

A MOTIVAÇÃO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO E O IMPACTO GERADO NA SOCIEDADE

MOTIVATION OF VOLUNTARY WORK AND THE IMPACT GENERATED ON SOCIETY

Cinthia Molero Moreno da Silva Ferreira¹

Ana Lúcia de Paula Ferreira Nunes²

RESUMO

As organizações nos dias de hoje têm uma visão voltada para “a valorização do ser humano”, na qual, o comportamento organizacional é de extrema importância para o andamento e crescimento da mesma, uma vez que, são compostas de pessoas, com perfis diferenciados, crenças e valores distintos, tentando desenvolver e demonstrar seus conhecimentos e habilidades, objetivando o sucesso da organização. Este artigo é fruto de uma pesquisa na qual, retrata um olhar voltado tanto para a Organização, quanto para o sentimento do ser humano, em se sentir valorizado e de acrescentar algo à sociedade a qual pertence este trabalho. A metodologia utilizada é de caráter qualitativo, sendo uma revisão bibliográfica, embasada em autores da área. Observou-se que, as organizações, cada vez mais tem se empenhado buscando incentivar seus colaboradores, a se envolverem com a sociedade na qual fazem parte, por meio de projetos e trabalhos voluntários, com resultados positivamente comprovados. Concluindo, que o indivíduo que se envolve com trabalho voluntário, torna-se um ativo muito importante para a empresa da qual faz parte, pois, ele contribui para a melhoria do clima organizacional e também para o trabalho em equipe.

Palavras-chave: Comportamento Organizacional. Liderança. Motivação. Trabalho Voluntário.

¹ Graduanda em Administração pela Universidade do Estado de Minas Gerais – UEMG/Unidade Frutal/MG. E-mail: morenokim@hotmail.com

² Mestre em Educação - Professora e Subcoordenadora do Curso de Administração na Universidade do Estado de Minas Gerais UEMG/Frutal. E-mail: ana.nunes@uemg.br

ABSTRACT

Organizations today have a vision focused on “valuing the human being”, in which organizational behavior is extremely important for its progress and growth, since they are composed of people with different profiles, different beliefs and values, trying to develop and demonstrate their knowledge and skills, aiming at the success of the organization. This article is the result of a research in which, it portrays a look focused on both the Organization and the feeling of the human being, to feel valued and to add something to the society to which this work belongs. The methodology used is qualitative, being a bibliographic review, based on authors in the field. It has been observed that organizations are increasingly striving to encourage their employees to get involved with the society they are part of through voluntary projects and work, with positively proven results. In conclusion, the individual who engages in volunteer work becomes a very important asset for the company of which he / she is part, as it contributes to the improvement of the organizational climate and also to teamwork.

Keywords: Organizational Behavior. Leadership. Motivation. Volunteer Work.

1. INTRODUÇÃO

As empresas podem ser vistas como um conjunto de pessoas, que dentro de um mesmo espaço se colocam em posições de atuação diferentes, almejando um só objetivo: o sucesso da organização.

O estudo do comportamento humano dentro das empresas denominado Comportamento Organizacional, vem aprimorar o ser humano em suas diferentes características, culturas, formas de criação, diferenças pessoais, diferenças de personalidade, formas de agir, percepção, valores, atitudes, éticas, com a compreensão de que não existe um padrão de como agir com o ser humano, pois o mesmo, se transforma a cada dia e junto com suas transformações pessoais, vem modificando também as sociedades em que atuam e as formas das empresas trabalharem e se posicionarem dentro de um mercado capitalista e competitivo.

Partindo da premissa de que vivemos em uma sociedade materialista, voltada para os bens de consumo, na qual, as pessoas estão cada vez mais envolvidas com o trabalho para fins lucrativos e para valorização do próprio reconhecimento pessoal, norteou-se uma expectativa em entender até que ponto um trabalho voluntário³ pode ser motivador e gerar benefícios à comunidade.

O presente artigo tem como principal objetivo, diagnosticar o que ocorre dentro das organizações, em se tratando de motivação *versus* trabalho voluntário e, qual mudança essa proposta gera na sociedade. Como objetivos específicos, que procuram identificar o que norteia a motivação no trabalho voluntário; mensurar o grau de satisfação ético e moral daqueles que o fazem, uma vez que o mesmo não é remunerado e visualizar a valorização deste voluntariado em relação a uma sociedade com a visão voltada somente para a conquista de valores materiais.

