



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

Renata Paula Costa Trigueiro

**PERCEPÇÕES DAS RELAÇÕES ENTRE TRABALHO REMUNERADO
E TRABALHO VOLUNTÁRIO: UM ESTUDO COM VOLUNTÁRIOS DA
PASTORAL DA CRIANÇA**

Natal/RN

2010

Renata Paula Costa Trigueiro

**PERCEPÇÕES DAS RELAÇÕES ENTRE TRABALHO REMUNERADO
E TRABALHO VOLUNTÁRIO: UM ESTUDO COM VOLUNTÁRIOS DA
PASTORAL DA CRIANÇA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Washington José de Souza, Dr.

Natal/RN
2010

Catálogo da Publicação na Fonte.
UFRN / Biblioteca Setorial do CCSA

Trigueiro, Renata Paula Costa.

Percepções das relações entre trabalho remunerado e trabalho voluntário: um estudo com voluntários da pastoral da criança / Renata Paula Costa Trigueiro. - Natal, RN, 2010.

100 f.

Orientador: Prof. Dr. Washington José de Souza.

Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Departamento de Ciências Administrativas. Programa de Pós-Graduação em Administração.

1. Administração - Dissertação. 2. Percepções das relações - Dissertação. 3. Trabalho remunerado - Dissertação. 4. Trabalho voluntário - Dissertação. 5. Pastoral da criança - Dissertação. I. Souza, Washington José de. II. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. III. Título.

RN/BS/CCSA

CDU 005.95(043.3)

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**PERCEPÇÕES DAS RELAÇÕES ENTRE TRABALHO REMUNERADO
E TRABALHO VOLUNTÁRIO: UM ESTUDO COM VOLUNTÁRIOS
DA PASTORAL DA CRIANÇA**

Renata Paula Costa Trigueiro.
RENATA PAULA COSTA TRIGUEIRO
(Autor)

Dissertação de Mestrado apresentada e aprovada em 27/08/10, pela Banca Examinadora composta pelos seguintes membros:

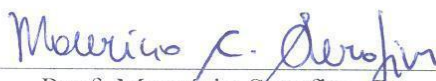
BANCA EXAMINADORA



Prof. Washington José de Souza, Dr.
Orientador – UFRN



Prof. Mauro Lemuel de Oliveira Alexandre, Dr.
Examinador – UFRN



Prof. Maurício Serafim, Dr.
Examinador - UDESC

Natal, 27 de agosto de 2010.

Dedico este trabalho a minha querida mãe, Iris do Céu Clara Costa, que além de ser fonte de admiração e inspiração na vida profissional é, acima de tudo, um exemplo de vida para mim.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar quero agradecer a Deus por ser meu grande amigo e possibilitar minha existência, como também permitir que mais uma etapa da minha vida fosse concluída.

Gostaria de agradecer a minha mãe Iris por todo amor, carinho, atenção e dedicação devotados a mim, não só na ajuda para elaboração deste trabalho, mas também em toda a vida. Ao meu pai Trigueiro e meu irmão Paulo pelo incentivo e apoio. Não posso deixar de agradecer a nossa querida Montana, uma “pessoa” maravilhosa que faz parte da minha vida e da minha família e que, quando eu estava em casa, foi minha companheira durante todo o processo de elaboração da minha dissertação.

Quero agradecer o carinho, a atenção, o incentivo e o apoio do meu querido noivo Thiago, pessoa tão importante em minha vida. Como também a toda sua família, em especial D. Fátima e Sr. Emanuel.

Gostaria de agradecer a toda família Trigueiro, em especial a Tia Lúcia, Tia Elita e Samarinha, por todo carinho, suporte e apoio que me é dedicado.

Gostaria de agradecer a duas queridas amigas de infância Yuly e Fabíola por serem presentes em minha vida, me ajudando a conquistar sempre os meus objetivos.

Gostaria de agradecer ao Professor Washington José de Souza pelo incentivo, atenção, apoio e acima de tudo a orientação que me foi dada para a realização deste trabalho.

Queria agradecer a toda minha turma do Mestrado pelo agradável convívio durante esses dois anos e meio. Dentro dessa turma gostaria de agradecer especialmente, e do fundo do meu coração, aos meus queridos amigos Tatiane Nunes, primeiro por ser minha *Best*, amiga mais do que querida, amiga de todas as horas, gostaria de agradecer também a Heidi Kanitz, Patrícia Mesquita, Adriana Nóbrega, Marcelo Bandiera, Luciana Guedes pessoas que ao longo desses dois anos e meio foram muito importantes em minha vida, pois foi com eles que compartilhei as alegrias, as decepções, as tristezas, as realizações e os sucessos durante o período em que fizemos a 30ª turma do Mestrado em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração da UFRN. Outra pessoa muito

querida para mim que fez parte da minha turma de Mestrado foi Rayssa Souza, uma amiga acolhedora, inteligente, sincera, enfim uma pessoa imprescindível para a realização deste trabalho.

Ainda da turma do Mestrado gostaria de agradecer aos colegas Juarez, Geyson e Abdon por sempre me fornecerem material e apoio para a construção deste trabalho, como também a toda turma de Belém da disciplina Seminário de Dissertação, onde pudemos realizar tantas discussões infinitas sobre os nossos projetos. Quero agradecer também aos colegas de Doutorado João Mendes pelo carinho e Ana Patrícia pela atenção que sempre dedicou a nossa turma.

Gostaria de agradecer a todos os professores do PPGA da Universidade Federal do Rio Grande do Norte por compartilharem seus conhecimentos conosco. Em especial, o Professor Mauro Lemuel pela atenção e por esclarecer dúvidas metodológicas. Como também dividir comigo sua turma de graduação do curso de turismo, no período de 2009.2, onde tive a oportunidade de realizar o estágio à docência, uma experiência muito rica e satisfatória, o que fez com que eu me encantasse ainda mais com o universo da docência.

Quero agradecer também aos funcionários desta Universidade, em especial Beth, tão solícita e atenciosa na resolução dos nossos problemas e dúvidas, e também a Tiago.

Gostaria de agradecer imensamente a Milton da Pastoral da Criança de Natal/RN que me deu todo suporte para a realização da pesquisa, bem como os voluntários que se dispuseram a participar da pesquisa, vocês foram fundamentais para a concretização deste trabalho.

E por fim, gostaria de agradecer ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ) por financiar a realização deste estudo.

“Ser feliz é ter o que fazer, ter algo para amar e ter o que esperar”.

Aristóteles

“Embora ninguém possa voltar atrás e fazer um novo começo, qualquer um pode começar agora e fazer um novo fim”.

Chico Xavier

RESUMO

O trabalho é uma atividade de fundamental importância na vida do homem porque é uma condição essencial para sua existência social. Ao longo do tempo o trabalho teve diversas definições e significados, mas na atualidade pode-se dizer que ele sintetiza e satisfaz três necessidades essenciais da natureza humana, a necessidade de subsistir (função econômica), a de criar (função psicológica) e a de colaborar (função social). Nesse contexto a presente pesquisa objetivou compreender as relações estabelecidas entre os trabalhos remunerado e voluntário, na perspectiva de identificar os aspectos convergentes e divergentes dessas atividades, que possam explicar a permanência dos sujeitos nas duas dimensões laborais e ao mesmo tempo entender qual a importância e reflexo que ambas as atividades têm na vida dos entrevistados. Como instrumento de coleta de dados foi utilizado a entrevista semi-estruturada do tipo focalizada. Foram entrevistados nove líderes da Pastoral da Criança no mês de dezembro de 2009 na cidade de Natal/RN. Os dados foram interpretados à luz da análise de conteúdo, proposta por Bardin. Os principais resultados encontrados quanto aos aspectos convergentes do trabalho remunerado foram a importância do salário para prover a sobrevivência, convivência com as pessoas e troca de experiência além do valor do trabalho para manter a dignidade do homem. Os pontos divergentes enquadraram: trabalho como obrigação, competitividade no ambiente laboral e baixa remuneração. Quanto ao trabalho voluntário, os aspectos convergentes emergidos foram a realização pessoal, a solidariedade, o envolvimento com a causa da Pastoral, valorização das coisas que possui diante de outras realidades mais difíceis, reconhecimento e prestígio dos voluntários pelas famílias assistidas, e por fim a visão do trabalho voluntário como complementação da vida. Com relação aos pontos divergentes foram citados a falta de comprometimento de alguns voluntários, bem como a necessidade de adesão de novas pessoas à este tipo de trabalho, limitação de querer fazer mais e não poder, exigências do público assistido e imagem distorcida da missão da Pastoral da Criança por parte das famílias, além da constatação dos níveis de pobreza e injustiça social que geram desigualdades as mais diversas. Sobre os aspectos marcantes para a permanência dos sujeitos nas duas esferas de trabalho, o amor, a dedicação, a realização pessoal foram os motivos mais apontados. Nas relações entre os dois trabalhos, as transferências de valores aparecem como recíprocas e naturais, sendo aproveitados para estabelecê-las o que cada atividade laboral apresenta de melhor. Conclui-se que o altruísmo, a solidariedade, a generosidade, o acolhimento, a paz espiritual, o bem-estar e sobretudo o amor, são sentimentos que sustentam e confortam o homem, cujas relações aparecem de forma expressiva nas falas dos entrevistados e permeando todo o decorrer da pesquisa.

Palavras-chave: Percepções. Relações. Trabalho remunerado. Trabalho voluntário. Pastoral da Criança.

ABSTRACT

The work is a activity of fundamental important in human life because it is a essencial condition for their social existence. Over time the work has various definitions and meanings, but today we can say that it synthesizes and meets three essential needs of human nature, the need to maintain their function (economic) to create (psychological function) and to collaborate (social function). In this context the present research aimed at understanding the relations between the paid and voluntary work, so as to identify the convergent and divergent aspects of these activities, which may explain the persistence of individuals working in two dimensions and at the same time understand how important and reflection that both activities have on the lives of respondents. As a tool for data collection was used to semi-structured interview focused on the type. Interviewed nine leaders of the Pastoral in December 2009 in Natal/RN. The data were interpreted in light of the content analysis of Bardin. The main findings regarding the convergent aspects of paid work were the importance of salary to provide for survival, living with people and exchange of experience beyond the value of work to maintain the dignity of man. The divergent aspects framed: work as an obligation, competitiveness in the work environment and low pay. As for volunteering, the convergent aspects emerged were personal fulfillment, solidarity, involvement with the noble cause of the Pastoral, recovery of his possessions in front of other realities more difficult, recognition and prestige of the families assisted by volunteers, and finally the view of volunteer work and supplemental life. Regarding the divergent aspects were cited a lack of commitment from some volunteers, as well as the need for new people to join this type of work, limited and not wanting to do more power, demands of the public attended and distorted picture of the mission of the Pastoral the Child on the part of families, including the finding of levels of poverty and social injustice inequities the most diverse. On the important aspects for the permanence of the subjects in the two spheres of work, love, dedication, personal fulfillment was the most mentioned reasons. In relations between the two works, the transfer of values appear as reciprocal and natural, being leveraged to establish them what each work activity has to offer. Conclude that altruism, solidarity, generosity, hospitality, spiritual peace, welfare and especially love, are feelings that sustain and comfort the man, whose relations came in a very expressive in the interviewees' statements and permeating the entire course of research.

Key Words: Perceptions. Relations. Paid work. Voluntary work. Pastoral the Child.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Organograma da Pastoral da Criança	54
Figura 2: Fluxo de procedimentos da análise dos dados	68
Figura 3: Aspectos convergentes e divergentes do trabalho remunerado	69
Figura 4: Aspectos convergentes e divergentes do trabalho voluntário	69

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Perfil sócio-demográfico dos voluntários da Pastoral da Criança, Nata/RN, 2010.	67
---	----

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1 Problema de pesquisa	13
1.2 Justificativa	17
1.3 Objetivos	19
2. O MUNDO DO TRABALHO	21
2.1 O trabalho na vida do ser humano	21
2.2 Sentido do trabalho	44
2.3 Trabalho voluntário	48
2.4 Pastoral da Criança	52
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	61
3.1 Tipo de pesquisa	61
3.2 Público alvo e seleção dos sujeitos	62
3.3 Coleta de dados	63
3.4 Análise dos dados	64
4. ANÁLISE DE PERCEPÇÕES DAS RELAÇÕES ENTRE TRABALHO REMUNERADO E TRABALHO VOLUNTÁRIO	66
4.1 Percepções do trabalho remunerado	70
4.2 Percepções do trabalho voluntário	75
4.3 Aspectos predominantes para a permanência dos sujeitos nas duas esferas de trabalho	85
4.4 Relações entre os dois tipos de trabalho	87
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	90
REFERÊNCIAS	93
APÊNDICE	98

1. INTRODUÇÃO

1.1 Problema de pesquisa

O trabalho humano, suas diversas concepções, sua importância, sentidos e significados passaram a ocupar lugar privilegiado no espaço da reflexão teórica nos últimos tempos, seja no campo da filosofia, da sociologia, da economia, da psicologia ou da administração, devido à importância e à relação que este tem com a existência humana.

O trabalho está atrelado a todas as dimensões da vida do sujeito, já que representa o meio de produção da vida, provendo a subsistência, criando sentidos existenciais ou contribuindo na estruturação da personalidade e da identidade, pois, é fator essencial que torna o homem um ser social, possibilitando relações com os outros, com o tempo, recriando o mundo, tornando-se reconhecido e deixando impresso no mundo em que vive a marca de sua passagem.

Inicialmente o trabalho esteve vinculado à noção de sacrifício, dor, tortura, fardo, fadiga, sofrimento, de algo esgotante para quem o realizava. Nessa corrente histórica, filosófica e religiosa, o trabalho associa-se, também, à noção de punição, como está na Bíblia (punição pelo pecado original), de onde decorre o sentido de obrigação, dever, responsabilidade. Com a evolução histórica do significado do trabalho, surge outra corrente teórica, com uma visão mais positiva, que identifica o trabalho como a aplicação das capacidades humanas para interagir com a natureza, sendo responsável pela própria condição humana. Acompanha também a noção de empenho, esforço para atingir determinado objetivo, espaço de criação, de realização, de crescimento pessoal, de interação social. Do ponto de vista religioso, com a Reforma Protestante, o trabalho sofreu uma reavaliação dentro do cristianismo, passando a ser visto como instrumento de salvação e forma de realizar a vontade divina (ALBORNOZ, 2004).

No que se refere às relações do homem com o trabalho, estas também sofreram transformações ao longo do tempo. No século XIX as características mais marcantes foram as jornadas extensivas, condições laborais insalubres, precarização das relações de trabalho, etc. No século XX, o modo de produção capitalista sustentou uma lógica de competição, de individualismo e de busca do

lucro, elementos enfatizados e intensificados através da proposta de Taylor, a partir do desenvolvimento da Organização Racional do Trabalho (ORT). Desde a origem, a ORT buscou organizar o processo de trabalho, dividindo-o entre concepção e execução, individualizando as tarefas e retirando do trabalhador o direito de conceber e criar. Segundo Dejours (1987), Taylor tinha a intenção de instituir um modo operatório único, padronizando e generalizando todos os aspectos da organização do trabalho, anulando qualquer possibilidade de expressão e de desejo do trabalhador, limitando a satisfação à recompensa monetária.

Desse modo, as transformações ocorridas no mundo do trabalho na virada do século XX para o século XXI foram marcadas pelo desenvolvimento científico e tecnológico, por inovações operadas na base técnica – de mecânica para automática – dos processos produtivos. No entanto, apesar das transformações e crises, não houve ruptura com o caráter capitalista do modo de produção e com seu complexo plano ideológico de fragmentação da subjetividade, o que pode ser demonstrado através do aumento do desemprego, da intensificação e da precarização do trabalho nos diferentes setores da economia. A flexibilização trazida pela reestruturação produtiva – que exige trabalhadores ágeis, abertos a mudanças a curto prazo, que assumam riscos continuamente e que dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais – não causa apenas sobrecarga de trabalho para os que sobreviveram ao enxugamento dos cargos, mas, acarreta grande impacto para a vida pessoal e familiar de todos os trabalhadores; sejam eles empregados ou desempregados. Tal situação pressiona o trabalhador a aceitar trabalhos desgastantes e que descaracterizam a condição humana. Diante dessas informações referentes às transformações das relações do homem com o trabalho, é possível perceber que a noção de sofrimento, presente no trabalho, ainda é uma característica marcante no mundo contemporâneo.

Ferreira e Mendes (2001) definem o sofrimento como uma vivência intensa e duradoura, na maioria das vezes inconsciente, de experiências dolorosas como angústia, medo e insegurança, oriundas do conflito entre necessidades de reconhecimento do indivíduo e restrição no ambiente de trabalho. Para esses autores, as vivências de sofrimento se originam nas situações adversas provenientes das dimensões da organização e de condições e relações de trabalho que estruturam o contexto de produção de bens e serviços. Elas constituem

indicadores de mal-estar no trabalho e manifestam-se por meio de sintomas de ansiedade, insatisfação, indignidade, inutilidade, desvalorização e desgaste. Dessa forma, o indivíduo não encontra espaço para criação, realização e crescimento pessoal no local de trabalho, de modo que o não preenchimento das expectativas pessoais dentro do ambiente laboral provocará a busca por preenchê-las em um outro ponto fora deste (SOUZA, 1999).

