariado individual é a ação particular de um indivíduo em busca da realização de uma atividade de cunho social sem uma contrapartida financeira.

No âmbito do voluntariado empresarial, é necessário que se realize uma pesquisa para conhecer as expectativas, os anseios e as potencialidades dos funcionários que prestarão serviço voluntário. Isto deve ser feito no intuito de melhor manejar os recursos humanos na estratégia de atuação (GOLDBERG, 2001). Já em relação ao voluntariado individual (voluntariado em si) não existe a possibilidade de se buscar conhecer os potenciais voluntários e seus anseios, expectativas e potencialidades, dado que estes indivíduos se encontram em todo o universo da população que circunda o espaço de atuação da organização social.

Quadro 4 – Tipos de voluntariado

Tipo de voluntariado	Características
Voluntariado empresarial	<ul style="list-style-type: none"> - Voluntariado organizado por organização empresarial; - Geralmente organizado em grupos; - Estratégias definidas de acordo com as expectativas da empresa; - Geralmente ligado à fundação empresarial mantida pela empresa a qual o voluntário pertence.
Voluntariado individual	<ul style="list-style-type: none"> - Voluntariado organizado pelo indivíduo junto à organização beneficiária; - Necessariamente organizado individualmente; - Estratégias desenvolvidas de acordo com as expectativas do indivíduo; - Contato direto da organização com o indivíduo.

Fonte: Autor; Adaptado de GOLDBERG, 2001.

Apesar de toda a discussão do espaço que a sociedade vem buscando preencher e toda constatação dos aspectos positivos dessa pró-atividade da comunidade, “a ação do voluntariado

não desonera o Estado de suas obrigações e não deve ser encarada como mão-de-obra gratuita – o trabalho voluntário agrega valor” (GOLDBERG, 2001, p.26).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dentro do contexto de desenvolvimento das organizações da sociedade civil (organizações do terceiro setor), observa-se que não existem ferramentas razoavelmente desenvolvidas e disseminadas entre estas, em especial no que tange à gestão dos recursos humanos as organizações contam com carência de estudos e indicações, apontando qual a melhor maneira de realizar tal gestão.

Visto que muito do que se utiliza em termos gerenciais nas organizações do terceiro setor é importado da iniciativa privada, vislumbra-se um vácuo para estudos específicos ao setor social. Realizar estes estudos é o papel da Universidade democrática preocupada com o desenvolvimento social.

O trabalho voluntário, especialmente, vive uma situação de “orfandade”, visto que não conta com trabalhos e literatura que o avalie e analise. Assim, pode-se colocar como norte de pesquisa uma avaliação das condições do voluntariado. Pesquisa que pode partir de uma avaliação descritiva inicial, buscando descobrir o perfil sócio-econômico dos voluntários, a causa da prestação do serviço voluntário e a existência ou não de uma correlação entre estes dois aspectos.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Paulo Peixoto de. Associativismo. *In*: CATTANI, Antonio David (Org.). **A outra economia**. Porto Alegre: Veraz, 2003.

ANDRADE, Roberto Paulo César de. Considerações de fim de século. *In*: IOSCHPE, Evelyn Berg (Org.). **3º Setor: desenvolvimento social sustentado**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

CARDOSO, Ruth. Fortalecimento da sociedade civil. *In*: IOSCHPE, Evelyn Berg. **3º Setor: desenvolvimento social sustentado**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

CASTELLS, Manuel. **Fim de milênio** - a era da informação: economia, sociedade e cultura. São Paulo: Paz e terra, 1999. v.3.

FERNANDES, Rubem César. O que é o terceiro setor? *In*: IOSCHPE, Evelyn Berg (Org.). **3º Setor: desenvolvimento social sustentado**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

FRANCO, Augusto de. **Terceiro setor: a nova sociedade civil e seu papel estratégico para o desenvolvimento**. Brasília: AED, 2003.

FREITAS, Falber Reis; VENTURA, Elvira Cruvinel Ferreira. Voluntariado empresarial: uma questão de legitimidade. *In*: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 28, 2004, Curitiba / PR. **Anais eletrônicos ...** Curitiba: ANPAD, 2004. Disponível em: http://www.pep.ufrn.br/anais/enanpad/enanpad2004/pdf/gsa_2052.pdf. Acesso em: 04 de maio 2005.

GARAY, Ângela Beatriz Scheffer. Voluntariado empresarial: modismo ou elemento estratégico? *In*: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 25, 2001, Campinas / SP. **Anais eletrônicos ...** Campinas: ANPAD, 2001. Disponível em: <http://www.pep.ufrn.br/anais/enanpad/enanpad2001/pdf/grt-616.pdf>. Acesso em: 04 de maio 2005.