O estudo do comportamento organizacional é muito importante para melhorar a eficácia da organização. Sabedores de que o estudo sobre o “ser humano em si mesmo” é uma coisa eterna, nunca terá fim, sendo único com grandes diferenciais em todas as áreas: área cultural, física, financeira, sentimental, social, cada qual, possui valores e formas diferenciadas de viver e também levando em consideração a modernização, a tecnologia avançada, a forma de pensar e trabalhar durante os anos vindouros, fazendo com que esse estudo não se restrinja no presente; mas sim futuramente.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Comportamento Organizacional

Em uma definição resumida de Robbins (2005, p. 6), “Comportamento organizacional se preocupa com o estudo do que as pessoas fazem nas organizações e como este comportamento afeta o desempenho das empresas”.

³ De acordo com a Organização das Nações Unidas (UN, 2001) a actividade voluntária não inclui benefícios financeiros, é levada a cabo atendendo à livre e espontânea vontade de cada um dos indivíduos e traz vantagens a terceiros, bem como ao próprio voluntário.

Para Robbins (2005), este comportamento organizacional estuda a forma de agir das pessoas dentro do seu trabalho e o destaque é dado em relação à quais funções, como são trabalhadas, qual o motivo do absenteísmo, a rotatividade, produção e desempenho humano dentro das empresas e também sua administração.

Entende-se que o comportamento organizacional visa por meio de análise do comportamento humano, cogitar se o mesmo está preparado para conviver e trabalhar em equipe, seja no papel de líder ou liderado, respeitando as pessoas com pensamentos, culturas, sentimentos diferenciados, mas com o mesmo objetivo que é trabalhar em prol da organização.

Dubrin (2008, p. 8) afirma que: “A história do comportamento organizacional está enraizada na abordagem comportamental à administração, ou a crença de que a atenção específica dada às necessidades dos funcionários cria maior satisfação e produtividade”.

A abordagem comportamental faz-se necessário, uma vez que a equipe precisa sentir-se motivada, em vestir a camisa da organização. Com sentimento de pertencimento e sabendo que todos os setores produtivos da mesma devem ter um único alvo, o que desperta maior satisfação de trabalho e desejo de produzir melhor, gerando um quadro valoroso de ativos humanos da empresa.

Segundo Dubrin (2008, p. 8):

A administração científica não ignorou as pessoas. Por exemplo, enfatizou pesadamente os incentivos financeiros para aumentar a produtividade. No entanto, o empuxo geral girou em torno do desempenho, de maneira altamente eficiente. O comportamento organizacional é também fortemente influenciado pela sociologia em seu estudo de comportamento de grupos, estrutura organizacional, diversidade e cultura.

Para o autor, o comportamento organizacional recebe uma grande influência da sociologia, que visa o estudo dos comportamentos humanos, sendo no individual ou em grupos, trabalhando suas diferenças e os meios que a mão de obra humana se enquadra dentro de uma sociedade capitalista. Lembrando, que nesse meio, está inserido o trabalho voluntário, muito bem posicionado em sua amostra de que o ser humano tem o seu lado material, mas também sabe voltar-se para a necessidade do seu próximo ou da empresa que de alguma forma em sua prática, beneficia algo ou alguém.

Robbins (2005, p. 386), ao mencionar sobre Culturas e práticas para uma cultura organizacional mais ética, enfatiza que:

A força e o conteúdo da cultura de uma organização têm influência sobre o clima e o comportamento ético de seus membros. A cultura organizacional com maior probabilidade de atingir um alto padrão ético é aquela que tem alta tolerância aos riscos, agressividade entre baixa e moderada e é voltada tanto para os fins como para os meios.

Dando continuidade ao assunto, o autor ainda abre um leque de práticas que os executivos podem desenvolver para obter uma cultura organizacional mais ética. A realização de seminários/*workshops*, com temas contemporâneos e também colocando em prática técnicas, habilidades e saberes que trabalhem tanto o pessoal quanto o coletivo.

Robbins (2005, p. 387) ainda pontua que:

Seja bastante claro ao recompensar as atitudes éticas e punir as antiéticas. As avaliações de desempenhos dos executivos devem analisar detalhadamente o quanto as suas decisões estão à altura do código de ética da organização. Essas avaliações devem considerar tanto os fins quanto os meios. As pessoas cujo comportamento sempre foi ético devem ser recompensadas publicamente. Da mesma forma, aquelas que transgredirem o código devem ser punidas exemplarmente.

Falar sobre recompensas e meritocracia é de grande valia para os funcionários que se sentem valorizados e recompensados pela organização e a forma de agradecer é dada exercendo um atendimento de qualidade, aumento nas vendas, cooperação em equipe, etc. e da mesma forma a punição também serve de alerta para que o transgressor possa melhorar suas atitudes em relação a empresa e ao seu lado pessoal.