É nesse contexto, de suportar ou minimizar o sofrimento causado pelo trabalho e a busca de preenchimento de expectativas pessoais, que os sujeitos adotam estratégias de enfrentamento. As estratégias defensivas podem ser individuais ou coletivas. Dejours (1987), define as estratégias individuais como o mecanismo pelo qual o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar a percepção da realidade que o faz sofrer. Por sua vez, a estratégia defensiva coletiva é quando um grupo compartilha o sofrimento e encontra conjuntamente soluções para lidar com ele.

Existe uma gama de estratégias defensivas, sejam individuais ou coletivas, que os sujeitos fazem uso para minimizar o sofrimento e/ou desgaste oriundo do trabalho, para sentir prazer e realizar-se como ser humano. Há algum tempo tem se atentado para a utilização deste tempo livre, seja para desenvolver atividades paralelas ao trabalho remunerado que possam complementar suas lacunas pessoais, seja para ressaltar a necessidade de se sentirem úteis à sociedade ou devolver à sociedade um pouco do que ela lhe deu. Essas atividades podem ser a prática de exercícios físicos, a prática de algum hobby, como por exemplo a pintura, o uso do tempo livre para o lazer e ainda a realização de trabalho voluntário. Dentre tantas estratégias defensivas, nesta pesquisa o enfoque será para a realização do trabalho voluntário, analisando-se o sentido desse tipo de atividade na vida de quem o desempenha e a percepção das suas relações com o trabalho remunerado.

Por percepção entende-se ser o processo por meio do qual uma pessoa seleciona, organiza e interpreta as informações recebidas para criar uma imagem significativa do mundo (KOTLER, 2000), ou seja, trata-se da primeira etapa do processamento da informação. A percepção depende dos estímulos físicos e da relação desses estímulos com o ambiente e das condições internas do indivíduo.

Os motivos e o perfil das pessoas que desempenham o trabalho voluntário são os mais diversos, de modo que, atualmente o trabalho voluntário vem crescendo no Brasil e no mundo, pois, cada vez mais surge nas pessoas a vontade de ajudar, ainda que individualmente, na redução das mazelas sociais geradas pelo capitalismo, bem como em momentos de crises e catástrofes.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), em 2005 o Brasil contava com mais de 19,7 milhões de voluntários, sendo 53% homens e 47%, mulheres. Neste sentido, percebe-se que o Brasil tem um potencial de elevado crescimento na área de voluntariado, de modo que, diversas pesquisas realizadas sobre o tema apontaram que mais de 60% dos brasileiros entrevistados disseram possuir desejo de trabalhar como voluntário, se soubessem como e onde ajudar. Diante disso, é possível perceber que a vontade de desempenhar algum tipo de trabalho voluntário é uma característica que vem aumentando nas pessoas em todo o mundo.

Para a contextualização deste estudo, foi utilizada a discussão teórica do trabalho, à luz de uma perspectiva histórica onde é possível observar que seu sentido, valor e importância subjetivos nem sempre foram os mesmos ao longo do tempo. Na fundamentação teórica identifica-se alguns momentos decisivos dessa tradição e que ajudam a explicar sua situação na atualidade. No início dos tempos o trabalho não possuía uma importância elevada na construção da subjetividade. Isso ocorreu pelo menos ao longo de toda a Antiguidade, passando pela Idade Média até o Renascimento.

Noutro momento histórico – que coincide com a emergência da sociedade industrial –, o sentido e o valor do trabalho são redefinidos ao menos em cinco dimensões importantes. Primeira, o trabalho é reapresentado como fonte do valor econômico; segunda, como princípio moral, matéria-prima para a modelagem do caráter; terceira, como alvo de investidas ideológicas visando a domesticação e controle dos trabalhadores, em um misto de pregação religiosa e paternalismo industrial; quarta, como atividade construtora do ser e da subjetividade, meio pelo qual o ser humano acessa sua verdadeira essência; e quinta, como contrato social no qual a sociedade pode ancorar seus distintos papéis sociais e coordenar a cooperação e a solidariedade entre seus membros. Essas cinco dimensões juntas convergiram para trazer o trabalho ao posto de um dos principais valores políticos,

culturais, sociais e psicológicos durante a vigência da sociedade industrial, no século XIX e metade do século XX (BENDASSOLLI, 2007).

Para alcançar seus objetivos a pesquisa foi estruturada em cinco capítulos. O primeiro capítulo – Introdução – está dividido em três partes: o problema de pesquisa, a justificativa e os objetivos do trabalho. O segundo descreve o referencial teórico sobre o mundo do trabalho, em cujo marco conceitual a pesquisa está fundamentada, destacando-se o trabalho na vida do ser humano, o sentido do trabalho e a dimensão do trabalho voluntário. No terceiro capítulo descreve-se a trajetória metodológica, onde enfatiza-se o cenário da pesquisa – a pastoral da criança – com sua missão voltada para a solidariedade cristã, além da descrição sobre o tipo de estudo, os critérios de inclusão dos sujeitos participantes, o instrumento de coleta de dados e métodos de análise dos dados. O quarto capítulo analisa e discute os resultados, resgatando a literatura pertinente para confrontar ou corroborar os mesmos e no quinto capítulo são apresentadas as considerações finais onde se confronta os resultados encontrados com os objetivos propostos, analisando-se as possibilidades de novos estudos complementares para compreensão e aprofundamento do objeto de estudo, considerando-se que nenhuma pesquisa por si só consegue dar conta de investigar todas as dimensões de um problema.

Assim, tendo como atores sociais os voluntários vinculados à Pastoral da Criança em Natal/RN, esta pesquisa buscou compreender: qual a percepção dos sujeitos sobre as relações entre trabalho voluntário e trabalho remunerado que os mesmos desempenham simultaneamente?

1.2 Justificativa

Conforme descrevem Lakatos e Marconi (1986, p.184), a justificativa consiste numa breve exposição das razões especialmente de cunho teórico e de ordem prática que tornam viável e importante a execução de uma pesquisa.

Neste sentido, sabe-se que o trabalho é uma atividade de fundamental importância para a vida do homem, pois, representa a ação do homem para sobreviver e realizar-se, uma vez que está na base de toda a sociedade. Além disso, estabelece formas de relação e interação entre os indivíduos, entre as classes

sociais, criando relações de poder e propriedade e determinando o ritmo do cotidiano das pessoas. Portanto, estudos sobre o trabalho humano se tornam relevantes pelo fato de investigar um fenômeno que tem representatividade na vida do homem, no seu crescimento pessoal e profissional e de sua inserção e contribuição na sociedade.

Como aspecto inerente à própria condição humana, o trabalho se torna uma ação essencial para estabelecer a relação entre sujeitos, e destes com a natureza e a sociedade. Desta forma, o trabalho (e o modo de pensar sobre ele) segue as condições em que cada pessoa vive. Depende do acesso que cada um tem à tecnologia, aos recursos naturais e ao domínio do saber fazer; da posição do indivíduo na estrutura social; das condições em que executa suas tarefas; do controle que tem sobre o próprio trabalho; das idéias e da cultura do tempo em que vive, entre outros aspectos. Portanto, a concepção ou o que o trabalho significa, e sentidos que o trabalho representa para o indivíduo, são idéias construídas individualmente e com aspectos socialmente compartilhados, que variam de acordo com o contexto sócio-histórico em que cada indivíduo está inserido (ALBORNOZ, 2004).

Portanto, este trabalho reflete o interesse em compreender as relações estabelecidas entre os trabalhos remunerado e voluntário, na perspectiva de se identificar os aspectos convergentes e divergentes dessas atividades, que possam de certa forma explicar a permanência dos sujeitos nessas duas dimensões laborais e ao mesmo tempo, qual a importância e reflexo que ambas as atividades têm na sua vida.

Para compreender essas relações faz-se necessário aprofundar-se no mundo dos sentidos e significados. Sabe-se ainda que a atribuição de sentidos e significados ao trabalho são temas estudados por vários autores e em diversas áreas do conhecimento. No entanto, não existe consenso sobre o sentido e o significado do trabalho. Alguns teóricos trata-os como sinônimos e outros como fenômenos distintos (BORGES; YAMAMOTO, 2004). Nessa pesquisa particularmente fêz-se opção em aprofundar e buscar entender o sentido do trabalho para os sujeitos participantes.

Desse modo e do ponto de vista científico, a contribuição da presente pesquisa, dar-se-á na medida em que buscará contribuir com o aprofundamento do

tema. Dessa forma, a corrente teórica adotada nesta pesquisa será a que distingue sentido de significado, uma vez que, segundo Tolfo e Piccinini (2007), os significados são construídos coletivamente em um determinado contexto histórico, econômico e social concreto, ao passo que os sentidos são caracterizados por serem uma produção pessoal em função da apreensão individual dos significados coletivos, nas experiências do cotidiano. No aspecto científico existem poucas publicações explorando as relações existentes entre o trabalho voluntário e o remunerado, o que justifica a realização dessa pesquisa, que deverá trazer contribuições, na medida em que busca contribuir com o aprofundamento da presente temática, uma vez que o aprofundamento de estudos sobre a temática gera mais conhecimento, dinamiza as relações sociais, aprimora o entendimento das pessoas sobre os valores éticos, morais, e humanos de uma sociedade.

Do ponto de vista social o entendimento das relações entre os trabalhos remunerado e voluntário ajudarão a identificar os aspectos positivos e negativos de ambos os espaços laborais, que provavelmente reforçarão os vínculos e o comprometimento dos sujeitos em cada uma das atividades. Sendo melhor entendidos e explicitados os sentidos atribuídos ao trabalho, qualquer que seja a sua natureza, os sujeitos terão mais certeza da necessidade do seu envolvimento e o quanto o trabalho pode lhe completar como ser humano.

Finalmente, do ponto de vista pessoal, o interesse pelo assunto surgiu devido a inquietações derivadas das interpretações e observações pessoais acerca das relações existentes entre o trabalho remunerado e o trabalho voluntário, principalmente nas relações estabelecidas por sujeitos que desempenham as duas atividades ao mesmo tempo.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

Compreender a percepção das relações entre o trabalho remunerado e o trabalho voluntário, estabelecidas por sujeitos da Pastoral da Criança.

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Identificar pontos convergentes e divergentes atribuídos por voluntários à atividade realizada na Pastoral da Criança;
- b. Identificar pontos convergentes e divergentes atribuídos por voluntários à atividade remunerada que desempenham;
- c. Verificar que aspectos são predominantes para explicar a permanência dos sujeitos nas duas esferas de trabalho.

2. O MUNDO DO TRABALHO

2.1 O trabalho na vida do ser humano

Na linguagem cotidiana a palavra trabalho tem muitos sentidos e significados. Em alguns casos lembra dor, tortura, suor do rosto, fadiga e sofrimento, no entanto, mais que aflição e fardo, o trabalho representa a ação do homem para sobreviver e realizar-se. O trabalho está na base de toda a sociedade, estabelecendo as formas de relação e interação entre os indivíduos, entre as classes sociais, criando relações de poder, propriedade e determinando o ritmo do cotidiano. Jaccard (1974, vol1) explica a relação intrínseca existente entre o trabalho e o homem quando afirma que o desenvolvimento da civilização e o próprio destino deste dependem da evolução das idéias sobre o trabalho.

Na maioria das línguas da cultura europeia a palavra trabalho tem mais de um significado, variando o sentido entre ócio e fadiga. Em português, a palavra trabalho significa realizar uma obra que expresse o ser humano, que dê reconhecimento social e permaneça além da vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível (ALBORNOZ, 2004).

Segundo Ferreira (1988), a palavra trabalho significa aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim; atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento; o exercício dessa atividade como ocupação, ofício, profissão; tarefa, obrigação, responsabilidade.

Etimologicamente, a palavra trabalho provém do latim, com o termo *tripalium*, que designa um instrumento composto de três paus agregados, às vezes revestidos de pontas de ferro, utilizado por agricultores para bater o trigo e o milho, bem como rasgar e esfiapar o linho. A maioria dos dicionários, contudo, registra *tripalium* apenas como instrumento de tortura, derivada do verbo *tripaliare*, que significa torturar. Desse modo, o trabalho tem este sentido original de padecimento, de tortura e de sofrimento (ALBORNOZ, 2004; VATIN, 1999).

O trabalho também representa uma relação entre o homem e a natureza, e constitui categoria central na definição do homem:

O trabalho é um processo em que o homem e a natureza participam e no qual o homem, por seu próprio acordo inicia, regula e controla as relações

materiais entre si mesmo e a Natureza. Ele se opõe à Natureza como uma de suas próprias forças, colocando em ação pernas e braços, cabeça e mãos, as forças naturais de seu corpo, a fim de apropriar-se das produções da Natureza de um modo conforme à sua própria vontade. Neste sentido o mesmo autor considera o trabalho como a condição *sine qua non* para a definição do ser humano (MARX, BORCHARDT, 1967, p. 25).

Com relação ao sentido, valor e a importância do trabalho na vida do ser humano é possível observar que nem sempre foram os mesmos ao longo da tradição ocidental. Entretanto pode-se afirmar que o trabalho sempre foi, para o homem, simultaneamente alegria e tormento, pois pela sua própria natureza, implica um esforço, uma tensão, um constrangimento que em certas condições, pode ir até ao sofrimento, entretanto, não há criação nem trabalho que não sejam ao mesmo tempo sofrimento e alegria (JACCARD, 1974, vol1).

É importante observar que o trabalho, como categoria de estudo de diversas áreas da ciência é passível de inúmeras definições e significações. Entretanto, pode-se afirmar que, na atualidade, o trabalho satisfaz três necessidades fundamentais da natureza humana: a necessidade de subsistir (função econômica), a de criar (função psicológica) e a de colaborar (função social). Jaccard (1974, p. 10, vol1) corrobora com esta questão da amplitude na definição do trabalho quando afirma que “como o jogo, a guerra ou o amor; o trabalho é um comportamento, uma conduta cuja natureza todos compreendem claramente, mas que é muito difícil definir”.

Nesse sentido, qualquer apresentação da história das idéias, sobre determinada área da experiência humana na cultura ocidental, deve-se procurar suas origens na Grécia, em Roma, e também na tradição judaico-cristã.

A noção de trabalho na história da humanidade só se tornou mais precisa a partir do momento em que certos povos se estabilizaram na agricultura e no artesanato, quando o ser humano passou de nômade a sedentário, ao fixar-se à terra. Inicialmente, os seres humanos viviam de forma nômade, os alimentos estavam disponíveis na natureza e bastava que fossem extraídos na medida suficiente para satisfazer as suas necessidades de sobrevivência. Mas, a partir do momento em que os grupos sociais passaram a viver de forma sedentária, o ser humano passou a ter uma relação diferente com a natureza. Os alimentos de uma determinada região eram consumidos mais rapidamente do que a natureza poderia repô-los e, então, os homens passaram a se dedicar a atividades agrícolas, de

forma a obterem os alimentos na quantidade e variedade desejadas. Portanto, a partir deste momento, o trabalho passou a fazer parte indissociável da vida dos seres humanos (ALBORNOZ, 2004; BENDASSOLLI, 2007; CARMO, 1992).

Os antigos caçadores não tinham, como na atualidade, a noção do trabalho, quando faziam longos ou pequenos percursos em perseguição aos animais de caça. A sua atividade era ocasional, descontínua, irregular; era, no entanto, trabalho no primeiro sentido, ou seja, na função econômica com o fim de assegurar a subsistência do grupo humano. Assim, somente a partir do momento em que os primeiros artesãos, criadores de gado e agricultores ficaram sujeitos a uma certa continuidade e sobretudo a uma certa regularidade na execução das suas tarefas, é que a noção de trabalho se definiu e se delimitou (JACCARD, 1974, vol1).

O mundo antigo nunca tratou com nobreza o trabalho. De acordo com Arendt (1995), os gregos cultivavam, em seu ideal de sabedoria, o primado da contemplação sobre toda atividade, na convicção de que nenhum trabalho de mãos humanas pode igualar em beleza e verdade o universo. O trabalho seria uma atividade menor, visto ter como fim apenas suprir as carências físicas.

Nesse contexto, os gregos faziam distinção entre o esforço do trabalho na terra, a fabricação do artesão que serve ao usuário, e a atividade livre do cidadão que discute os problemas da comunidade.

Inicialmente para os gregos, o trabalho na terra indicava valor e prestígio, pois o mesmo estabelecia um elo com a divindade. Entretanto, com a generalização da escravidão, resultante do monopólio das terras no país e das conquistas bélicas no exterior, que deturpou a opinião existente na Grécia sobre o trabalho, este passou a ser feito por escravos ou homens-não-livres, de modo que ao trabalho não era associado nenhum valor ou virtude moral; pelo contrário, ele brutalizava a mente e tornava o homem inadequado para as práticas superiores, como a política ou a filosofia (BENDASSOLLI, 2007).