GARAY, Ângela Beatriz Scheffer; FOSSA, Maria Ivete Trevisan. Formação de parcerias, trabalho voluntário e o desenvolvimento de um processo de aprendizagem e transformação social: relato de um caso. *In*: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 25, 2001, Campinas / SP. **Anais eletrônicos ...** Campinas: ANPAD, 2004. Disponível em: <http://www.pep.ufrn.br/anais/enanpad/enanpad2001/pdf/gpg-1254.pdf>. Acesso em: 04 de maio 2005.

GOLDBERG, Ruth. **Como as empresas podem implementar programas de voluntariado**. São Paulo: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, 2001. Disponível em: http://www.ethos.org.br/docs/conceitos_praticas/publicacoes/manuais/manual_prog_vol/MnVoluntariado.pdf. Acesso em: 09 de maio 2005.

HUNT, E. K. **A história do pensamento econômico**. 7. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1981.

LOPES, Luiz Martins; VASCONCELLOS, Marco Antonio Sandoval de. **Manual de macroeconomia: nível básico e nível intermediário**. São Paulo: Atlas, 1998.

MACHADO, Adriana Leite Costa Silva; LAGE, Allene Carvalho. Responsabilidade Social: Uma Abordagem para o Desenvolvimento Social. O caso da CVRD. *In*: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 24, 2000, Florianópolis. **Anais eletrônicos ...** Santa Catarina: ANPAD, 2000. Disponível em: <http://www.pep.ufrn.br/anais/enanpad/enanpad2002/pdf/eso-1045.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2005.

MASCARENHAS, André Ofenhejm; ZAMBALDI, Felipe. Motivação em programas de voluntariado empresarial: um estudo de caso. *In*: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 26, 2002. **Anais eletrônicos ...** ANPAD, 2002. Disponível em: <http://www.pep.ufrn.br/anais/enanpad/enanpad2002/pdf/cor-1165.pdf>. Acesso em: 04 de maio 2005.

RIFKIN, Jeremy. Identidade e natureza do terceiro setor. *In*: IOSCHPE, Evelyn Berg (Org.). **3º Setor: desenvolvimento social sustentado**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

RODRIGUES, Andréia Marize; SOUZA, Leda Regina Hirt de. Desenvolvimento sustentável: a integração entre responsabilidade social de empresas de grande porte e o desenvolvimento econômico de seus pequenos fornecedores. *In*: ENCONTR NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 24, 2004, Florianópolis / SC. **Anais eletrônicos ...** Florianópolis: ABEPRO, 2004. Disponível em: http://www.pep.ufrn.br/anais/enegep/enegep2004/enegep07/enegep0706_1592.pdf. Acesso em: 11 jan. 2005.

TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Souza. Organização do trabalho voluntário: estratégias para a gestão social no Brasil. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 21, 2001, Salvador / BA. **Anais eletrônicos ...** Salvador: ANPAD, 2001. Disponível em: http://www.pep.ufrn.br/busca/anais/enegep/enegep2001/area04/tr44_0550.pdf. Acesso em: 13 de dez. 2004.

TEODÓSIO, Armindo dos Santos de Souza; RESENDE, Grazielle Andrade. Organizando o trabalho voluntário um estudo da gestão de recursos humanos em organizações do terceiro setor. *In*: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 23,

1999. **Anais eletrônicos ...** ANPAD, 2004. Disponível em:

<http://www.pep.ufrn.br/anais/enanpad/enanpad1999/a0306.pdf>. Acesso em: 02 de abr. 2005.

VIDAL, Francisco Antonio Barbosa et. al. Gestão participativa e voluntariado: sinais de uma racionalidade substantiva na administração de organizações do terceiro setor. *In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*, 28, 2004, Curitiba / PR. **Anais eletrônicos ...** Curitiba: ANPAD, 2004. Disponível em:

http://www.pep.ufrn.br/anais/enanpad/enanpad2004/pdf/gsa_2648.pdf. Acesso em: 04 de maio 2005.

WILHEIM, Jorge. O contexto da atual gestão social. *In: RICO, Elizabeth de Melo; RAICHELIS, Raquel. **Gestão social: uma questão em debate.** São Paulo: EDUC, 1999.*

ZERMEÑO, Sergio. O estado neoliberal e o esvaziamento do espaço público. *In: MALAGUTI, Manoel Luiz; CARCANHOLO, Marcelo D.; CARCANHOLO, Reinaldo A. (orgs.) **A quem pertence o amanhã?** Ensaios sobre o neoliberalismo. São Paulo: Loyola, 1997.*

WOLFE, Alan. Três caminhos para o desenvolvimento: mercado, estado e sociedade civil. *In: WOLFE, Alan et. al. **Desenvolvimento, cooperação internacional e as ONGs.** Rio de Janeiro: IBASE/PNUD, 1992.*