2. A Influência Da Liderança

Para Robbins (2005, p. 258), “liderança é a capacidade de influenciar um grupo para alcançar metas”. O processo de liderança envolve um relacionamento orientado principalmente para o atendimento de objetivos, ficando a cargo do gestor motivar o colaborador. Sendo necessário o estabelecimento de metas e dado o respectivo feedback sobre seu progresso.

De acordo com Soto (2002) a palavra liderança está ligada à função de líder que tem como significado condições de estar à frente, e a força de seu domínio está

caracterizada na autoridade e aceitação pelos liderados. A característica da liderança é trabalhada por motivação durante o processo que busca a colaboração para alcance de objetivos.

O líder é um servo da organização e sua atuação em relação ao progresso da equipe e como extrair dela o melhor, vai repercutir nos resultados apresentados pelas metas e financeiro da organização. A realização de um trabalho voluntário não tem como objetivo o retorno financeiro, e para isso, o líder precisa preparar de forma influenciadora a parte do intelecto, pessoal e motivacional, que irá mover o grupo voluntário a uma trajetória bem-sucedida, chegando ao objetivo proposto.

2.1 Motivação

Segundo Vergara (2003), a palavra motivação (do latim *motivus*, significa mover) é o processo na qual, alguns motivos ou razões induz, incentiva, estimula ou provoca ações ou comportamento humanos. As pessoas passam a desenvolver determinados comportamentos mediante os motivos que as fazem ir adiante, ter força para concretizar suas metas.

Essa força é chamada motivação⁴ e ela faz agir em prol de objetivos próprios, de ajuda a indivíduos no seu particular e também em projetos dentro de organizações não governamentais (terceiro-setor), onde a força da motivação vem como mola propulsora para a realização de tarefas, onde não se almeja recompensas financeiras e sim conquistas de satisfação pessoais em relação a sentimentos que o dinheiro não pode comprar.

A motivação é uma força intrínseca, e ela nasce do interior, das necessidades internas, e estimula a ir na direção de algo que se acredita ser o melhor. Por ser uma força interior e estar dentro, nenhum indivíduo é capaz de motivar outro e sim, estimular, incentivar e causar situações que podem vir a ser uma motivação no outro, como: reconhecimento, benefícios oferecidos etc. A diferença entre a motivação e o estímulo é que uma está dentro e a outra fora. Ninguém é igual, e sendo assim, pode-se viver uma mesma situação em que os participantes tenham

⁴ Elton Mayo: (primeiro autor a falar de motivação) passar a compreender a percepção de um homem que tem determinadas demandas.

diferentes motivações. Esse quadro é diferenciado pelo estímulo, incentivo que vai gerar a motivação que os leve a ir até o fim almejado.

De acordo com Chiavenato (2005), a motivação vai estar atrelada com o comportamento humano, quando este pretende alcançar algum objetivo. Há uma variedade de fatores que poderão influenciar a motivação do indivíduo. Quando o mesmo tem uma determinada necessidade, imediatamente busca mecanismos, que faz com que a satisfação seja suprida de forma a lhe garantir um conforto e realização. Ainda segundo o autor:

Os seres humanos são motivados por uma grande variedade de fatores. O processo motivacional pode ser explicado da seguinte forma: as necessidades e carências provocam tensão e desconforto na pessoa e desencadeiam um processo que busca reduzir ou eliminar a tensão. A pessoa escolhe um curso de ação para satisfazer determinada necessidade ou carência. Se a pessoa consegue satisfazer a necessidade, o processo motivacional é bem-sucedido. Essa avaliação do desempenho determina algum tipo de recompensa ou punição à pessoa. (CHIAVENATO, 2005 p. 273).

A palavra motivação representa uma razão que mobiliza as pessoas na busca de algo, estando diretamente ligada ao comportamento das pessoas por oferecer a energia necessária para praticar a ação e atingir seus objetivos. “A motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta” (ROBBINS, 2008, p. 132). As pessoas motivadas prosseguem naquilo que se propuseram a fazer até ver seus objetivos serem alcançados.

2.2 O Trabalho Voluntário

Enquanto o assunto tratado referenciar a respeito de indivíduos que se preocupam com a situação de seu próximo, estará indexado ao Trabalho Voluntário. A partir do Século XIX tem-se um olhar mais voltado para Organizações não Governamentais, empresas do terceiro setor⁵ e empresas voltadas para obras de assistência social, que vem traçando métodos e treinando pessoas para o trabalho

⁵ O termo terceiro setor, no uso corrente, é usado para se referir à ação social das empresas, ao trabalho voluntário de cidadãos, às organizações do poder público privatizadas na forma de fundações e “organizações sociais”. Mais do que um conceito rigoroso ou um modelo solidamente fundamentado em teoria organizacional, política ou sociológica - terceiro setor, no Brasil, é uma ideia-força, um espaço mobilizador de reflexão, de recursos e, sobretudo, de ação.

voluntário, que tem uma extensão mais ampla que uma obra de caridade. Um dos grandes motivos para o treinamento do voluntariado é o descrédito em relação ao Estado que tem o papel de socorrer o cidadão, este motivo tem despertado adeptos e pessoas motivadas a desenvolverem um trabalho de reconstrução de valores em sentido humano.