Historicamente, havia entre os artesãos da Antiguidade uma divisão do trabalho com vistas à qualidade do produto e por causa da diversidade das capacidades e dons, e não com vistas a maior produtividade. Na concepção dos gregos, o trabalho não se dá como criação livre porque é feito para sobreviver, recebe remuneração, e se constitui em serviço ao usuário (CARMO, 1992).

Albornoz (2004) relata que os homens livres só podiam viver no ócio, como filósofos ou políticos, entregues à contemplação ou à ação política, estes últimos discutindo os problemas da comunidade. O trabalho intelectual se concentrava na classe dos homens livres, enquanto o trabalho físico, considerado servil e humilhante, era realizado sobre os ombros dos escravos e das mulheres.

Segundo Guerreiro Ramos (2009), na sociedade antiga o processo de produção e de criação de bens estava orientado pela tradição e pelo costume. Nela não existia a idéia de lucro. O que era produzido servia para satisfazer as necessidades da comunidade. O excedente era utilizado para consumo futuro ou para doações ou trocas (não comercializados), a troca não era feita com o objetivo de lucro, mas para satisfazer necessidades.

Na Idade Média a economia era baseada principalmente na agricultura, o trabalho servil era realizado em pequenas comunidades, muitas vezes auto-suficientes e quase sempre distantes do pequeno mercado da cidade. Como única fonte de subsistência e riqueza, a posse da terra era condição de liberdade e poder. A grande maioria dos que não a possuíam muitas vezes levava uma vida semelhante à dos antigos escravos, embora fossem livres juridicamente (CARMO, 1992).

De acordo com Bendassolli (2009), na Idade Média, a Igreja desenvolveu uma nova doutrina sobre a importância do trabalho. Para a Igreja, o trabalho é reconhecido em sua dimensão de utilidade, ligada ao corpo e suas exigências naturais. Nesta visão do trabalho, há uma perspectiva de “suficiência” na relação com ele: trabalhar só o necessário e não perder de vista os reais valores que levam à graça de Deus.

O trabalho não era tido como algo nobre, ou como fonte de satisfação. Era valorizado apenas na medida em que contribuía para a resignação cristã e a restauração da pureza da mente. Servia para afastar as pessoas da preguiça. O corpo, origem de todo pecado, deve permanecer ocupado para afastar-se das tentações diabólicas. Como se vê, não há veneração do trabalho em nome de uma maior produtividade; ele é um meio de salvação, uma oportunidade, oferecida pela “graça” divina, de redenção pela penitência (CARMO, 1992).

Conforme Albornoz (2004), a leitura que se tornou difundida sobre o sentido do trabalho para os cristãos primitivos e os teólogos precursores do

cristianismo é a que realça o caráter de punição do trabalho à qual o homem está condenado pelo pecado. A Bíblia o apresenta como castigo, um meio de expiação do pecado original. Por haverem perdido a inocência original do paraíso, Adão é condenado a ganhar o seu pão com o suor de seu rosto, assim como Eva é condenada às dores do parto. No entanto, esta visão é parcial. O trabalho também está a serviço dos fins da caridade, do cuidado com a saúde do corpo e da alma, da defesa do espírito contra os males da ociosidade. Na prática, o trabalho é útil de três maneiras: como uma forma de evitar a ociosidade; como meio de submeter o corpo a suas faculdades mentais; e como meio de obtenção do sustento.

Cronologicamente o trabalho começa a ser levado a sério a partir do momento em que o comércio começa a se desenvolver. O fim da escravidão está para o mundo antigo como a decadência do feudalismo está para a Idade Média no que diz respeito à necessidade de desenvolvimento de um “novo sentido e importância” atribuídos ao trabalho. A transição de uma economia auto-suficiente para uma economia de troca surge no século XIII e causa revolução na estrutura tradicional da sociedade fundiária medieval (CARMO, 1992).

Segundo Bendassolli (2007), com o crescimento das cidades e do comércio surgiu a pressão para que o trabalho como penitência fosse revisto, pois a contradição entre vida espiritual e vida material estava se tornando cada vez mais crítica para o sucesso daqueles. Quer dizer, mercadores, artesãos e outros trabalhadores passaram a se preocupar com uma justificação religiosa para suas atividades e vocação, ansiosos ainda em adquirir dignidade e respeito por meio do seu trabalho.

Em suma, o ponto mais importante a destacar em relação a esta retrospectiva da história do trabalho para os antigos e os medievos é a ausência de um elemento de cálculo econômico, um conceito de valor material, sua produção e sua medida. Na Idade Média, a riqueza estava a serviço do homem, e não o homem a serviço dela. O caráter instrumental das atividades econômicas e do trabalho era dado por um ideal que determinava a verdadeira essência do homem muito longe da órbita econômica – para os gregos, a felicidade; para os medievos, a salvação diante de Deus.

Nessa trajetória histórica do sentido e valor do trabalho na vida do homem, surge a Reforma Protestante, ocorrida no século XVI, onde o trabalho sofre

uma reavaliação dentro do cristianismo, de modo que o ócio passa a ser considerado uma evasão antinatural e pernicioso, desse modo, manter-se pelo trabalho é um modo de servir a Deus. O trabalho passou a ser considerado o caminho religioso para a salvação, a ser visto como virtude e obrigação.

O mundo antigo e medieval mantinha separados os domínios da economia e da moral. Na Idade Média, com os teólogos católicos, o trabalho não deveria ter um propósito em si mesmo. A vida contemplativa, a submissão do corpo à alma, a vida monástica e a dificuldade em reconhecer as atividades comerciais como moralmente legítimas, atribuía ao trabalho um lugar modesto na ordem natural das coisas. Com Lutero, Calvino e o puritanismo, há não só uma inversão de valores como uma aproximação entre o homem econômico e o homem moral. Com o protestantismo, o trabalho deixa de ser um meio de satisfazer as necessidades para se tornar um objetivo autônomo, um ideal do trabalho pelo trabalho e a devoção a uma vocação individual, de modo que trabalhar tornou-se na principal forma de servir a Deus, e a ociosidade foi fortemente combatida (BENDASSOLLI, 2009).

Dessa forma, a valorização do trabalho pelo protestantismo depende de uma ideologia individualista que coloca grande ênfase no cumprimento do dever cristão neste mundo. A vida ativa deve ir além da vida contemplativa (entendida como passividade), pois é por meio daquela que o homem pode agradar a Deus, em outras palavras, cumprindo seus deveres de acordo com a posição ocupada na hierarquia social, de acordo com sua vocação (BENDASSOLLI, 2009).

De acordo com Weber (2000), o asceticismo puritano, ao criar incentivos para o trabalho, punir a ociosidade, disciplinar o uso dos prazeres e do tempo, treinar a habilidade de postergação e de contribuição com a comunidade por meio do desenvolvimento da própria vocação, moldou moralmente uma legião de trabalhadores que passara a ser cada vez mais necessária à industrialização. Um segundo ponto a mencionar é a centralidade que o trabalho passou a ocupar no pensamento puritano. Nesta nova ideologia, ao contrário do que ocorria com a postura controlada e com o senso de suficiência dos antigos e dos medievos, não há limite ao trabalho. Pelo contrário, há mesmo uma compulsão a trabalhar, na medida em que o ócio carrega consigo um fardo de insuportável culpa. Se o cristão católico podia justificar-se moralmente pelo não-trabalho quando suas necessidades básicas estivessem satisfeitas, ou quando sentisse que o pêndulo da consciência não estava

oscilando a favor da contemplação a Deus, o mesmo já não poderia fazer o protestante.

Entre os puritanos, ao mesmo tempo que a sua ética se torna mais rígida e exigente com relação ao trabalho, também condena a procura de bens materiais e dinheiro. Mas a riqueza só é eticamente condenável na medida em que se constitui numa tentação para a vadiagem e para o relaxamento. A objeção moral não se refere a riqueza em si, mas ao seu gozo, com a sua conseqüência de ócio e de sensualidade. A perda de tempo é o primeiro e o principal de todos os pecados. Toda hora perdida no trabalho redonda em perda de trabalho para a glorificação de Deus. Pois o trabalho constitui a própria finalidade da vida. A expressão de São Paulo “quem não trabalha não deve comer” é incondicionalmente válida para todos. A falta de vontade de trabalhar é um sintoma da ausência do estado de graça. Para o homem que crer em Deus há o dever de trabalhar (ALBORNOZ, 2004).

Segundo Weber (2000), é nesta nova avaliação religiosa sobre o trabalho do homem (como instrumento de purificação e meio de salvação) que reside a mais poderosa alavanca da economia capitalista, onde a religião impõe diversas restrições ao uso da riqueza adquirida, manipulando o homem para que ele trabalhe com o propósito de se manter dentro do seu compartimento social. Assim, o poder de convicção religiosa põe à disposição da classe burguesa trabalhadores sóbrios e aplicados, que se dedicam ao trabalho com a consciência de estar agradando a Deus. A burguesia tem a tranqüilizadora consciência de que a distribuição desigual da riqueza deste mundo é obra da divina providência. Dizer que agrada a Deus, ser constante e submisso a uma profissão e a um papel social parece dar justificativa ética para a moderna divisão social do trabalho do capitalismo; assim, como dizer que a providência divina provê as chances de lucro e enriquecimento parece dar uma justificativa ética para os homens de negócio. Nesse sentido, ser “rico e feliz” adquire um caráter quase coercitivo de um dever para com Deus, o que acaba por reforçar o papel da Igreja nos negócios (SERAFIM, MARTES, 2007).

Nesta fase da história, a idéia antiga do trabalho sofreu uma transformação radical, o qual adquire um valor ascético. O trabalho não corrompe mais a alma e o corpo, como se proclamava no mundo antigo, mas, ao contrário, prepara a primeira para a vida contemplativa e o corpo para a ocupação, livrando-os dos desejos inferiores (GUERREIRO RAMOS, 2009). O que acontecia de fato era a

evolução das idéias sobre o trabalho com o objetivo de “preparar” o homem para ser um “servo” do sistema capitalista que vem surgir mais adiante; é o ascetismo dos puritanos que ajuda a formar os exércitos necessários à industrialização.

O capitalismo pode ser entendido como o sistema econômico que, baseado na legitimidade dos bens privados e na irrestrita liberdade de comércio e indústria, declara como princípio básico o poder exclusivo do capital; o objetivo de sua atividade econômica reside, pois, na aquisição ilimitada de lucro (MOTTA 1995). Ou seja, neste sistema econômico o capitalista é o detentor do capital e dos meios de produção, onde a força de trabalho do trabalhador é quem gera os lucros para o capitalista, e o trabalhador não participa do usufruto destes lucros, recebendo em troca do seu trabalho um salário.

De acordo com Carmo (1992), a expansão comercial e financeira propiciou o surgimento do capitalismo, cuja culminância se deu nos séculos XVII e XVIII. O desenvolvimento industrial provocou mudanças sem precedentes na história; o feudalismo perdeu terreno e a burguesia emergiu como classe dominante, impondo gradativamente seu ideal econômico. Houve a reordenação da sociedade rural centralizada na vila e na aldeia camponesa, e a conseqüente migração da população para os centros urbanos. Essas profundas transformações econômicas desestruturaram a antiga e quase estática ordem social, introduzindo modificações substanciais na atividade manufatureira, de natureza artesanal e doméstica. O trabalho familiar que prevalecia nas oficinas foi reorganizado, e a atividade de artesão sofreu um processo de desqualificação. A era do maquinismo arrancou mulheres e crianças do lar e levou-as ao ambiente sombrio das fábricas.

O desenvolvimento do capitalismo só foi possível quando houve mão-de-obra disponível em grande escala. No início, lançou-se mão do crescente exército de camponeses e artesãos arruinados, oriundos da destruição da sociedade pré-capitalista medieval, que expulsos das terras e das aldeias, desenraizados e sem uma situação segura na sociedade constituíram-se nos primeiros empregados das fábricas (JACCARD, 1974, vol2).

Com a antiga ordem social posta abaixo, não será mais a nobreza quem ditará os rumos dos acontecimentos, mas os burgueses dotados do capital. Quem passará a deter, portanto, o capital e os meios de produção será o capitalista. Os indivíduos, por sua vez, desprovidos destes meios não têm como proporcionar, a si

mesmo e aos seus, sua subsistência. A única coisa que restará para o homem, desprovido de capital, será a sua força de trabalho.

Neste sentido, coloca-se de um lado o dono do capital e de outro os possuidores da força de trabalho. E é esta condição “livre” e desprovida dos meios de produção do trabalhador que proporciona a venda da força de trabalho como uma mercadoria – a única que o trabalhador possui. Ser mercadoria significa representar um valor de uso e um valor de troca, ou seja, que tenha valor de uso para os outros, valores de uso social. Em outras palavras, a situação socioeconômica existente tornava necessário ao indivíduo, desprovido de tudo, vender seu trabalho e, ao capitalista, adquiri-lo como meio de dar prosseguimento à produção de outras mercadorias, o que sendo valor de troca, permite crescer seu capital. Nesta realidade se funda a noção de contrato de trabalho, surgindo o trabalho na forma de emprego assalariado (BORGES, YAMAMOTO, 2004).

Neste novo sistema econômico vivido pelo homem na história do trabalho, surge a era da industrialização, onde a substituição das ferramentas pelas máquinas, da energia humana pela energia motriz e do modo de produção doméstico pelo sistema fabril constituiu a Revolução Industrial; revolução, em função do enorme impacto sobre a estrutura da sociedade, num processo de transformação acompanhado por notável evolução tecnológica (BORGES, YAMAMOTO, 2004).

Dessa forma, a Revolução Industrial teve início na Inglaterra, no século XVIII, a qual resultou das seguintes premissas: revolução agrícola, produzindo a mão-de-obra abundante e barata; expansão do comércio marítimo; abundância de capitais e baixa da taxa de juros; avanços tecnológicos (invenções) com máquinas; utilização de uma nova forma de energia (vapor). Ao mesmo tempo, encerrou a transição entre feudalismo e capitalismo, a fase de acumulação primitiva de capitais e de preponderância do capital mercantil sobre a produção (CARMO, 1992).

Aos poucos a Revolução Industrial foi acontecendo na França, na Alemanha, na Itália e em alguns países da Europa, entretanto, na própria Europa o processo de industrialização não se realizou como um todo, havendo a formação de países (ou áreas) “desenvolvidos” e outros “subdesenvolvidos”, como era o caso dos países escandinavos. No resto do mundo (América Latina, África e Ásia) a Revolução Industrial aparece por volta do século XIX, pelas seguintes conseqüências: destruição de uma indústria artesanal doméstica; implantação de

empresas estrangeiras; exploração dos recursos naturais segundo os interesses do imperialismo; construção de obras públicas e de vias de transporte segundo esses mesmos interesses, ou para facilitar a exportação de matérias-primas e produtos tropicais (BEVILAQUA, 1998).

Com a Revolução Industrial a vida do trabalhador muda radicalmente, a primeira mudança foi na sua forma de trabalhar. Antes da industrialização os camponeses e artesãos podiam dosar o ritmo de suas atividades e tinham controle sobre sua criação e produção, não havia cisão entre trabalho e lazer, entre o local de trabalho e a casa do indivíduo. Nas fábricas a força de trabalho do trabalhador era vista como uma mercadoria qualquer e o processo de produção foi parcelado, de modo que o trabalhador se tornara especialista em uma única tarefa, tornando-se alienado, desempenhando atividades repetitivas por uma longa jornada de trabalho, de modo que o homem se torna escravo do seu trabalho, Antunes (2004), explica a relação entre o trabalho, o trabalhador e o produto do seu trabalho:

O trabalho é externo ao trabalhador, isto é, não pertence ao seu ser, que ele não se afirma, portanto, em seu trabalho, mas nega-se nele, que não se sente bem, mas infeliz, que não desenvolve nenhuma energia física e espiritual livre, mas mortifica seu corpo e arruína o seu espírito. O trabalhador só se sente em primeiro lugar, junto a si, quando está fora do trabalho e fora de si, quando está no trabalho. Está em casa quando não trabalha e, quando trabalha, não está em casa. O seu trabalho não é, portanto voluntário, mas forçado, trabalho obrigatório. O trabalho não é, por isso, a satisfação de uma carência, mas somente um meio para satisfazer carências fora dele. Sua "estranhidade" evidencia-se aqui de forma tão pura que, tão logo inexistir coerção física ou outra qualquer, foge-se dele como de uma peste. O trabalho externo, o trabalho o qual o homem se exterioriza, é um trabalho de auto-sacrifício, de mortificação. Finalmente, a externalidade do trabalho aparece para o trabalhador como o trabalho não sendo seu próprio, mas de outro, que o trabalho não lhe pertence, que ele no trabalho não pertence a si mesmo, mas a um outro (p. 180).

Para Bendassolli (2007), esta passagem sugere dois aspectos do problema da alienação. Primeiro, que os trabalhadores são alienados do produto de seu trabalho, na medida em que este é apropriado por outros e, conseqüentemente, eles não mais controlam seu próprio destino. Em segundo lugar, eles também são alienados do próprio ato de produzir. Neste caso, o trabalho se torna estranho porque já não pode oferecer satisfação intrínseca a seu executor. Contudo, essas duas faces da alienação apenas antecipam uma última e mais problemática questão: a alienação atinge precisamente o ser genérico do homem, sua essência como ser consciente de sua condição e livre para determinar seu próprio destino. Em suma,

Marx, Borchardt (1967) afirma que a alienação deriva do fato de o objeto produzido pelo homem ser tornado estranho a ele próprio e pelo fato de o trabalhador ser *objetivizado* no processo de produção.

No trabalho nas fábricas o trabalhador passava por longas jornadas de trabalho, que de acordo com Marx, Borchardt (1967, p. 54) variavam dentro dos limites físicos e sociais. Ambos eram elásticos e permitiam maior flexibilidade. Por isso, encontramos jornadas de duração as mais diversas, de 8, 10, 12, 14, 16 e 18 horas”. Jaccard (1974, vol2, p. 93) descreve uma jornada estafante de trabalho, mostrando que em alguns casos os operários, depois de uma jornada de trabalho de 16 horas, tinham de percorrer um trajeto de uma hora ou mais para chegar até sua casa e, no dia seguinte, tinham de levantar-se às três horas da manhã para chegar ao trabalho no horário determinado.

Nessa época, no mundo operário, todos os membros da família tinham que trabalhar, para tentar ganhar o mínimo para sobreviver, pois os salários eram baixíssimos e insuficientes para o sustento. Certamente, as crianças já tinham dado antes sua contribuição ao labor agrícola e artesanal, mas jamais as condições do seu trabalho foram tão árduas. Por volta do ano de 1842, meninas de 5 a 8 anos desciam às minas antes das 4 horas da manhã e só saíam de lá depois de 5 da tarde: em plena escuridão tinham de abrir e fechar as passagens dos operários. O trabalho da criança era mais apreciado porque supunha maior docilidade e obediência, em virtude de sua fragilidade. Além disso, era mais barato: bastava um insignificante salário ou, muitas vezes, alojamento e uma ração em pão. As condições de trabalho eram tão degradantes que para cada 100 crianças nascidas nas famílias de simples operários da fiação, por exemplo, só 27 atingiam a idade dos 10 anos. Apenas 17 chegavam aos 20 anos, 6 aos 40 anos e 1 aos 60 anos (CARMO, 1992; JACCARD 1974, vol2) .

Em suma, as condições de trabalho dos operários no século XIX eram caracterizadas por jornadas extensivas, condições laborais insalubres, salários ínfimos, divisão no processo de produção, atividades repetitivas, exploração do trabalho infantil, alojamentos sórdidos, proliferação de doenças, repouso insuficiente, alienação, entre outros, o que causa grande insatisfação ao trabalhador e o trabalho por sua vez, se torna fonte de desrealização, de degradação, de mortificação. Neste sentido, ANTUNES (2004) corrobora dizendo:

Marx afirma que o trabalhador decai a uma mercadoria, torna-se um ser estranho, um meio da sua existência individual. O que deveria ser fonte de humanidade se converte em desrealização do ser social, alienação e estranhamento dos homens e mulheres que trabalham. E esse processo de alienação do trabalho não se efetiva apenas na perda do objeto, no produto do trabalho, mas também no próprio ato de produção, que é resultado da atividade produtiva já alienada. O que significa dizer que sob o capitalismo o trabalhador freqüentemente não se satisfaz no trabalho, mas se degrada; não se reconhece, mas muitas vezes recusa e se desumaniza no trabalho (p.9).

Com o passar dos tempos a tecnologia se tornava mais evoluída e desta forma aumentava a mecanização da indústria, resultando, cada vez mais, na substituição do homem pela máquina, o que causou um alto nível de desemprego e insatisfação. Com a introdução dessas novas máquinas os operários expressavam sentimentos de humilhação, de cólera e de temor não só por serem substituídos nas fábricas e lançados ao desemprego, como também viam o seu trabalho ficar desvalorizado e perderem as suas qualidades profissionais à medida que aumentava a mecanização da indústria (BEVILAQUA, 1998).

Apesar da inserção dessas novas máquinas nas indústrias, os capitalistas não reduziam as horas da jornada de trabalho dos empregados e muito menos aumentavam seus salários, pelo contrário prolongavam ainda mais o tempo de trabalho aos operários que restavam nas indústrias e diminuían a remuneração dos mesmos, o que causou grande revolta entre os trabalhadores e estes passaram a destruir as máquinas, pois quando os operários viram que as horas de trabalho se prolongavam até 18 horas por dia e os salários continuavam insuficientes para os sustentarem, consideraram a máquina o símbolo de uma vida infeliz. Jaccard (1974, vol2) ilustra a distribuição injusta dos benefícios advindos com as evoluções tecnológicas quando afirma que a invenção das máquinas, aumentou o poder do homem, e constituiu-se num benefício para a humanidade, mas ao mesmo tempo trouxe uma distribuição injusta dos seus benefícios, transformando-se em flagelo e desgraça para os pobres.

O capitalismo, como sistema econômico, objetivou uma busca desenfreada pelo lucro e uma exploração tão grande do trabalhador que deixou uma mancha na história dessa época. Entretanto, mais do que os sistemas, são os homens os verdadeiros responsáveis (ARENDR, 1995).

Neste sentido, como a busca do lucro é o principal objetivo do homem neste sistema econômico, o capitalista prolonga o uso da força de trabalho em seu

benefício, obtendo o lucro da diferença do que pagou e a quantidade de trabalho recebida do trabalhador. Assim, a mais-valia é o prolongamento do processo de formação de valor, ou seja, resulta de um excedente quantitativo de trabalho na duração prolongada do processo de produção. Segundo Antunes (2004), a mais-valia é o nome dado por Karl Marx à diferença entre o valor produzido pelo trabalho e o salário pago ao trabalhador, que seria a base do lucro no sistema capitalista.

Com relação à mais-valia Marx e Borchardt (1967, p. 54) explica que:

A mais-valia é produzida pelo emprego da força de trabalho. O capital compra a força de trabalho e paga, em troca, o salário. Trabalhando, o operário produz um novo valor, que não lhe pertence, e sim ao capitalista. É preciso que ele trabalhe um certo tempo para restituir unicamente o valor do salário. Mas isso feito, ele não pára, mas trabalha ainda mais algumas horas por dia. O novo valor que ele produza agora, e que passa então ao montante do salário, se chama mais valia.

Portanto, a teoria marxista da mais-valia pode ser compreendida da seguinte forma: suponha-se que um funcionário leve duas horas para fabricar um par de calçados. Nesse período ele produz o suficiente para pagar todo o seu trabalho. Mas, embora ele permaneça mais tempo na fábrica, produzindo mais de um par de calçados, recebe o equivalente à confecção de apenas um. Em uma jornada de oito horas, por exemplo, são produzidos quatro pares de calçados. O custo de cada par continua o mesmo, assim também como o salário do proletário. Com isso, conclui-se que ele trabalha seis horas de graça, reduzindo o custo do produto e aumentando os lucros do patrão. Esse valor a mais é apropriado pelo capitalista e constitui o que Karl Marx chama de "mais-valia".

Ao capitalista interessa, pois, ampliar a mais-valia. De início, assim o faz por meio do prolongamento da extensão da jornada de trabalho. Esta, porém, é limitada tanto concretamente pelo tempo que um indivíduo pode trabalhar, quanto pelas relações sociais. Com relação ao prolongamento da jornada de trabalho Marx e Borchardt (1967, p. 54) esclarece que:

A jornada de trabalho tem um limite. Ela não pode prolongar-se além dele. Esse limite é determinado de dois modos. De início pelas necessidades físicas da força de trabalho. Um homem não pode, durante um dia de 24 horas, despendar senão uma determinada quantidade de força vital. A força tem necessidade de repousar, de dormir durante uma parte do dia; durante outra parte, o homem precisa satisfazer outras necessidades físicas: alimentar-se, lavar-se, vestir-se etc. O operário deve dispor de um certo tempo para a satisfação de certas necessidades intelectuais e sociais, cujo número e extensão são determinados pelo estado geral da civilização.

A tendência do capital para prolongar a jornada de trabalho suscitou resistências na classe operária e conduziu à duras lutas sociais e políticas. De modo que, a combinação da miséria com a esperança, fez com que os operários passassem a reivindicar o direito ao trabalho, tornar o trabalho suportável, equitativamente recompensado e a todos assegurado. Neste sentido, os trabalhadores entenderam que era preciso se unir para lutar pelos seus direitos, de modo que os operários compreendiam que a sua única força era o seu número e esse número tornava-se considerável nos centros industriais, mas para essa força ser eficaz tinha de ser disciplinada. Neste período surgem as idéias iniciais para a fundação dos sindicatos (CARMO, 1992).

Durante todo o século XIX, o desenvolvimento das indústrias é incessantemente cortado por períodos de greves e crises. Ocorreram diversas greves no mundo do trabalho, porque os trabalhadores lutavam pelo direito ao trabalho e a remuneração justa. Os sindicatos dos operários defendiam que um trabalho demasiado prolongado, não só arruína a saúde do trabalhador como, impedindo-o de cultivar a inteligência, aniquila a dignidade do homem (JACCARD (1974, vol2). As causas das lutas dos trabalhadores são motivadas principalmente pelas condições de trabalho a que eram submetidos, e através destas reivindicações obtiveram alguns benefícios (como por exemplo, a redução da jornada de trabalho). Entretanto, o capitalismo estava sempre buscando novos métodos para proporcionar o aumento da produção e conseqüentemente, da mais-valia.

Desse modo, a passagem do século XIX para o século XX foi marcada pelo surgimento das ciências industriais do trabalho. Administração, sociologia do trabalho, fisiologia e posteriormente psicologia (VATIN, 1999). Todas essas áreas da ciência tinham como objetivo maximizar e aperfeiçoar a produção e proporcionar “melhorias” na vida do trabalhador.

Carmo (1992) relata que no início do século XX, surgiu, nos Estados Unidos, uma nova concepção produtivista, o qual é marcado pelo pioneirismo dos estudos efetuados por Frederick Winslow Taylor (1856-1915), cuja corrente de pensamento passou a ser designada taylorismo. Engenheiro de formação puritana, de princípios rígidos, Taylor foi educado dentro de uma mentalidade de disciplina de veneração ao trabalho. Com Taylor, pela primeira vez na história, o trabalho passa a ter uma atenção sistemática em seus mínimos detalhes, anteriormente

negligenciados. Ele funda uma nova ideologia produtivista, realçada como um método “científico” de organização do trabalho.

O desenvolvimento do taylorismo se deu em um contexto de crise e, como consequência, foi encarado como meio de reduzir custos e aumentar a produtividade do trabalho. Nesse sentido o taylorismo visa à racionalização da produção, a fim de possibilitar o aumento da produtividade no trabalho, evitando o desperdício de tempo, economizando mão-de-obra, suprimindo gestos desnecessários e comportamentos supérfluos no interior do processo produtivo (HELOANI, 1994; MOTTA, 1995).

A aplicação das idéias de Taylor visa acentuar de vez a separação entre o trabalho intelectual (planejamento, concepção e direção) e o trabalho manual (execução) no interior do processo produtivo. Cada operário realiza a sua tarefa individualmente, com atividades distintas daquelas do operário vizinho, e elimina-se o trabalho em grupo, gerador de corporativismo, discussões e pressões, responsáveis pela queda de produção.

Conforme Guerreiro Ramos (2009), o método científico proposto por Taylor, consta, em resumo, de duas operações fundamentais: a análise e a síntese. Por outro lado, no trabalho distinguem-se o seu sujeito (o homem) e o seu objeto (a matéria). Ao aplicar o método científico ao homem, Taylor abordou o estudo dos tempos e dos movimentos. Cada atividade deveria ser analisada ou decomposta em suas operações mais elementares: é a análise. A seguir devem ser identificadas as operações inúteis ou supérfluas e elaborada uma composição racional de operações: é a síntese, (a tarefa) na qual os tempos de execução devem ser reduzidos a um mínimo e os movimentos devem ser os mais elementares possíveis. Nesse sentido, Taylor criou o chamado sistema funcional da organização administrativa do trabalho industrial, edificado na dicotomia entre o planejamento e a execução.

Ao reduzir-se a complexidade do saber operário, introduz-se o desinteresse pela atividade, a monotonia, o tédio e, em consequência, a idiotização do trabalhador. Antes, os ofícios qualificados eram passados, na prática e oralmente, do operário para o aprendiz, o que requeria destreza, tempo e habilidade. Retirando-lhe o saber, retira-lhe o poder de força na luta pela conquista de melhores condições de trabalho (CARMO, 1992).

Simultaneamente à consolidação do taylorismo, Henry Ford (1863-1947) desenvolveu uma nova proposta de gestão da produção: a linha de montagem, cujo processo passou a ser denominado fordismo. O fordismo reformula o projeto de administrar individualmente as particularidades de cada trabalhador no exercício dos tempos e movimentos. Para tal fim, preconizará limitar o deslocamento do trabalhador no interior da empresa. O trabalho será dividido de tal forma que o trabalhador possa ser abastecido das peças e componentes através de esteiras, sem precisar movimentar-se (HELOANI, 1994).

Carmo (1992) descreve que a linha de montagem seguiu a trilha aberta por Taylor. Essa atividade em cadeia elevou o grau de mecanização no trabalho, reduzindo ainda mais a iniciativa e a autonomia dos operários. Ao ditar a cadência do trabalho, a linha de montagem permite um grau de padronização da mão-de-obra que elimina o operário zeloso ou o preguiçoso, pois ambos retardariam a marcha de produção. Através da esteira transportadora, o fordismo fixa o operário em seu posto, fazendo com que as peças e os componentes venham até ele, para que nenhum homem precise dar um passo e assim possa produzir mais sem se cansar.

Com a implantação da organização racional do trabalho, proposta por Taylor, e a linha de montagem, proposta por Ford, a situação do trabalhador ficou ainda mais degradante, de modo que:

O trabalho produz maravilhas para os ricos, mas produz privação para o trabalhador. Produz palácios, mas cavernas para o trabalhador. Produz beleza, mas deformação para o trabalhador. Substitui o trabalho por máquinas, mas lança uma parte dos trabalhadores de volta a um trabalho bárbaro e faz da outra parte máquina. Produz espírito, mas produz imbecilidade, cretinismo para o trabalhador (ANTUNES, 2004, p. 179).

Essas novas condições de trabalho resultaram numa fuga em massa do trabalhador. Carmo (1992) ilustra este momento da história do trabalho quando diz que a linha de montagem, efetivada em 1909 na indústria Ford, fez com que a rotatividade da mão-de-obra se aproximasse da marca de 380% ao ano. Para evitar esse alto índice de pedidos de demissão, Henry Ford triplicou os salários, medida considerada um marco nas remunerações de trabalho. Entretanto, a repetição das atividades e o tédio de um trabalho no qual os operários passavam a maior parte do tempo calados, faziam com que os trabalhadores (principalmente os mais inteligentes) não suportassem por muito tempo essa atividade.

A fuga do trabalho generalizou-se, espantando as gerências e as direções de empresas, contribuindo dessa forma para a redução da produtividade. De modo que a fuga do trabalho não foi apenas um problema detectável nas estatísticas relativas ao absenteísmo, mas uma contradição que atingiu o cotidiano e levou toda uma geração a definir-se em relação ao trabalho. Trabalhar passou a ser visto como uma necessidade de subsistência que não poderia oferecer satisfações e, portanto, nenhuma forma de engajamento (HELOANI, 1994).

De acordo com Vatin (1999), a crise na organização fordista do trabalho expressa pelo alto índice de absenteísmo e rotatividade da mão-de-obra recolocou para o capital a questão da reestruturação do trabalho, a fim de obter a adesão dos trabalhadores. Desse período datam as primeiras experiências da que foi posteriormente chamada por alguns autores de “administração participativa”. Essas primeiras experiências tinham por objetivo atenuar a “fuga do trabalho” através de pequenas alterações no espaço fabril.

É nesse período também que surge, igualmente nos Estados Unidos, a Escola de Relações Humanas, cujo objetivo é enfatizar os elementos emocionais e psicológicos que influenciam o desempenho no trabalho. O taylorismo e o fordismo foram criticados por se preocuparem apenas com os aspectos formais, como, por exemplo, a hierarquia, o fator salário por produção ou a resistência física para uma jornada longa e estafante – questões insuficientes para solucionar as causas da apatia, o tédio, as tarefas despersonalizadas, a desatenção no trabalho e o conflito entre o trabalhador e a organização (CARMO, 1992).

No estudo das relações humanas no trabalho, o psicólogo Elton Mayo (1880-1949) foi o pioneiro com experiências realizadas no ano de 1923 em uma tecelagem nos Estados Unidos. Posteriormente obteve excelentes resultados nos experimentos realizados, entre 1927 e 1932, em uma fábrica de componentes eletrônicos da Western Electric Company, no bairro de Hawthorne, em Chicago, onde o índice de descontentamento e a rotatividade no trabalho eram altos. Após exaustivas experiências Mayo constatou que as normas sociais exercem, também, uma força poderosa sobre o indivíduo. Fazendo algumas concessões aos funcionários, mostrou que as pessoas, quando motivadas e tratadas com atenção, agem positivamente e passam a realizar com afinco suas tarefas (MOTTA, 1995).