Em 1998, o Brasil participou do programa de Voluntários das Nações Unidas (UNV); do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD); elaborados pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1970, e comunicou a Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, para utilizar sobre o serviço voluntário.

Segundo a Organização Das Nações Unidas (2016), o programa UNV reconhece o voluntariado dentro da sua diversidade e entende que ele é universal e inclusivo, além de enaltecer os valores que o envolvem: escolha própria, compromisso, engajamento e solidariedade. Os efeitos do voluntariado beneficiam o conjunto da sociedade, assim como aumentam a confiança, a solidariedade e a reciprocidade entre cidadãos, por sua vez geradoras de oportunidades de participação.

A Lei do Voluntariado (Lei nº 9.608, de 18 fev. 1998) relata que “O trabalho voluntário é caracterizado como uma atividade não remunerada, em que o indivíduo dedica seu tempo, trabalho e talento a projetos de cunho cívico, cultural, educacional, científico, recreativo ou de assistência social” (BRASIL, 1998). Sendo assim, o voluntário é um fabricante de mudanças que trabalha em prol da comunidade.

Essa Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998 indica a cerimônia de termo de adesão para prática do trabalho voluntário eximindo as partes de elo obrigatório, dever de natureza do trabalho previdenciário, além de antecipar o reembolso de gastos no cumprimento da atuação voluntária, sendo revogada pela Lei nº 13.297, de 16 de junho de 2016, a saber: “atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa” (BRASIL, 2016).

O trabalho voluntário tem atingido renome a cada dia, especialmente por parte das organizações que aprovam projetos sociais, motivo de modo geral ligado à discussão da responsabilidade social corporativa, e consideram a realização do trabalho voluntário em processos seletivos, constantemente dando espaço para o candidato destacar sua experiência no currículo ou em outras etapas de escolha.

O voluntariado pode ocorrer em várias áreas como apoio a grupos sociais vulneráveis, trabalho em hospitais, escolas e creches, além de iniciativa nas áreas de meio ambiente, cultura, esporte, lazer e educação. O incentivo do trabalho voluntário pode acontecer por intermédio das igrejas, organizações-não-governamentais, empresas, entre outras organizações.

Azevedo (2007, p. 8-9), propõe quatro perspectivas motivacionais para a realização do trabalho voluntário:

‘Eu faço bem a mim mesmo’ - por exemplo, ganhando experiência profissional, ou me relacionando com pessoas diferentes, me sentindo útil; ‘Eu faço bem ao outro’ - aqui encontram-se a solidariedade, o altruísmo e o assistencialismo; ‘Fazer bem ao outro me faz bem’ - há, muitas vezes, uma conotação de religiosidade nesse tipo de motivação, ou o sentido de compartilhamento que ‘me enriquece’; ‘Fazer bem ao outro faz bem ao outro (à coletividade)’ – esse tipo de motivação está ligado a uma forte percepção de união, de pertencimento a um grupo que pode ser transformado.

A autora, em seu ensaio sobre as motivações para o trabalho voluntário, constrói um framework destacando o público-alvo da ação, ou seja, quem é o beneficiário do trabalho voluntário.

A inclinação para proceder em proveito do benefício dos outros, cada vez mais tem se combinado com interesses particulares como melhora de currículo e experiência profissional dos voluntários.

Segundo Dohme (2001), o voluntário é a pessoa que doa o seu trabalho e seu talento em prol da realização de uma ação de natureza social. Sua definição envolve qualificação, satisfação pelo trabalho exercido, doação de horas dedicadas ao próximo e a realização em cumprir com os objetivos propostos.

Domeneghetti (2002) afirma também que, voluntário é a pessoa que exerce caridade, preocupado com justiça social. E mais, é ter no coração o dom do amor, da solidariedade, da bondade e de servir, cumprindo o papel de cidadão consciente.

Conforme Dohme (2001), embora o trabalho voluntário seja uma ação espontânea, não dispensa regras, planejamento e organização. Experiências

malsucedidas ou falta de organização administrativa para gerenciar o trabalho voluntário traz inquietações para muitas organizações que se beneficiam do voluntariado.