Juntamente com a Escola de Relações Humanas, que tem por finalidade ressaltar os elementos emocionais e psicológicos que influenciam o desempenho do trabalhador, e com as greves e reivindicações da classe operária que objetiva lutar pelos seus direitos, ocorre uma das principais mudanças na vida do trabalhador que é a redução do tempo da jornada de trabalho, para 40 horas semanais, no que resulta em “tempo livre” para o homem desempenhar outras atividades, que não seja só o trabalho.

De acordo com Jaccard (1974, vol2) surge a partir daí uma vida inteiramente nova, cheia de possibilidades de educação e cultura, que se abre às classes populares com a aplicação do regime de trabalho pós-guerra: semana de quarenta horas, com fim de semana de dois dias inteiros livres. A partir deste período o trabalhador passa a ter liberdade para se empenhar em outras atividades no seu tempo de ócio conforme ilustra a citação a seguir:

Num notável estudo, publicado em 1949, G. Friedmann insistiu sobre a importância destas atividades de compensação. A natureza profunda do homem tirou de qualquer modo a sua desforra do maquinismo: frustrado desse meio de expressão íntima que era o trabalho individualizado, o operário fabril apaixonou-se por toda espécie de ocupações ou de trabalhos de tipo artesanal que executa nas suas horas de ócio: pequena mecânica, jardinagem, fotografia, rádio, etc. Ao mesmo tempo reage contra a imobilidade do trabalho da fábrica ou do escritório praticando desporto, individualmente ou num clube. Outros derivativos, menos são que estes, fazem também esquecer ao operário a monotonia do seu trabalho: grandes espetáculos desportivos ou o cinema (JACCARD 1974, vol2, p. 190).

De acordo com Mattoso (1994), nestas condições, o mundo do trabalho do pós-guerra conquistou crescentes espaços “ao sol”. Os trabalhadores e suas organizações desempenharam um inusitado papel social neste processo. No mercado de trabalho, cada vez mais homogêneo, o desemprego baixou a níveis praticamente inéditos. Os salários articularam-se estreitamente com a elevação da produtividade e dos preços, ampliando seu poder de compra, resultando de fato uma nova vida para o trabalhador.

Entretanto, nesta nova fase da história do trabalho, o capitalista utiliza o tempo livre concedido ao trabalhador como uma nova forma de dominação e como ferramenta de incentivo, motivação e interesse para o trabalho desempenhado nas fábricas. Através da concessão do tempo livre e conseqüentemente das atividades de compensação o capitalista faz com que os indivíduos se identifiquem com os valores da organização. De modo que, os trabalhadores suprimem as suas

particularidades e se identificam com lógicas abstratas formalmente desconectadas de sua subjetividade. Através dessa identificação, a empresa exerce o poder através de contradições, isto é, combina vantagens com restrições. As vantagens são alardeadas por todos os códigos de poder da empresa: promoções, benefícios, salários elevados e distinções. As restrições são implicitamente formuladas e se referem às exigências constantes de subordinação e dedicação à empresa (HELOANI, 1994).

Sobre essa nova lógica, Carmo (1992) escreve que as ciências humanas surgem na história do trabalho humano como dispositivos que devem “integrar” o trabalho e a estrutura da organização às necessidades sociais dos empregados. Desse modo, ao tornar o empregado “feliz”, a organização obteria dele total cooperação e esforço, o que aumentaria sua eficiência. A empresa, fazendo crer que seus interesses são coincidentes com os dos empregados, gera nestes o sentimento de participar dos objetivos da companhia, a qual por sua vez, deve merecer seus esforços, contribuindo, assim, para seu sucesso econômico.

Criar o “escravo feliz” é visto como um disfarce para tornar o trabalho menos alienante. Visa a limitar as perdas causadas pela desatenção, pelo tédio e pelo descontentamento. Para fazer o funcionário “vestir a camisa da empresa” surgiu um grande número de técnicas e métodos motivacionais que procuravam despertar no trabalhador o gosto pelo trabalho, para que produzisse mais e faltasse menos.

Nesta fase da história, século XX e início do século XXI, o trabalho é exaltado e promovido a um lugar central na vida do homem, e conseqüentemente na organização social. De modo que para muitos, o trabalho é a chave para superar os infortúnios e o parâmetro para medir a acumulação de capital, evidenciando a habilidade de “vencer na vida”. Os donos de grandes fortunas passam a idéia de que toda riqueza é montada à custa de grande disposição para o trabalho. Pessoas bem sucedidas sentem-se estimuladas a trabalhar cada vez mais e, por esse mesmo estímulo, forjam uma imagem de que estão sempre satisfeitos com suas ocupações. Impulsionados por esse ideal, alardeiam uma suposta igualdade de oportunidades, pretendendo impor a todos um modelo de sucesso e felicidade que aparentemente só diz respeito a eles próprios (CARMO, 1992).

Nesta sociedade, o trabalho, que numa concepção mais antiga, simples e abstrata, seria somente a ação humana para o provimento da vida, passa a ocupar

outros espaços, deixando de representar apenas uma relação entre homem e natureza. O trabalho, enquanto fundador de uma organização social capitalista-produtivista, é aqui o trabalho considerado produtivo, construído através da elaboração social de uma moral, de um conjunto de valores e significações sociais que lhe dão sustentação. A observação desse conjunto simbólico que o trabalho carrega nesta sociedade é possível através da compreensão do sentimento de utilidade dos sujeitos, da dignidade social, do sentimento de fracasso e anulação vivido por trabalhadores sem trabalho. De modo que o trabalho significa uma referência não só econômica, mas também psicológica, cultural e simbólica.

A esse respeito Antunes (2004) afirma que o trabalho é também fundamental na vida humana porque é condição para sua existência social. Conforme disse Marx, em *O Capital*: “como criador de valores de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independentemente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, vida humana”. Ao mesmo tempo em que os indivíduos transformam a natureza externa, tem também alterada sua própria natureza humana, num processo de transformação recíproca que converte o trabalho social num elemento central do desenvolvimento da sociabilidade humana. Ser trabalhador revela uma condição, portanto de valores, comportamentos, identidades, referências. Revela a imagem pessoal de cada sujeito que vive do trabalho refletida numa figura que merece reconhecimento por seus atributos e qualificações; por seus valores diante da sociedade.

Desse modo, trabalhar se tornou uma atividade de fundamental importância na vida do homem contemporâneo. AZNAR (1995, p. 86) ilustra de forma lúdica e romântica esta importância dizendo que:

O Trabalho é vida, ou se quisermos, a vida é trabalho. O homem é um balão de energia que descarregada sobre a matéria. Energia física do corpo, energia afetiva, energia intelectual dos neurônios que se conectam para raciocinar ou se misturam para imaginar. A vida é o trabalho de uma energia sobre a natureza, a cultura, o social, e os outros. Sobre um mármore a qual damos forma, uma sociedade que revolucionamos, uma terra que laboramos, uma torta que amassamos, uma superfície que escurecemos, um silêncio que preenchemos. Em certo nível não há diferença entre o trabalho de um lixeiro, de um banqueiro, ou de um monge. Secundariamente é que poderemos qualificar o trabalho de alegre, triste, ignóbil, embrutecedor, entusiasmante, mal pago, voluntário. Mais em primeiro lugar, o trabalho é um tipo de linguagem que possibilita ao homem participar do mundo. Seja para nele se adaptar, seja para modificá-lo. Trabalhar é fazer amor com o mundo. Estar ligado ao mundo, é fazer parte dele pelo trabalho.

A supervalorização do trabalho se dissemina por todos os estratos sociais. Desse modo, o indivíduo moderno encontra dificuldade em dar sentido à sua vida se não for pelo trabalho. Cada vez mais o homem tem uma alma operária. A sociedade que está por libertar-se dos grilhões do trabalho é uma sociedade de trabalhadores, que desconhece outras atividades em benefício das quais valeria à pena conquistar aquela liberdade. A possibilidade de uma sociedade de trabalhadores sem trabalho não aparece como uma libertação do mundo da necessidade, mas como uma ameaça inquietante (ALBORNOZ, 2004). Neste mesmo sentido Arendt (1995), afirma que a era moderna, ao glorificar o trabalho, defronta-se paradoxalmente com a possibilidade de se tornar uma sociedade de trabalhadores sem trabalho.

Ainda com relação a importância do trabalho na vida do homem contemporâneo Aznar (1995), explica que é necessário dividir o tempo de trabalho entre os trabalhadores para que todos possam trabalhar, pois um dos principais problemas da atualidade é o desemprego causado pela transformações no mundo do trabalho.

Esse período de transformações é chamado por diversos autores de Terceira Revolução Industrial (MATTOSO, 1994; PERKIN, 1996), e é caracterizado pelas mudanças no mundo do trabalho e da produção, provocadas pelo significativo desenvolvimento da microeletrônica, automação, organização da produção, bioquímica e biotecnologia. Trata-se de um fenômeno mundial, pois envolve o processo de globalização (SOUZA, 1999).

No entanto, as mudanças vindas com esta Revolução alterariam a essência do processo produtivo e o trabalho direta e indiretamente envolvido na produção, não apenas criando novas e restritas relações de trabalho, mas também acentuando as características de exclusão econômica e social do sistema capitalista e recriando condições aparentemente superadas durante os anos dourados do pós-guerra. Estas alterações afetariam o conjunto do mundo do trabalho: suas relações no interior do processo produtivo, a divisão do trabalho, o mercado de trabalho, o papel dos sindicatos, as negociações coletivas e a própria sociabilidade de um sistema baseado no trabalho (MATTOSO, 1994).

Por outro lado, este processo manteria abertos os desdobramentos das normas de consumo e da relação salarial e, devido à sua relativa desarticulação ao

padrão industrial emergente, ainda estaria por constituir-se em um novo modelo de desenvolvimento. Tal situação, além da instabilidade crônica e da desordem econômica internacional, tem gerado algumas formas de transformações no mundo do trabalho, responsáveis pela maior fragmentação e desestruturação do trabalho e, conseqüentemente, das sociedades ainda baseadas no trabalho. A primeira transformação seria o resultado lógico e funcional dos requisitos tecnológicos, do novo paradigma de produção industrial de massa de bens diferenciados e do sistema integrado de produção flexível. Neste sentido, apontaria, inclusive, para a figura de um novo trabalhador, mais escolarizado, participativo e polivalente (em contraposição aos trabalhadores especializados, parcelados, desqualificados da produção fordista) e até mesmo portadores de uma revalorização da ética e da utopia do trabalho (MATTOSO, 1994). Diante das evoluções tecnológicas e das mudanças dentro do processo de produção, os trabalhadores tinham que se atualizar, se renovar para poderem acompanhar as evoluções do mundo do trabalho e manter-se empregados.

É importante ressaltar a dominação do sistema capitalista sobre a vida do homem, onde o sistema controla inclusive o “tempo livre” do trabalhador, de forma que os trabalhadores aproveitam o seu tempo de não trabalho para se qualificarem e se aperfeiçoarem no sentido de continuarem no mercado de trabalho. Antunes (2006), corrobora com esta afirmação quando alega que nessa fase do capital, caracterizada pelas transformações do mundo do trabalho evidencia-se a existência de uma materialidade adversa aos trabalhadores, um solo social que constrange ainda mais o afloramento de uma subjetividade autêntica. Múltiplas fetichizações e reificações poluem e permeiam o mundo fora do trabalho, com repercussões enormes na vida fora do trabalho. Um exemplo disso é dado pela necessidade crescente de qualificar-se melhor e preparar-se mais para conseguir trabalho. Parte importante do “tempo livre” dos trabalhadores está crescentemente voltada para adquirir “empregabilidade”, palavra que o capital usa para transferir aos trabalhadores as necessidades de sua qualificação, que anteriormente eram em grande parte realizadas pelo capital.

Alguns dos efeitos deste processo de reestruturação (substituição de antigos insumos por novos materiais; informatização, automação e robotização; flexibilização e terceirização da produção; e reconcentração de capitais e

constituição de blocos de países) terminaram por destruir muitos empregos em pleno período de expansão econômica. De modo que, as inovações tecnológicas modificam o conteúdo do trabalho, a forma como ele é realizado e reduz o volume de mão-de-obra necessário à produção de bens e serviços (SOUZA, 1999).

Neste sentido, em nome da competitividade internacional, o capital busca reestruturar-se movendo-se contra o trabalhado organizado. Desta maneira, o surgimento daquele “novo trabalhador” tem uma contrapartida: a crescente massa de trabalhadores que perdem seus antigos direitos e não se inserindo de forma competitiva no novo paradigma tecnológico, tornam-se desempregados, marginalizados ou trabalham sob “novas” formas de trabalho e de qualificação, em relações muitas vezes “precárias” (MATTOSO, 1994).

Atualmente existem diversos autores que advogam (devido às atuais transformações do mundo do trabalho) que o fim dos empregos ou que o trabalho está morto, entretanto, o que ocorre é que o trabalho não existe mais na forma como existia antes: carteira assinada, estabilidade, vínculo relativamente estável com a organização, progressão linear na hierarquia dependendo do tempo de casa. No lugar da estabilidade, a incerteza; no lugar da carteira assinada, a empregabilidade (BENDASSOLLI, 2007).

Portanto, devido a estas transformações do mundo do trabalho o homem é obrigado a aperfeiçoar-se cada vez mais para poder conseguir manter-se no trabalho. Estes trabalhadores que conseguem manter-se no mercado sofrem com a grande sobrecarga de trabalho que lhe é imposta. E as outras camadas da população que não conseguem acompanhar estas transformações acabam por tornarem-se desempregados ou por trabalharem em sub-empregos com precárias relações de trabalho.

Neste sentido o desemprego se torna um grave problema na sociedade atual, o que resulta em tormento para o trabalhador, de modo que no cenário atual, princípios do século XXI, dadas as recentes configurações do modelo salarial de organização da sociedade, o não trabalho representa mais que a negação do direito conquistado pelos trabalhadores de prover a própria existência. Aos não-empregados é também negada a possibilidade de exercício dessa dignidade edificada historicamente e, portanto, de um reconhecimento social fruto daquilo que simbolicamente a condição de trabalho carrega.

Carmo (1992) corrobora com esta informação quando afirma que é cada vez mais evidente que em nossa sociedade, a instabilidade diante da perspectiva de perda do emprego é um drama que afeta a todos. Estar desempregado não é estar com tempo livre para o lazer: os momentos de tensão, o sentimento de fracasso, de exclusão social, e a sensação de ser facilmente descartável afetam profundamente o desempregado. Em uma sociedade onde a participação na abundância e o sucesso profissional são aspectos essenciais para a integração social, o fato de encontrar-se sem trabalho constitui sentimento grave de derrota. Trata-se das contradições de um sistema que faz a exaltação do trabalho, mas se sustenta deixando à margem um sem-número de desempregados (um exército industrial de reserva) de que ele lança mão quando necessita.

Entretanto é “preciso dizer e repetir que o trabalho é um direito cívico, elementar, o direito de trabalhar é um direito do homem” (AZNAR, 1995). Pois o trabalho está atrelado a todas as dimensões da vida do sujeito, já que representa o meio de produção da vida, provendo a subsistência, criando sentidos existenciais ou contribuindo na estruturação da personalidade e da identidade, pois, é fator essencial que torna o homem um ser social, possibilitando relações com os outros, com o tempo, recriando o mundo, tornando-se reconhecido e deixando impresso no mundo em que vive a marca de sua passagem.

Neste sentido, conclui-se que não é a atividade laboriosa, mas sim a privação do trabalho que é intolerável para o homem, pois o trabalho corresponde a uma necessidade profunda do ser, o labor mesmo maquinal da economia industrial pode dar ao operário satisfação, desde que certas condições de ordem psicológica, moral e social estejam verdadeiramente realizadas. Quer dizer que o verdadeiro problema não é o da monotonia, mas sim o da liberdade, da espontaneidade do trabalho.

2.2 Sentido do trabalho

Diante desta breve explanação sobre o trabalho é possível perceber que ao longo do tempo o mesmo é dotado de múltiplos sentidos e significados na vida do homem, se tornando um constructo dinâmico e em constante evolução com caracteres históricos, políticos, individuais, econômicos e sócio-culturais.

Como o trabalho é um aspecto inerente à própria condição humana, o mesmo torna-se uma ação essencial para estabelecer a relação entre sujeitos, e destes com a natureza e a sociedade. Desta forma, o trabalho (e o modo de pensar sobre ele) seguirá as condições sócio-históricas em que cada pessoa vive. Depende, portanto, do acesso que cada pessoa tem à tecnologia, aos recursos naturais e ao domínio do saber fazer; da posição do indivíduo na estrutura social; das condições em que executa suas tarefas; do controle que tem sobre o próprio trabalho; das idéias e da cultura do tempo em que vive, entre outros aspectos (ALBORNOZ, 2004). Portanto, a concepção ou o que o trabalho significa, e sentidos que o trabalho representa para o indivíduo, são idéias construídas individualmente e com aspectos socialmente compartilhados, que variam de acordo com o contexto sócio-histórico em que cada indivíduo está inserido.

A atribuição de sentidos e significados ao trabalho são temas estudados por vários autores e em diversas áreas do conhecimento. No entanto, não existe consenso sobre o sentido e o significado do trabalho. Alguns teóricos tratam-nos como sinônimos e outros como fenômenos distintos (BORGES, YAMAMOTO, 2004).

Dessa forma, a corrente teórica adotada nesta pesquisa será a que distingue sentido de significado, uma vez que, segundo TOLFO, PICCININI (2007), os significados são construídos coletivamente em um determinado contexto histórico, econômico e social concreto, ao passo que os sentidos são caracterizados por ser uma produção pessoal em função da apreensão individual dos significados coletivos, nas experiências do cotidiano.

De acordo com Bendassolli (2007), no final dos anos 80, uma equipe de cientistas sociais conduziu o que talvez seja uma das mais ambiciosas e reveladoras pesquisas empíricas sobre o sentido do trabalho nas sociedades modernas no século vinte. O projeto, denominado de *Meaning of Working International Research Program – MOW* (1987) –, consistiu de um *survey* realizado em oito países com mais de quinze mil respondentes entre os anos de 1978-1984. O projeto, cujos resultados foram publicados em 1987, apresenta ainda um importante modelo heurístico de pesquisa no qual se busca definir e operacionalizar o que se entende por “sentido do trabalho”.

Para os autores do referido projeto, o sentido do trabalho é composto por quatro áreas: primeira, a área da “centralidade do trabalho” propriamente dita. Esta

área é mensurada mediante dois índices, um objetivo e outro relativo, respectivamente: quanto o trabalho é importante na vida dos indivíduos e qual sua importância quando comparado a outras áreas da vida (família, religião, lazer e comunidade). Segunda, pela área denominada de “normas sociais”, que consiste de uma série de índices que buscam medir quais os direitos e deveres que os indivíduos consideram estar associados ao trabalho. Terceira, a área dos “objetivos do trabalho”, referindo-se à importância de se respeitar determinados valores, satisfazer determinadas necessidades e realizar determinadas preferências mediante o trabalho. E a quarta área refere-se ao modo como os indivíduos entendem o que é trabalho, quer dizer, a identificação de critérios e razões pelas quais eles decidem se uma atividade pode ou não ser considerada trabalho (BENDASSOLLI, 2007).

Os resultados do MOW reforçam o argumento de que o trabalho, apesar de representar dimensão importante na vida dos indivíduos, não constitui uma força homogênea. O grupo constatou que o trabalho pode ter desde uma condição de neutralidade até de centralidade na identidade pessoal e social na vida das pessoas. Em outras palavras, sua importância depende da situação, do tipo de atividade, das preferências e visão de mundo dos indivíduos bem como de seu grau de identificação com ele. Especificamente, os resultados do MOW mostram que ele é a segunda principal atividade em termos de importância para os entrevistados, perdendo para a família, mas ganhando do lazer (MORIN, TONELLI, PLIOPAS, 2007).

Outro estudo pioneiro na área do sentido do trabalho é o de Hackman e Oldham (1976 *apud* MORIN, 2001). Os autores apontam como um trabalho que tem sentido aquele que é importante, útil e legítimo para quem o realiza. Segundo o modelo destes autores, três características contribuem para dar sentido ao trabalho:

- a. A variedade das tarefas: a capacidade de um trabalho requerer uma variedade de tarefas que exijam uma variedade de competências;
- b. A identidade do trabalho: a capacidade de um trabalho permitir a realização de algo do começo ao fim, com um resultado tangível, identificável.
- c. O significado do trabalho: a capacidade de um trabalho ter um impacto significativo sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outras pessoas, seja na sua organização, seja no ambiente social.

É importante observar que tanto a pesquisa do MOW quanto o estudo de Hackman e Oldham sobre o sentido do trabalho fundamentam-se na perspectiva funcional e tradicionalmente voltada para os interesses organizacionais. Assim, buscam no estudo sobre o trabalho um meio de resgate e de tratamento das condições historicamente precárias, com vistas a possibilitar meios de melhoria do desempenho (MORIN, TONELLI, PLIOPAS, 2007).

Do ponto de vista individual, pessoal e subjetivo Morin (2001) determina as características do trabalho que tem sentido para quem o realiza. De acordo com o modelo da autora seis características contribuem para que um trabalho tenha sentido, são eles: a. o trabalho é feito de maneira eficiente e leva a alguma coisa, ou seja, o trabalho é uma atividade produtiva que agrega valor a determinada coisa; b. um trabalho que tem sentido é intrinsecamente satisfatório, ou seja, o prazer e o sentimento de realização que podem ser obtidos na execução de tarefas dão um sentido ao trabalho; c. o trabalho é moralmente aceitável, ou seja, o trabalho deve ser feito de maneira socialmente responsável; d. um trabalho que tem sentido é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, ou seja, o trabalho é também uma atividade que coloca as pessoas em relação umas com as outras, o que contribui para o desenvolvimento da identidade delas; e. o trabalho garante a segurança e a autonomia, ou seja, o salário que ele propicia permite prover as necessidades de subsistência, dá um sentimento de segurança e possibilita ser autônomo e independente; f. um trabalho que tem sentido é um trabalho que mantém ocupado, ou seja, ele estrutura o tempo: os dias, as semanas, os meses, os anos, a vida profissional, é, dessa maneira, uma atividade que estrutura e permite organizar a vida diária e, por extensão, a história pessoal (MORIN, 2001).

De acordo com Morin, Tonelli, Pliopas (2007), outra abordagem que é importante ressaltar é a proposta da Psicopatologia e Psicodinâmica do Trabalho, cujo principal expoente é Dejours (1987, 1999). Apoiado em conceitos da Psicanálise e da Psicossomática, o autor entende que o trabalho ocupa um papel fundamental na organização da angústia infantil. Assim, o trabalho atua como uma espécie de canalizador das angústias e necessidades no processo de sublimação. Para Dejours (1987), o trabalho precisa fazer sentido para o próprio sujeito, para seus pares e para a sociedade. Além disso, o trabalho assume um sentido que é a luta pela transformação em algo útil, do sofrimento inevitável que todas as pessoas

carregam em decorrência da existência de uma angústia pela incerteza da existência e fragilidade da vida. Nesta concepção, o prazer no trabalho, fundamental para manutenção da saúde e da normalidade, decorre da transformação do sofrimento em criações reconhecidas no espaço público, seja ele na própria organização ou na sociedade.

Antunes (2006) complementa os modelos citados anteriormente afirmando que uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho. Não é possível compatibilizar trabalho assalariado, fetichizado e estranhado com tempo (verdadeiramente) livre. Uma vida desprovida de sentido no trabalho é incompatível com uma vida cheia de sentido fora do trabalho.

O mesmo autor complementa afirmando que uma vida cheia de sentido em todas as esferas do ser social somente poderá efetivar-se por meio da demolição das barreiras existentes entre tempo de trabalho e tempo de não-trabalho, de modo que, a partir de uma atividade vital cheia de sentido, auto-determinada, para além da divisão hierárquica que subordina o trabalho ao capital hoje vigente e, portanto, sob bases inteiramente novas, possa se desenvolver uma nova sociabilidade. Uma sociabilidade tecida por indivíduos (homens e mulheres) sociais e livremente associados, na qual ética, arte, filosofia, tempo verdadeiramente livre e ócio possibilitem as condições para a efetivação da identidade entre indivíduo e gênero humano, na multilateralidade de suas dimensões. Em formas inteiramente novas de sociabilidade, em que liberdade e necessidade se realizem mutuamente. Se o trabalho torna-se dotado de sentido, será também (e decisivamente) por meio da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música, do tempo livre, do ócio, que o ser social poderá humanizar-se e emancipar-se em seu sentido mais profundo (ANTUNES, 2006).

2.3 Trabalho voluntário

A história do voluntariado, no Brasil, surge no século XVI, por iniciativa de organizações religiosas que fundaram as chamadas Santas Casas da Misericórdia. No século XIX, foi criada a Cruz Vermelha que chega ao Brasil somente em 1908 e já no início do século XX, surge o Escotismo, organização civil fundada por Baden

Powell, fundamentada na tríade Deus, Família e Pátria, cuja essência é a solidariedade, o amor ao próximo e o bem comum e que teve grande influência na formação de jovens em todo o mundo (FERRARI, 2008).

Na década de 30, o Estado passou a desenvolver políticas públicas voltadas à assistência social. Muitas entidades voluntárias foram sendo criadas como a Legião Brasileira de Assistência, o Projeto Rondon, entre outras. A partir dos anos 90, o trabalho voluntário cresceu e passou a se tornar um forte movimento na sociedade, com a criação de organizações voltadas especificamente para mobilizar pessoas para essas ações, divulgar e gerenciar programas de voluntariado. No final dessa década, foi sancionada uma lei que estabelecia limites legais entre o voluntário e a relação de trabalho, oficializando então esse tipo de atividade nos mais diversos contextos sociais. O trabalho voluntário ganha um status legal, que o insere numa certa ordem social (CARVALHO, 2004).

A lei que regulamenta a atividade voluntária no Brasil é a Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, onde define o trabalho voluntário como:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a 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 social, inclusive mutualidade.

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim (BRASIL, 1998).

O trabalho voluntário, diferentemente do trabalho formal presente nas organizações capitalistas, tem sido definido como o esforço oferecido espontaneamente, ou a pedido e sem remuneração, por qualquer pessoa que deseja colaborar com amor, benevolência, afeto, compreensão e responsabilidade em organismos que trabalham em favor do bem estar da comunidade (GARAY, 2001). Trata-se, portanto, de ação espontânea e não remunerada exercida por pessoas que, pelos mais diferentes motivos (religiosos, familiares, políticos ou simplesmente pessoais), colocam à disposição seu tempo e seu trabalho em prol da melhoria da sociedade em que vivem (SILVA, 2006).

A noção de trabalho voluntário pressupõe, até certo ponto, renúncia ao benefício próprio, em favor do interesse, do bem-estar e do progresso do outro e da coletividade. Os motivos que levam indivíduos à atuarem como voluntários são diferentes daqueles que os impulsionam à atividade remunerada, por se tratar de

doar e receber contatos humanos, convivendo com outras pessoas sob contrato social espontâneo – o que resulta em novas oportunidades de conhecimento e de crescimento pessoal – ao invés da relação contratual formal inerente ao trabalho de natureza econômica (SOUZA; FERNANDES; MEDEIROS, 2006).

Para Dhome (2001), voluntário é o sujeito que doa o seu trabalho, suas potencialidades e talentos em uma função que a desafia e gratifica em prol da realização de uma ação de natureza social. De maneira mais ampla, Cohen (1964) vê o voluntário como sujeito que age de forma não compulsória e não remunerada, para cumprir papel de cidadão.

Para a Organização das Nações Unidas (ONU), o voluntário é o jovem ou o adulto que, devido a seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem estar social, ou outros campos.

Na visão de Domeneghetti (2002), ser voluntário, doar-se a uma causa, é ter no coração o dom do amor, o dom da caridade, da solidariedade, enfim, o dom de servir. É ter consciência de estar prestando um serviço à sociedade, ao seu próximo, cumprindo o papel de cidadão consciente. Para a autora, alguns itens devem estar presentes na atitude do voluntário como discrição, assiduidade, pontualidade, responsabilidade, boa vontade, paciência, prontidão e iniciativa.

Domeneghetti (2002) ressalta alguns fatores importantes que devem ser levados em consideração neste tipo de trabalho: o voluntário deve ter equilíbrio no servir, de modo que deve saber a medida certa para não exceder nem se desgastar emocionalmente, executando suas tarefas com parcimônia e mansidão; o voluntário deve desenvolver a capacidade de tolerar aborrecimentos, pois quando se trabalha em equipe, é freqüente que as opiniões sejam diferentes e alguns entraves apareçam durante a execução do trabalho; é necessário saber respeitar uma certa obediência e hierarquia, pois 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; é necessário para o voluntário desenvolver a humildade e a perseverança, pois quando se tem a consciência de que coloca-se os dons e talentos à disposição de necessitados

(pessoas e obras), deve-se desenvolver a idéia de humildade, porque num trabalho como esse, humilde em servir é uma condição *sine qua non*.

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). O voluntário sente-se motivado quando pode contribuir para a diminuição do sofrimento ou das injustiças ou quando traz alegria ou contribui para a autosuficiência de outras pessoas, sentindo-se como agente construtor de comunidade, ou, ainda, quando o trabalho realizado fortalece a visão pessoal de mundo, permitindo difundir valores individuais.

Silva (2006), afirma que a realização, a satisfação em servir e a possibilidade de uma contribuição efetiva à sociedade são os principais elementos que dão sentido ao trabalho voluntário no setor social. Desta forma, o vínculo a um ideal ou missão, assim como a importância do valor social, tem sido relatado como um dos elementos fundamentais a esse tipo de trabalho, sendo comum a referência de que é imprescindível que o voluntário tenha verdadeiros interesses pelo trabalho desenvolvido e entusiasmo pelos objetivos do projeto ou instituição (SOUZA; FERNANDES; MEDEIROS, 2006).

O que gera disposição para o trabalho voluntário é o sentimento altruísta, mas, até mesmo sem se dar conta, o voluntário espera usufruir algo, ainda que não seja concreto ou material. Pode-se afirmar que as pessoas se apresentam como voluntárias a fim de conseguir satisfação pela participação em um grupo, o que quer dizer que elas necessitam se sentir parte de objetivos e significados mais amplos da vida grupal, para obter a satisfação decorrente da dependência, da afeição, da situação social e da realização criadora (COHEN, 1964).

De uma forma mais objetiva, McCurley & Lynch (1998, *apud* MOURA, SOUZA, 2007) classificaram os motivos do trabalho voluntário em três categorias: a. *Altruísta*: ajudar aos outros, obrigação de retribuir por algo recebido, dever cívico, convicção religiosa, fazer uma diferença no mundo, crença na causa; b. *Interesse próprio*: adquirir experiência, desenvolver novas habilidades, constituir amizades, causar boa impressão a alguém, sentir-se importante e útil, exibir capacidade de liderança, experimentar novos estilos de vida e culturas, prazer e alegria; c. *Familiar*:

aproximar a família, servir de exemplo, benefício e retorno próprios, retribuir algo recebido por membro da família.

Dessa forma, o trabalho voluntário pode ser considerado como uma atividade em que o indivíduo desenvolve com o objetivo de fazer algo útil e prazeroso, além de ser não compulsório, não-remunerado e ser movido por motivos tais como altruísmo, interesse próprio, sociabilidade, razões religiosas, afetivas ou aflitivas, resultantes de sentimentos de culpa ou de obrigação para com o outro, ou, ainda, de responsabilidade (MOURA; SOUZA, 2007).

O trabalho não é meramente um esforço que alguém realiza por dinheiro, mas, sim, uma atividade que produz algo com valor para outras pessoas. Neste sentido, estudos recentes apontam que a maioria dos homens trabalharia mesmo que não precisasse e as principais razões seriam: se relacionar com outras pessoas, para ter sentimento de vinculação, para ter algo que fazer, para evitar o tédio e para se ter um objetivo na vida (MORIN, 2001). Portanto, o trabalho, hoje em dia, é visto de uma forma positiva pelo homem, além de ter um aspecto libertador. Desta forma, a decisão de executar um trabalho voluntário pode estar relacionada a expectativas tais como fazer a diferença, usar habilidades, desenvolver-se pessoalmente, buscar satisfação por fazer parte de um grupo, ou, ainda, à identificação pessoal com a causa (DOHME, 2001).

O trabalho voluntário vem crescendo no Brasil e no mundo, pois existe a vontade das pessoas de ajudar, mesmo que individualmente, na diminuição das mazelas sociais geradas pela sociedade centrada no mundo capitalista. Portanto, este trabalho de pesquisa propõe-se a compreender quais as relações que o indivíduo estabelece entre o trabalho voluntário e o trabalho remunerado que desempenha e o que o leva a desenvolver simultaneamente os dois tipos de trabalho.

2.4 Pastoral da Criança

Os sujeitos selecionados para participarem da presente pesquisa desempenham suas atividades voluntárias na Pastoral da Criança de Natal/RN. Neste sentido faz-se necessário discutir sobre a história, a missão, as atividades e as ações voluntárias da Pastoral da Criança.