Garay (2001 apud SOUZA; MEDEIROS, 2012, p.97) explana que:

O trabalho voluntário, diferentemente do trabalho formal presente nas organizações capitalistas, tem sido definido como o esforço oferecido espontaneamente, ou a pedido, sem remuneração, por qualquer pessoa que deseja colaborar por amor, benevolência, afeto, compreensão e responsabilidade em organismos que trabalham em favor do bem-estar coletivo.

O trabalho voluntário é, assim, uma atividade espontânea e não recompensada, exercida por indivíduos que, por diferentes justificativas, colocam a dispor do outro tempo e trabalho em benefício do crescimento da sociedade em que residem.

Na acepção de Hudson (1999 apud SOUZA; MEDEIROS, 2012, p.98), o setor voluntário oferece três contribuições importantes para a sociedade:

a) representação, por contribuir para o desenvolvimento de políticas públicas e para os processos de integração e coesão social; b) inovação, por incorporar ações que transformam o meio social, desenvolvendo sujeitos e comunidades; e c) cidadania, por ser realizada a partir de ações de natureza informal e, mesmo assim, sob elevado grau de eficiência e eficácia.

O voluntariado vem obtendo vigor, adepto à promoção da cidadania. Existe por consequência, maior participação de pessoas, que se comovem com a finalidade de socorrer o próximo e fazer algo que amenize adversidades em decorrência de problemas econômicos dentro da sociedade.

O que gera ânimo para o trabalho voluntário é o sentimento amável, mas, até mesmo sem perceber, o voluntário espera desfrutar algo, ainda que não seja concreto ou material. Cohen (1964) afirma que as pessoas se apresentam como voluntárias a fim de conquistar satisfação pela participação em um grupo; o que quer dizer que elas sentem obrigação de fazer parte de objetivos e de significados mais amplos da vida em grupo, para obter a satisfação decorrente da submissão, da afetividade, da situação social e da atuação criadora.

O trabalho não é meramente um esforço que alguém realiza por dinheiro, mas, sim, uma atividade que produz algo com valor para outras pessoas (KONDO, 1989).

Dessa forma, a decisão de executar um trabalho voluntário pode estar relacionada à expectativa de como fazer a diferença, usar habilidades, desenvolver-se pessoalmente, buscar satisfação por fazer parte de um grupo, ou, ainda, estar relacionada à identificação pessoal com a causa. (DOHME, 2001).

Outros atributos podem ser identificados como fatores que realçam o trabalho exercido pelo voluntário: o trabalho é exercido sob total adesão aos fins propostos; o voluntário trabalha em algo que gosta e que escolheu; o voluntário acrescenta amor ao trabalho que desenvolve (DOHME, 2001).

Auxilia na redução do sofrimento ou das desigualdades ou quando traz felicidade ou ajuda para a autonomia de outras pessoas, vivendo como agente criador de sociedade, ou, ainda, quando o trabalho desenvolvido torna mais forte a visão pessoal de mundo, consentindo divulgar convicções individuais.

Sintetizando, o trabalho voluntário tem início, através de motivos que levam pessoas a fazer algo pelo outro, favorecendo acontecimentos desafiantes, que não irão provocar recompensa financeira, mas, sim, aprovação, gratidão e convicção de que o trabalho que está sendo desenvolvido é conveniente, tem valor para alguém e intercede significativamente na sociedade.

2.3 SOCIEDADE & VOLUNTARIADO EMPRESARIAL

O voluntariado empresarial é definido por Goldberg (2001, p. 24) como sendo “um conjunto de ações realizadas por empresas para incentivar e apoiar o envolvimento dos seus funcionários em atividades voluntárias na comunidade”.

A partir dos anos 90 com o terceiro setor mais forte, o trabalho voluntário passa a ser chamado de novo voluntariado com o sentido de “construção”.

Cunha (2010, p. 13), explana sobre este novo conceito, embasando no manual do Centro de Voluntariado de São Paulo, a saber:

A década de 90 abre as portas para um novo milênio, para um novo modelo de voluntariado que ultrapasse o anterior e considere o voluntário como um cidadão que, motivado por valores de participação e solidariedade, doa seu tempo, trabalho e talento de maneira espontânea e não remunerada em prol de causas de interesse social e comunitário.

As organizações privadas compõem o terceiro-setor, mas atendem à interesses públicos. Tendo como exemplos organizações da sociedade civil de

interesse público, serviço voluntário, entidades de fins filantrópicos, organizações sociais, fundações, associações, as tão conhecidas organizações não governamentais (ONGs) e instituições de ensino filantrópico, sendo instituídas justamente pela incapacidade comprovada do Estado, em lidar sozinho com os problemas sociais.

Este novo conceito é resultado desse reconhecimento, sendo uma nova forma de encarar as dificuldades que atormentam a sociedade. As aflições são variadas, priorizando as atitudes de luta contra a mendicância e a desigualdade social.