A Pastoral da Criança, organismo de Ação Social da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil – CNBB, é uma organização comunitária, de atuação nacional, que tem seu trabalho baseado na solidariedade e na partilha do saber. O seu objetivo é promover o desenvolvimento integral das crianças pobres, da concepção aos seis anos de idade, em seu contexto familiar e comunitário, a partir de ações preventivas de saúde, nutrição, educação e cidadania. A Pastoral da Criança também promove, em função das crianças, as famílias e as comunidades, sem distinção de raça, cor, profissão, nacionalidade, sexo, credo religioso ou político. Seu trabalho consiste em capacitar líderes comunitários, residentes da própria comunidade, para mobilização das famílias nos cuidados com os filhos, na prevenção de doenças e na importância do pré-natal. Por meio de um trabalho de prevenção e transmissão de conhecimento, onde tem como objetivo reduzir a mortalidade infantil (PASTORAL DA CRIANÇA, 2009).

De acordo com Nascimento (2008), a idéia de criar uma ação de combate à mortalidade infantil surgiu em maio de 1982, em uma reunião da ONU, na Suíça, sobre a paz mundial, pobreza e desenvolvimento. O Brasil foi representado, entre outras pessoas, por Dom Paulo Evaristo Arns, que é reconhecido, internacionalmente, por suas atividades na defesa dos Direitos Humanos, especialmente, como liderança no período da ditadura militar no Brasil, de 1964 a 1976, e no período que se seguiu. James Grant, diretor executivo do UNICEF, sugeriu a Dom Paulo a criação de um projeto da Igreja para combater as altas taxas de mortalidade infantil no Brasil, provocadas, principalmente, pela diarreia. Dom Paulo, apresentou a proposta para sua irmã, a Doutora Zilda Arns Neumann, pediatra e médica sanitária, que aceitou desenvolver o projeto.

Em 1983, foram iniciados os trabalhos, como um projeto piloto implantado em uma paróquia do município de Florestópolis, norte do Estado do Paraná. Nesse município, morriam 127 crianças para cada mil nascidas vivas. Após um ano de atividade, esse índice caiu para 28 mortes para cada mil crianças nascidas vivas. A implantação contou com a ajuda de Dom Geraldo Majella Agnelo, Arcebispo de Londrina. A cidade de Florestópolis tinha apenas uma paróquia, São João Batista, que estava sob a administração de uma freira italiana, Eugênia Pietta, que foi encarregada de liderar o processo, como coordenadora paroquial. Houve também o

apoio técnico das Secretarias de Saúde e Educação do Estado do Paraná (BARBOSA, 2008).

Na época, a Doutora Zilda trabalhava como funcionária da Secretaria de Saúde e Educação do Estado do Paraná. Sua vivência como administradora de redes de postos de saúde, de clubes de mães de entidades filantrópicas na periferia de Curitiba e como coordenadora da área de saúde materno-infantil no Estado do Paraná a credenciava como uma interlocutora privilegiada na concepção de um novo modelo de intervenção social, mais colaborativo e não assistencialista (NASCIMENTO, 2008).

Os trabalhos da Pastoral da Criança se iniciaram com reuniões com as lideranças locais, para disseminar a metodologia que seria adotada. As lideranças foram identificadas e capacitadas, e, assim, foi proposto o acompanhamento contínuo das famílias, gestantes e crianças a que se tivesse acesso, especialmente, as mais pobres.

A Pastoral da Criança é composta, predominantemente, por voluntários que assumem as funções de líderes, coordenadores, multiplicadores, capacitadores e articuladores, conforme expressa a Figura 1. Cada membro da Pastoral da Criança tem sua função e campo de atuação bem definidos e discriminados no Estatuto e no Regimento Interno da instituição (1995).

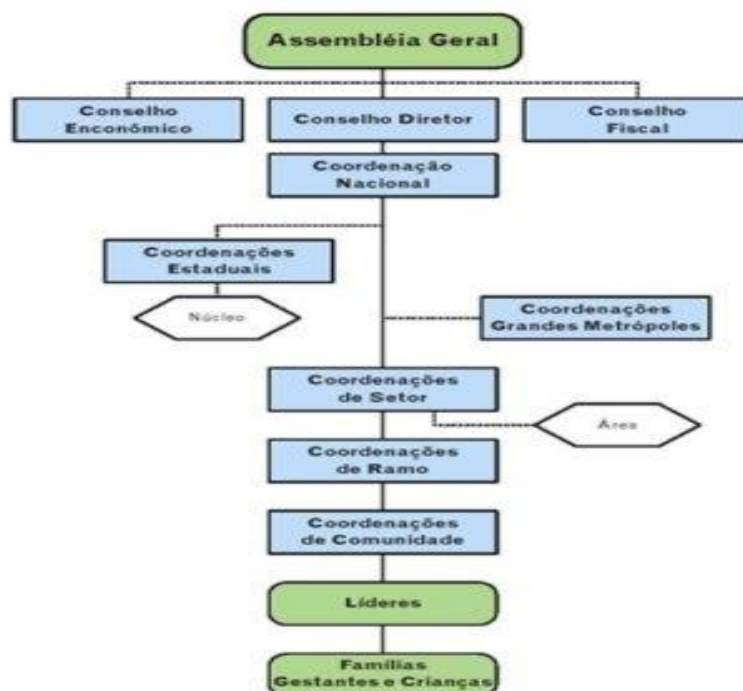


Figura 1: Organograma da Pastoral da Criança
Fonte: www.pastoraldacrianca.org.br, 2010

De acordo com o Estatuto e o Regimento Interno da Pastoral da Criança (1995), os níveis de coordenação e decisão são os seguintes: A Assembléia Geral é o órgão máximo da Pastoral da Criança, cujo é composta majoritariamente pelos representantes estaduais; os atuais dirigentes da Pastoral da Criança foram homologados pela CNBB, em fevereiro de 2008, com mandato de quatro anos. Logo após a Assembléia Geral vem o Conselho Diretor que é o órgão eleito pela Assembléia Geral da Pastoral da Criança e ratificado pela CNBB. Em seguida surge a Coordenação Nacional que é o setor que dá apoio ao trabalho da Pastoral da Criança em todo o Brasil. Depois da Coordenação Nacional vem a Coordenação Estadual que é responsável pelos diversos setores de cada Estado do país. Seguindo na hierarquia da Pastoral da Criança surge a Coordenação de Setor que é responsável por diversos ramos da Diocese à qual pertence, atrelado a Coordenação de Setor está o Coordenador de Área que faz a articulação entre a coordenação de setor e de ramo. Logo abaixo está a Coordenação de Ramo que é responsável por diversas comunidades de uma mesma paróquia e por fim a Coordenação Comunitária cuja é exercida por um dos líderes da comunidade.

Os sujeitos selecionados para a presente pesquisa foram os Coordenadores de Área e os Coordenadores de Ramo/Paróquia da Pastoral da Criança. Que serão descritos de forma mais detalhadas a seguir. É importante salientar que um dos critérios de seleção dos sujeitos foi que além do voluntário ser coordenador ele deve exercer a função de líder, o que se faz necessário também descrever de forma detalhada as atribuições dos líderes.

O coordenador de área faz a articulação entre a coordenação de setor e a de ramo, nos níveis dos municípios e/ou dioceses. Não tem relação hierárquica na estrutura, pois é, apenas, um articulador. Esse cargo não é eletivo, mas indicado pela equipe do setor e ratificado pela autoridade eclesial local. São funções da coordenação de área: visitar os ramos e comunidades da sua área, priorizando as que estão iniciando, ou que estão com dificuldades, para animar a caminhada e orientar a prática das ações a serem desenvolvidas com as famílias; promover encontros e reuniões com as coordenações de ramo de sua área para auxiliar no planejamento das atividades; participar das reuniões da equipe da coordenação de setor e colaborar na organização e dinamização dos encontros e capacitações em

nível de setor; receber o apoio financeiro do coordenador de setor e repassar aos coordenadores de ramo de sua área.

O Ramo/Paróquia é responsável pelo acompanhamento do trabalho do líder comunitário, visitando, pessoalmente, a comunidade para observar o líder em suas três atividades básicas. São funções do coordenador de ramo: acompanhar as visitas domiciliares, do dia da Celebração da Vida, e as reuniões para reflexão e avaliação; constatar as necessidades e promover as capacitações; participar de reuniões para avaliação e planejamento e de assembléias; promover a assembléia anual do ramo; formar equipes de apoio; promover a articulação com o pároco, outras pastorais, movimentos e secretarias municipais; implantar e ampliar a Pastoral da Criança.

O líder (ou voluntário) é convidado e selecionado pelos coordenadores de ramo ou comunitário, dentre os moradores da própria comunidade. A capacidade em proceder às seguintes ações forma o perfil do líder: ser capacitado pela Pastoral da Criança; ter disponibilidade de tempo para desenvolver as atividades; possuir um perfil em que se destaquem as características de saber ouvir, observar, acatar, sorrir e ter um bom coração, além da vontade de participar na melhoria das condições de vida das famílias pobres; ser alfabetizado ou contar com o apoio de um alfabetizado; morar na comunidade ou muito próximo a ela; conhecer a realidade da comunidade; ter a capacidade de somar esforços e compartilhar. São atribuições do líder: identificar as crianças menores de 6 anos e as gestantes da comunidade; cadastrar no caderno do líder e acompanhar as crianças e famílias em ações básicas de saúde, nutrição, educação infantil e cidadania; fazer visitas domiciliares mensais às crianças e famílias acompanhadas; preencher os dados mensais do caderno do líder e repassá-los durante a reunião de reflexão e avaliação, para que seja preenchida a FABS da comunidade; organizar o Dia da Celebração da Vida, mensalmente.

A Pastoral da Criança tem como estratégia principal multiplicar o saber e a solidariedade, e, nos treinamentos, utiliza uma metodologia que socializa conhecimentos sobre saúde, nutrição, educação e cidadania, ampliando os laços de solidariedade e fortalecendo a rede de voluntários que promove o auto-desenvolvimento das famílias carentes. As capacitações ocorrem segundo a demanda. Os interessados se cadastram junto à coordenação de área e são capacitados de acordo com a atividade que se propõem realizar.

Conforme Nascimento (2008), a equipe nacional de capacitação da Pastoral da Criança tem treinamentos montados para todas as dimensões que estão presentes no trabalho da organização, como: alimentação enriquecida, brinquedos e brincadeiras, remédios caseiros, políticas públicas, espiritualidade, dentre outros. Nos treinamentos, o conteúdo oferecido pelos capacitadores visa desenvolver nos líderes a consciência de que não se trata de um trabalho assistencialista, mas sim de transformação.

Além das informações sobre as ações básicas (saúde, nutrição, higiene, cidadania, entre outras) é ensinado ao líder como reconhecer em sua vizinhança as pessoas que precisam ser acompanhadas, como fazer a abordagem, como tratar a mãe, como manter o vínculo com a família. O líder também fica conhecendo melhor a sua região, pois ele toma contato com informações como atendimentos sociais, de saúde, conselhos, onde pode obter informações que possam vir ajudar as famílias.

Nas comunidades acompanhadas, os voluntários da Pastoral da Criança colocam em prática as ações voltadas tanto para a sobrevivência quanto para a melhoria da qualidade de vida das famílias e das comunidades. Cada líder acompanha, em média, 13 crianças e conhece bem as famílias e a situação em que elas vivem. O trabalho desenvolvido pelos líderes, em sua maioria, com as mulheres, compreende três tarefas básicas: acompanhamento das gestantes; acompanhamento das crianças menores de 6 anos; e promoção da dignidade da pessoa, cidadania, espiritualidade e educação para a paz (BARBOSA, 2008).

Todos os líderes comunitários passam por uma capacitação que é baseada no Manual do Líder. Durante as 40 horas de treinamento, são abordados temas sobre saúde, educação, cidadania, desenvolvimento infantil, e são informadas, também, as funções que deverão ser desempenhadas pelo voluntário. A capacitação é, apenas, uma iniciação ao trabalho da Pastoral da Criança, sendo que o treinamento se faz, também, no decorrer das visitas, pois, nos primeiros meses, o novo líder é acompanhado pelo coordenador comunitário ou por outro líder mais experiente. O treinamento é ministrado pelos capacitadores, que também são líderes comunitários (PASTORAL DA CRIANÇA, 2009).

Quando inicia o trabalho em uma comunidade, o grupo de voluntários, já capacitados, em forma de mutirão, vai de casa em casa perguntado se há gestantes ou crianças até seis anos, e se a família aceita ser acompanhada pela Pastoral da

Criança. De tempos em tempos essa ação é repetida. De modo que os líderes têm três encontros mensais: a visita domiciliar às famílias, o Dia da Celebração da Vida (pesagem) e a Reunião de Reflexão e Avaliação.

As visitas às famílias são feitas mensalmente. O líder, vestido com a camiseta da Pastoral da Criança, e portando um crachá com foto e identificação pessoal, leva consigo o material que a Pastoral da Criança lhe fornece, que são o Guia do Líder, o Caderno do Líder, entre outros. Esses instrumentos auxiliam o líder no acompanhamento e na observação das crianças e das gestantes. Vale a pena ressaltar que a camiseta da Pastoral da Criança funciona como um passaporte para que o líder possa ter acesso a lugares considerados perigosos como favelas, cortiços e também para que possam acelerar o atendimento de alguma criança ou gestante em postos de saúde e hospitais, nos casos de emergência (BARBOSA, 2008).

No Caderno do Líder são anotadas as informações sobre a criança e a gestante. Cada criança é registrada no caderno, sendo que cada folha (registro) tem doze colunas, uma para cada mês. No caderno estão as perguntas que vão monitorar o desenvolvimento da criança: se a criança foi visitada; se mama no peito; se foi pesada, qual o peso dela; se aumentou de peso; se está desnutrida; se teve diarreia; em caso de diarreia, se tomou soro; se está com as vacinas em dia; quais foram os indicadores de oportunidades e conquistas alcançados naquele mês; se ficou doente e se conseguiu ser atendido pelo serviço de saúde (NASCIMENTO, 2008).

De acordo com Barbosa (2008), no dia da Celebração da Vida, além de serem pesadas, as crianças podem brincar, comer um lanche ou um prato de comida, e os líderes chamam todos para participar de uma roda onde é feita uma oração e uma reflexão sobre os problemas da localidade. A pesagem é feita em um local próximo às casas das famílias, geralmente, no salão da igreja, na associação de moradores ou em um espaço cedido em uma escola. Na impossibilidade de um lugar coberto ou fechado, a pesagem é realizada em qualquer espaço público e a balança, cedida pela Pastoral da Criança a cada comunidade, pode ser pendurada em qualquer lugar (em uma árvore ou em um poste).

A organização desse dia requer o trabalho de muitas pessoas, por isso, alguns familiares são chamados para participar. A presença dos apoios comunitários

é muito importante. Existe trabalho na cozinha para preparar e servir o lanche ou comida. Tem aqueles que ficam responsáveis por receber as famílias e entregar uma senha que organiza a ordem de chegada. Existem aqueles que ajudam a pesar e a tirar e colocar as roupas nas crianças. Tem os que ficam responsáveis por organizar as brincadeiras com as crianças. Nas datas comemorativas, como Natal, Dia das Crianças, Dia das Mães, Dia dos Pais, Páscoa, é feito um esforço para entregar um presente para as crianças e/ou pais. Os presentes são arrecadados na comunidade, por meio de doações de comerciantes, pessoas físicas ou outras instituições.

O terceiro encontro, a Reunião de Reflexão e Avaliação, é realizado uma vez por mês também. Dela, participam os líderes e o coordenador comunitário e, quando necessário, o coordenador de ramo. Usando o método Ver-Julgar-Agir-Avaliar-Celebrar, os presentes avaliam o trabalho do mês, discutem os casos mais complicados e preenchem a FABS (Folha de Acompanhamento das Ações Básicas de Saúde, Nutrição e Educação) que é enviada para a sede, em Curitiba. Também são transmitidas as informações sobre a Pastoral da Criança, sobre a paróquia e sobre a comunidade ou cidade (NASCIMENTO, 2008).

As informações coletadas na comunidade, e colocadas na FABS, são enviadas para a equipe de coordenação nacional. Essas informações alimentam o banco de dados da Pastoral da Criança, disponível no site da instituição. Um relatório com os resultados do trabalho comunitário é enviado para os voluntários que atuam nos níveis de coordenação. No relatório, além dos números do desempenho da sua equipe, constam, também, a evolução mensal e um comparativo com outras comunidades, paróquias, cidades ou regiões. Os números são apresentados de forma gráfica, de fácil entendimento, e, depois de cada indicador, existe um aconselhamento para se melhorar a situação, ou uma congratulação pelo alcance de uma meta. O relatório é apresentado e discutido entre os voluntários nas reuniões de equipe (NASCIMENTO, 2008).

De acordo com Carvalho (2004), atualmente a Pastoral da Criança atua no Brasil inteiro e em alguns países do exterior. Esta instituição possui grande representatividade e importância no cenário do trabalho voluntário, de modo que esta Pastoral congrega o maior número de voluntários em nível nacional.