A apresentação está na união entre Estado e organizações da sociedade civil; estas agora evoluídas e inovadoras, com prática técnica, habilidade em gestão e planejamento e princípios em direitos e deveres do cidadão, quando, igualadas a um tempo transcorrido com atitudes filantrópico-assistencialista, que se evidenciava pelo acolhimento amoroso e bagunçado, ao público alvo a que se destinava.

Convicções como a da “clara incerteza de que um padrão de governança, mais intitulado como *welfare state*⁶ - no qual se buscava replicar com competência e infalibilidade às carências e apreensões de uma empresa em frequente transformação (...)” (COELHO, 1998, p.12), a de que “compete ao governo certificar os benefícios necessários e gerais dos indivíduos”, mas que “com isso, todavia, não é bastante em nações como a nossa” (CARDOSO, 2000, p.10), são comuns em trabalhos que se dedicam sobre o tema.

Dentro da criação do terceiro setor pode ser citada a atuação das fundações e institutos, com início nas organizações, que claramente deram bastante contribuição para descrições e sensações criadas sobre ele em meados dos anos 1990.

Sendo assim, empresa cidadã é aquela que sabe de sua obrigação com a sociedade em sentido de pessoas. Goldberg (2001), relata que “Programas de trabalho voluntário são identificadores relevantes no mundo comercial, pois apresentam o relacionamento franco dos procuradores da organização com a obrigação comunitária”.

⁶ Welfare State – São políticas sociais que responsabilizam o estado por promover serviços públicos básicos e essenciais para população. Isto é, educação, saúde pública, moradia, manutenção da renda e seguridade social. Ou seja, welfare é um conjunto de assistenciais sociais. O conceito de welfare state teve origem no pensamento Keynesiano.

As atitudes das empresas assimiladas como de responsabilidade social são provadas pelos privilégios que trazem ao trabalhador, à instituição e à comunidade, na qual a instituição faz parte, normalmente compreendida como as pessoas que moram por perto. Nos acontecimentos em que o entusiasmo ao trabalho voluntário é demonstrado pelos trabalhadores, por exemplo, expressa-se pouco sobre satisfação ou crescimento pessoal e mais em lealdade a organização, acréscimo de produtividade e avanço profissional.

Dentro de um programa de voluntariado empresarial é encontrado práticas adaptadas e organizadas, sendo controlados por gestores e com políticas ajustadas, para asseverar a participação de todo o quadro de funcionários sem oprimi-los.

A relevância da linhagem intelectual e imposição dos *stakeholders*⁷ são evidenciadas por Kim e Kim (2016) quanto a atitudes de responsabilidade da corporação para que a organização aplique em instrução gerencial e auxílio aos voluntários. Assim é possível que mais funcionários atuem nos projetos sociais das corporações, auxiliando para o patrimônio da empresa e organização de um relacionamento suportável entre os negócios e a população.

De acordo com Alves (2011), validar as condutas de obrigação social e incluir os *stakeholders* para o compromisso é um desafio da gerencia, contudo Magalhães e Ferreira (2014) confiam que as pessoas são resistentes e propícias às razões sociais e humanistas. Sendo o voluntariado empresarial uma escolha de negócios, reconhecer o voluntário e ter o suporte da alta administração da organização são imprescindíveis para êxito do programa.

Conforme Corullón e Medeiros Filho (2002), os programas de voluntariado empresarial, chegaram ao Brasil por meio das multinacionais de origem norte-americana, sendo a partir de 1996 constantemente estimulados pelo Programa Voluntários do Conselho da Comunidade Solidária. Não sendo obrigatório e dominador, outra qualidade essencial é não usar para auto-divulgação.

Segundo Ruth Goldberg (2001, p.25), voluntariado empresarial se define como:

⁷ *Stakeholder* é um termo da língua inglesa que tem como significado "grupo de interesse". Fazem parte deste grupo pessoas que possuem algum tipo de interesse nos processos e resultados da empresa.

O voluntariado empresarial é uma rota estratégica que traz ganhos para a empresa, a comunidade e os funcionários. Do lado social, permite reduzir problemas que aflijam verdadeiramente a comunidade, resultando em melhorias na qualidade de vida, ajudando a construir uma sociedade mais saudável e trabalhando, em última instância, em favor da perpetuação das atividades da empresa. No âmbito dos negócios, programas de voluntariado empresarial auxiliam no desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais, promovem a lealdade e a satisfação com o trabalho, ajudam a atrair e a reter funcionários qualificados. Também podem contribuir para que a empresa promova sua marca ou melhore a reputação de seus produtos.

Criado em 1997, pelo Conselho do Comunidade Solidária, o Programa Voluntários tem como missão “promover e fortalecer o voluntariado no Brasil”. É um polo que se destaca por criar novos campos de implantação de Centros de Voluntariados. Unidades menores e descentralizadas que por essas características, se desenvolvem mais localmente, ou seja, próximo das pessoas que pretendem ganhar.

Ligados a sensação de bem-estar estão os privilégios trazidos para os que realizam o trabalho voluntário. Nem se cogita a possibilidade de se ter a ação do trabalho voluntário motivada por sentimentos ruins ou de obrigatoriedade e juntamente soma-se valores nessa ação onde o voluntário cresce e prospera pelo contato com outros indivíduos e o desenvolvimento de suas competências.

Cunha (2010, p.57) enfatiza que:

Voluntariado não tem nada a ver com obrigação, com coisa chata, triste, motivada por sentimento de culpa. Voluntariado é uma experiência espontânea, alegre, prazerosa, gratificante. O voluntário doa sua energia, tempo e talento, mas ganha muitas coisas em troca: contato humano, convivência com pessoas diferentes, oportunidade de viver outras situações, aprender coisas novas, satisfação em se sentir útil.⁸

Esse mesmo programa incentiva os voluntários para o trabalho e fortalece a precisão de ajustar tempo e tipo de atividade às suas prioridades. Palavras como qualificação, resultados e eficiência são constantes na definição do trabalho voluntário.

A base de alcance do voluntariado está na mudança social. Essa forma de analisar o conteúdo mostra que a soma de ações separadas é capaz de possibilitar uma vasta mudança. Cunha (2010, p.58-59) ainda enfatiza que:

no símbolo da campanha de divulgação do Ano Internacional do Voluntariado, instituído, pela ONU, em 123 países: uma peça de quebra-cabeça sugere a necessidade de outras peças para alcançar a completude.

⁸ www.programavoluntarios.org.br, link: dez dicas sobre voluntariado.

Está aí também a valorização que caracteriza o voluntário: a iniciativa, a ação direta, o “arregaçar as mangas”. O jingle da mesma campanha vai no mesmo sentido. Diz o refrão: “Tire a mão do bolso/ ponha a mão na massa/faça sua parte/ e dê a melhor parte de você”.

Conclui-se que o somatório é a solução para a transformação.

3. METODOLOGIA

A metodologia utilizada é de caráter qualitativo, sendo uma revisão bibliográfica, embasada em autores da área, os quais explanam um conhecimento disponível por meio de discursos, teses, artigos científicos, abordando o tema proposto. Percebe-se que o assunto é atual e como o mesmo está afetando a sociedade nos dias de hoje. A relação entre os modelos de trabalhos existentes dentro das organizações que fazem sua prestação de serviços com a visão de saciar a necessidade tanto material quanto física/sentimentais de seus clientes, gerando conforto e bem-estar àqueles que irão usufruir.

Para Lakatos e Marconi (2001, p. 183), a pesquisa bibliográfica:

“[...] abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema estudado, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, materiais cartográficos, etc. [...] e sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto [...]”.

As teorias podem ser trazidas para análise de comportamentos, que estão sendo colocados em práticas nos dias atuais, com bases nas lógicas de gestão de pessoas voltada para comportamentos humanos dentro das organizações, envolvendo cultura organizacional e o trabalho com as diferentes personalidades dentro do mercado de trabalho voluntário.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando as esferas de uma sociedade Capitalista, onde contemporaneamente as pessoas valem pelo Ter e não pelo Ser, na qual, os indivíduos deixaram de colocar em primeiro lugar a ética e os valores sociais. As pessoas estão ficando cada vez mais isoladas, caminhando sozinhas em busca de

autorrealização, prazeres que nunca são atendidos e uma felicidade consumista que nunca é totalmente alcançada.

Em contrapartida, os estudos levantados também comprovam que as organizações que enxergam o “ser humano” como seu maior ativo, alcançam resultados extremamente satisfatórios. O fator motivacional gera nos colaboradores sentimento de pertencimento e incentivo concebendo resultados prósperos às empresas, por meio da produtividade e benefícios à sociedade da qual fazem parte, por intermédio do trabalho voluntário.

Conclui-se de acordo com os autores estudados que o voluntariado empresarial é divulgado como um processo planejado para recrutar, envolver e fortalecer indivíduos, aperfeiçoar know-how, estimular trabalhadores e cooperação interna, dividir valores, cultura e privilégios da organização. Também, que o indivíduo que possui espírito benevolente se transforma em uma peça chave para a empresa, pois auxilia na melhora do clima da organização e também em funções realizadas em conjunto, especialmente em cenários de ausência e instabilidade.

Conclui-se ainda que, os resultados alcançados pelas empresas têm sido de grande valia, sendo alguns deles: melhorias no clima organizacional; aumento da motivação; aumento de produtividade; ausência de conflitos; melhor convivência de líder e liderados e que, esse alcance se dá, mediante superações que são vivenciadas pelos colaboradores, não sendo supridas com valores monetários, mas por meio de práticas que possam gerar bem-estar social e emocional.

REFERÊNCIAS

ALVES, E. R. **O desafio da gestão socialmente responsável e as interações dos stakeholders**: um estudo multicascos. 175 f. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão) Departamento de Engenharia de Produção, Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2011.

AZEVEDO, Debora Costa de. **Voluntariado Corporativo – motivações para o trabalho voluntário**. XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, Foz do Iguaçu, 2007.

BRASIL. **Lei do Voluntariado**. Lei nº 9.608, de 18 fev. 1998; Disponível em: < www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9608.htm >. Acesso em: 20 de julho de 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.297**, de 16 de junho de 2016. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 20 de junho de 2016. Disponível em

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13297.htm> Acesso em: 9 ago. 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.608**, de 18 de fevereiro de 1998. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 19 de fevereiro de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm> Acesso em: 9 ago. 2019.

CARDOSO, Ruth. **Fortalecimento da Sociedade Civil**. In. YOCHPE, Evelyn. **Terceiro Setor: desenvolvimento social sustentado**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2º ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

COHEN, Natan E. **O papel do voluntário na sociedade moderna**. Lisboa: Fundo de Cultura, 1964.

COELHO, Simone de Castro Tavares. **Terceiro Setor: um estudo comparado entre Brasil e Estados Unidos**. Tese de doutorado defendida no Departamento de Ciência Política da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo, 1998.

CORULLÓN, M. B. G.; MEDEIROS Filho, B. **Voluntariado na Empresa: gestão eficiente da participação cidadã**. São Paulo: Peirópolis, 2002.

CUNHA, Márcia Pereira. **Os andaimes do novo voluntariado**. São Paulo: Cortez Editora. 2010.

DOHME, Vania D.'Angelo. **Voluntariado: equipes produtivas: como liderar ou fazer parte de uma delas**. São Paulo: Editora Mackenzie, 2001.

DOMENEGHETTI, Ana Maria. **Voluntariado: gestão do trabalho voluntário em organizações sem fins lucrativos**. São Paulo: Editora Esfera, 2001.

DUBRIN, J. Andrew. **Fundamentos do comportamento Organizacional**. São Paulo. Cengage Learning, 2008.

FALCONER, Andres. Pablo. **A Promessa do Terceiro Setor: Um estudo sobre a construção do papel das Organizações Sem fins Lucrativos e de seu campo de gestão**. Dissertação de mestrado. São Paulo: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP-SP, 1999.

GOLDBERG, R. **Como as empresas podem implementar programas de voluntariado**. São Paulo: Ethos, 2001.

GOLDBERG, R. **Entrevista à publicação bimestral Carta de Educação Comunitária do Centro de Educação Comunitária para o trabalho do SENAC – SP**, p. 6, maio/junho.2001.

KIM, J.; KIM, T. Multi-level Antecedents of Company Support for Employee Volunteering. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, v. 23, n. 1, p. 37-49. Chichester, 2016.

KONDO, Y. **Motivação humana**. 3. ed. São Paulo: Gente, 1989.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MAGALHÃES, M.; FERREIRA, M. R. **Uma abordagem teórica sobre o voluntariado empresarial**. Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão, v. 13, n. 3, p. 38-47. Lisboa, set. 2014.

NACIONES UNIDAS. **ABC de las Naciones Unidas**. New York: Oxford University Press, 2001.

REIS Tiago. SUNO Research - **Welfare State**: entenda como funciona essa política de assistência social. 21.06.2019. Disponível em: <<https://www.sunoresearch.com.br/artigos/welfare/>> Acesso em: 11 ago. 2019.

ROBBINS, P. Stephen. **Comportamento Organizacional**. 11ª Edição. São Paulo. Pearson Prentice Hall, 2005.

SOTO, Eduardo. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira, 2002.

SOUZA, Washington José de; MEDEIROS, Jássio Pereira de. **Trabaho Voluntário: Motivos para sua realização**. Revista de Ciências da Administração, vol. 14, núm. 33, agosto, 2012, pp. 93-102. Universidade Federal de Santa Catarina. Santa Catarina, Brasil.

VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

_____ **Dicionário Financeiro – Negócios**. Disponível em: <<https://www.dicionariofinanceiro.com/o-que-sao-stakeholders/>>. Acesso em: 13 ago. 2019.

Recebido em 12/08/2019

Aprovado em 16/11/2019