Com relação a Pastoral da Criança de Natal/RN, atualmente ,está dividida em duas Áreas, a saber, a Área Natal – Norte e a Área Natal – Centro. A Área Natal – Norte tem sua atuação voltada para as zonas norte e oeste da cidade de Natal; a Área Natal – Centro compreende a zona leste e a zona sul da cidade. Como foi explicado anteriormente, a Pastoral da Criança é subdividida em Ramos/Paróquias, neste sentido a Pastoral da Criança de Natal, atualmente, encontra-se dividida em 19 Ramos/Paróquias distribuídas pelos bairros das quatro zonas da cidade, a saber, zona norte: Amarante, Cidade Praia, Parque dos Coqueiros, Igapó, Gramoré, Soledade II, Parque das Dunas; zona oeste: Bom Pastor, Felipe Camarão, Nazaré; zona leste: Rocas, Areado, Lagoa Seca, Nova Descoberta; e zona sul: Candelária, Ponta Negra, Cidade Verde, Nova Parnamirim, Planalto.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta é a etapa do estudo onde é feita a descrição dos procedimentos metodológicos que foram utilizados na sistematização e organização da pesquisa, de acordo com os respectivos fundamentos teóricos, visando proporcionar o alcance dos objetivos estabelecidos.

3.1 Tipo de pesquisa

Com relação à classificação da pesquisa, é considerada exploratória e descritiva, de abordagem qualitativa. Conforme explica Mattar (1996), a pesquisa exploratória provê o pesquisador de maior conhecimento sobre o tema ou problema de pesquisa em perspectiva. Para Barros e Lehfeld (2000) pesquisa descritiva é aquela em que o pesquisador descreve o objeto de pesquisa, sua natureza, características, causas, relações e conexões com outros fenômenos. Já a pesquisa qualitativa busca o aprofundamento das causas que envolvem o fenômeno estudado, isto é, ela não se limita à quantificação estatística dos dados coletados, mas, à compreensão dos significados do problema investigado (ALVES-MAZZOTTI; GEWANDSZNAJDER, 1998).

O tipo de pesquisa desenvolvido foi o estudo de campo. De acordo com Gil (2002), este tipo de estudo assume como foco uma comunidade que não é necessariamente geográfica, mas pode ser de trabalho, estudo, lazer ou voltada para qualquer outra atividade humana. No estudo de campo, o pesquisador realiza a coleta de dados pessoalmente, o que torna-se importante, considerando que o próprio pesquisador teve uma experiência direta com a situação de estudo, pois somente com essa imersão na realidade é que o entendimento das regras, costumes e convenções que regem o grupo estudado é melhor compreendido. Em geral o pesquisador utiliza-se de entrevistas com informantes chave para captar suas explicações e interpretações do que ocorre no grupo.

O estudo de campo apresenta as seguintes vantagens: como é desenvolvido no próprio local em que ocorrem os fenômenos, seus resultados costumam ser mais fidedignos. Ao mesmo tempo, como não requer equipamentos especiais para a coleta de dados, é naturalmente mais econômico. Outra vantagem

é que o pesquisador apresenta maior nível de participação e interação com os participantes, o que amplia a probabilidade dos sujeitos oferecerem respostas mais confiáveis (VIEIRA, ZOUAIN, 2005).

3.2 Público alvo e seleção dos sujeitos

Os objetivos propostos nortearam a definição do objeto de estudo, uma vez que se pretendeu estudar relações entre o trabalho remunerado e o trabalho voluntário, estabelecidas por atores sociais que desempenham os dois tipos de trabalho. Neste sentido, o objeto de estudo foi composta por voluntários (coordenadores de Ramo/Paróquia) atuantes na Pastoral da Criança de Natal/RN que desempenham, além do trabalho voluntário, trabalho remunerado.

A opção por escolher os voluntários atuantes na Pastoral da Criança de Natal/RN se deu devido o acesso que se tem à esta instituição e também a representatividade e a importância que a Pastoral da Criança figura no cenário do trabalho voluntário, de modo que esta Pastoral congrega o maior número de voluntários em nível nacional (CARVALHO, 2004). Outro aspecto observado para a escolha desta Pastoral foi com relação a natureza e o tipo de trabalho desenvolvido pela mesma, de modo que o objetivo principal da Pastoral da Criança é desenvolver integralmente a criança (da concepção aos seis anos de idade) e, por consequência, suas famílias e comunidades. Atua no combate à mortalidade infantil, à desnutrição, à violência doméstica e à marginalidade social, fortalecendo o tecido social e a integração familiar e comunitária. Suas ações são voltadas, principalmente, para a prevenção, fornecendo informações em saúde, nutrição e cidadania, com linguagem simples e acessível às populações vulneráveis.

Atualmente a Pastoral da Criança de Natal/RN está dividida em duas Áreas, a saber, a Área Natal – Norte e a Área Natal – Centro. A Área Natal – Norte tem sua atuação voltada para as zonas norte e oeste da cidade de Natal; a Área Natal – Centro compreende a zona leste e a zona sul da cidade. Como foi explicado anteriormente, a Pastoral da Criança é subdividida em Ramos/Paróquias, neste sentido a Pastoral da Criança de Natal, atualmente, encontra-se dividida em 19 Ramos/Paróquias distribuídas pelos bairros das quatro zonas da cidade, a saber, zona norte: Amarante, Cidade Praia, Parque dos Coqueiros, Igapó, Gramoré,

Soledade II, Parque das Dunas; zona oeste: Bom Pastor, Felipe Camarão, Nazaré; zona leste: Rocas, Areado, Lagoa Seca, Nova Descoberta; e zona sul: Candelária, Ponta Negra, Cidade Verde, Nova Parnamirim, Planalto. Diante dessa divisão, encontra-se 19 coordenadores de Ramo/Paróquia e 2 coordenadores de área (Área Natal – Norte e Área Natal – Centro). Neste sentido o público-alvo da presente pesquisa é formado por 21 sujeitos, que contemplam os coordenadores de área e de Ramo/Paróquia.

Quando os voluntários assumem a posição de coordenador de Ramo/Paróquia ou de Área, em alguns casos não desempenham a função de líder, em visita as família, preenchimento das FABS, etc, pois se envolvem em atividades administrativas relacionadas a estas coordenações. Neste sentido, os critérios utilizados para a seleção dos sujeitos se deu da seguinte forma: diante do total de voluntários atuantes na Pastoral da Criança de Natal/RN, o primeiro critério de seleção foi que o voluntário deveria exercer a função de coordenador de Ramo/Paróquia ou de Área; o segundo foi o sujeito como coordenador exercer a função de líder, e o terceiro foi o indivíduo como voluntário desempenhar simultaneamente um trabalho remunerado. Neste sentido, dos 21 coordenadores, 9 voluntários atenderam aos critérios de seleção da pesquisada.

Este tipo de critério para a seleção dos sujeitos é denominado, do ponto de vista científico, de não-probabilístico do tipo intencional. Que segundo Moura (1998), além de não utilizar procedimentos estatísticos, busca identificar sujeitos que, na opinião do pesquisador, possuem, a priori, as características específicas que ele deseja ver refletidas em sua amostra, ou seja, o pesquisador seleciona os participantes baseado em critérios que acredita compor a melhor amostra para o estudo de um determinado problema (DENCKER, 2002). Neste caso, como já foi citado, a característica principal para a seleção dos sujeitos foi a de voluntários (coordenadores) que desempenham, além do trabalho voluntário, trabalho remunerado.

3.3 Coleta de dados

Como instrumento de coleta de dados foi utilizada a entrevista semi-estruturada do tipo focalizada, que se constitui numa conversação informal, norteadas

por um roteiro de perguntas abertas. Além disso, o entrevistador poderá incluir outras questões que surgem no decorrer da conversa, o que possibilita maior liberdade de expressão para o informante. É focalizada, porque existe um tema ou foco de interesse predeterminado que orienta a conversação e que atua como parâmetro na seleção dos entrevistados. Além disso, nesse tipo de entrevista o pesquisador, através da conversação, busca obter dados, verbais e não-verbais, que possam ser usados na análise qualitativa, isto é, aqueles aspectos mais relevantes que aprofundam o entendimento do problema de pesquisa (ANDRADE, 1999; BARROS, LEHFELD, 2000). O roteiro de entrevista foi dividido em duas partes. A primeira foi composta por 23 perguntas abertas e a segunda parte buscou levantar o perfil sócio-demográfico dos entrevistados, conforme está disponibilizado no Apêndice.

A coleta de dados foi realizada nos dias 17, 18, 19, 21 e 23 de dezembro de 2009. As entrevistas foram realizadas individualmente com cada participante e gravadas, com o consentimento e autorização dos entrevistados. O local de realização das entrevistas foram os seguintes: 3 sujeitos foram entrevistados nas suas próprias casas, 3 indivíduos nos seus respectivos locais de trabalho, 2 na Igreja do bairro onde moram e 1 pessoa na UFRN. O tempo das entrevistas dos sujeitos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9 foi de 28min16seg; 38min; 36min57seg; 53min34seg; 56min19seg; 30min41seg; 38min50seg; 26min04seg; 25min02seg, respectivamente.

3.4 Análise dos dados

A análise e interpretação dos dados é uma atividade que leva o pesquisador a dar um significado mais amplo às respostas obtidas, evidenciando as interfaces existentes entre os dados coletados e os objetivos da pesquisa (BARROS, LEHFELD, 2000). Para tanto, será utilizado o procedimento metodológico proposto por Bardin (1977), em uma das técnicas da análise de conteúdo, denominada análise categorial. De acordo com a autora, a análise de conteúdo se presta ao estudo das motivações, atitudes, valores, crenças e tendências, sendo definida como um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos

relativos às condições de produção/recepção dessas mensagens. Bauer (2002) complementa afirmando que o objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido da comunicação, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas.

Para Bardin (1977), a análise categorial funciona por operações de desmembramento do texto em unidades, em categorias segundo reagrupamento analógico. Entre as diferentes possibilidades de categorização, a análise temática é rápida e eficaz na condição de se aplicar a discursos diretos e simples.

Para a operacionalização desta técnica, Bardin (1977) sugere três etapas: pré-análise, exploração e análise do material, e a interpretação. A pré-análise é a etapa onde se organiza o material. Nesta fase é realizada uma leitura flutuante de todo o material coletado. Posteriormente, é feita a seleção do material.

Com os documentos organizados é desenvolvida a exploração e análise do material onde os resultados brutos são tratados de maneira a se tornarem significativos e válidos. Nesta etapa é realizada a codificação e a categorização das informações. A codificação é o processo pelo qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidades que permitem uma descrição exata das características pertinentes do conteúdo. Já a categorização é a operação de classificação das unidades (agregadas pela codificação) em categorias de análises estabelecidas.

A última etapa é a interpretação do material, que consiste, como o próprio nome diz, na interpretação dos dados encontrados. É nesta etapa que o pesquisador faz relações entre os dados encontrados e a teoria existente para poder responder questões e chegar a conclusões. É nesse momento que o pesquisador se torna autor do trabalho, pois, além de utilizar o conhecimento teórico que possui, coloca na interpretação a sua percepção, intuição e experiência diante do fenômeno em análise.

Por fim, é importante ressaltar que, tanto na análise e interpretação dos resultados quanto na ponderação atribuída a cada uma das respostas, está presente a subjetividade do pesquisador, fenômeno inerente à ciência, em especial àquelas voltadas para o estudo do homem social (EI-AOUAR, 2002). O que, mesmo assim, não invalida o caráter de cientificidade, pela atenção e cuidados constantes (vigilância) de não intervir na natureza e verdade das respostas.

4. ANÁLISE DE PERCEPÇÕES DAS RELAÇÕES ENTRE TRABALHO REMUNERADO E TRABALHO VOLUNTÁRIO

Com relação ao perfil sócio-demográfico dos nove sujeitos participantes da pesquisa, oito são do sexo feminino e um do sexo masculino. A idade situa-se entre 24 e 51 anos, com tempo de atuação como voluntário na Pastoral da Criança variando entre 4 e 17 anos. Com relação a função que os sujeitos desempenham, oito são Coordenadores de Ramo/Paróquia e um é Coordenador de Área, onde desempenham o trabalho voluntário, e neste caso, baseado na função exercida são chamados de líderes. O estado civil da maioria é casado, três indivíduos são solteiros e um é divorciado. Todos os entrevistados moram com a família, e apenas três não têm filhos.

Quanto a escolaridade um possui segundo grau incompleto, cinco têm o segundo grau completo, um possui curso superior completo e dois indivíduos possuem Pós-Graduação. Com relação a renda pessoal mensal quatro ganham até 1 salário mínimo e cinco entrevistados ganham entre 2 a 4 salários mínimos. Sobre a renda familiar mensal sete sujeitos enquadram-se na faixa de 2 a 4 salários mínimos, um na faixa de 5 a 7 e um possui renda familiar mensal variando de 8 a 10 salários mínimos. A profissão dos entrevistados está distribuída da seguinte forma: uma costureira, uma escriturária, um agente de combate às endemias, uma dentista, uma fisioterapeuta, duas professoras e duas agentes comunitárias de saúde. Quanto a religião, todos os participantes da pesquisa são católicos. O perfil sócio-demográfico dos sujeitos pesquisados encontra-se sintetizado no Quadro 1.

No que se refere a obtenção de informações a respeito da Pastoral da Criança e do trabalho desenvolvido pela mesma, seis pessoas conheceram a Pastoral através da Igreja, dois indivíduos através do convite de amigos e uma conheceu o trabalho voluntário desenvolvido pela Pastoral através do programa de televisão Ação Global.

Quando foi perguntado aos sujeitos sobre quais os motivos que os levaram a ser voluntário na Pastoral da Criança, todas as respostas falaram da vontade que tinham de ajudar o próximo e não sabiam como fazer, e também pela natureza e o tipo de trabalho desenvolvido pela Pastoral, conforme está explícito nas falas a seguir:

A vontade de ajudar, aquela idéia de você já saber que existia uma necessidade de se ajudar alguém, de colaborar com alguém de fazer alguma coisa por alguém que necessitava e a gente não tinha como. (Sujeito 5)

O principal motivo é o amor que eu sempre tive a minha comunidade, as pessoas. Desde criança eu moro naquela comunidade, senti na pele tudo que elas estão sentindo. (Sujeito 7)

Por ser um trabalho social diferente, num é um trabalho assistencialista, é um trabalho de conscientização, porque o trabalho da pastoral da criança é esse, não é dá o peixe é fazer pescar, é a questão de ações básicas de saúde, de cidadania, educação, então isso foi que me chamou atenção na pastoral da criança. [...] é uma pastoral que tem todo um trabalho de educação continuada né, a gente sempre tá se atualizando, sempre tá se informando, num é só você chegar lá e dar alguma coisa pra alguém não, é você trabalhar com aquela pessoa, é trabalhar na comunidade, é mostrar a comunidade os direitos que ela têm, que ela pode conseguir, então é um trabalho voluntário diferenciado. (Sujeito 3)

Quadro 1: Perfil sócio-demográfico dos Voluntários da Pastoral da Criança, Natal/RN, 2010

Sujeitos Perfil	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Sexo	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Masculino	Feminino
Idade	42	45	51	40	49	24	37	37	51
Estado Civil	Casado	Casado	Solteiro	Casado	Divorciado	Solteiro	Casado	Solteiro	Casado
Filhos	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim
Moradia	Família	Família	Família	Família	Família	Família	Família	Família	Família
Escolaridade	2º grau incompleto	2º grau completo	Pós-Graduação	2º grau completo	2º grau completo	Curso superior completo	2º grau completo	2º grau completo	Pós-Graduação
Renda Familiar*	De 2 a 4	De 2 a 4	De 2 a 4	De 2 a 4	De 2 a 4	De 8 a 10	De 2 a 4	De 5 a 7	De 2 a 4
Renda Pessoal*	Até 1	Até 1	De 2 a 4	Até 1	De 2 a 4	Até 1	De 2 a 4	De 2 a 4	De 2 a 4
Religião	Católico	Católico	Católico	Católico	Católico	Católico	Católico	Católico	Católico
Profissão	Ensino de costura	Escriturária	Dentista	Agente de saúde	Professora	Fisioterapeuta	Agente de saúde	Agente de endemias	Professora
Tempo de atuação na P C (anos)	11	8	5	11	17	4	6	5	12

* Ano referência do Salário mínimo 2010: R\$ 510,00 (quinhentos e dez reais).

Fonte: Dados da Pesquisa, 2010.

Os resultados da presente pesquisa estão reunidos em categorias que reproduzem os significados das falas dos sujeitos entrevistados. Tais categorias referem-se aos aspectos convergentes e divergentes do trabalho remunerado e do trabalho voluntário, representando literal e fielmente as opiniões das pessoas. Têm-se, portanto, os aspectos convergentes e divergentes dos dois tipos de trabalho, os aspectos predominantes para a permanência dos sujeitos nas duas esferas de

trabalho e as relações estabelecidas pelos voluntários entre os dois tipos de trabalho, de acordo com as experiências e vivências dos líderes entrevistados, pertencentes a Pastoral da Criança de Natal/RN cujo resumo do plano de análise encontra-se ilustrado na Figura 2, do qual as categorias serão descritas a seguir e exemplificadas através dos recortes das falas explicitadas nas entrevistas. É importante ressaltar que a Figura 2 não se trata de um modelo teórico, trata-se apenas de uma ilustração construída no sentido de facilitar a visualização da análise dos dados.

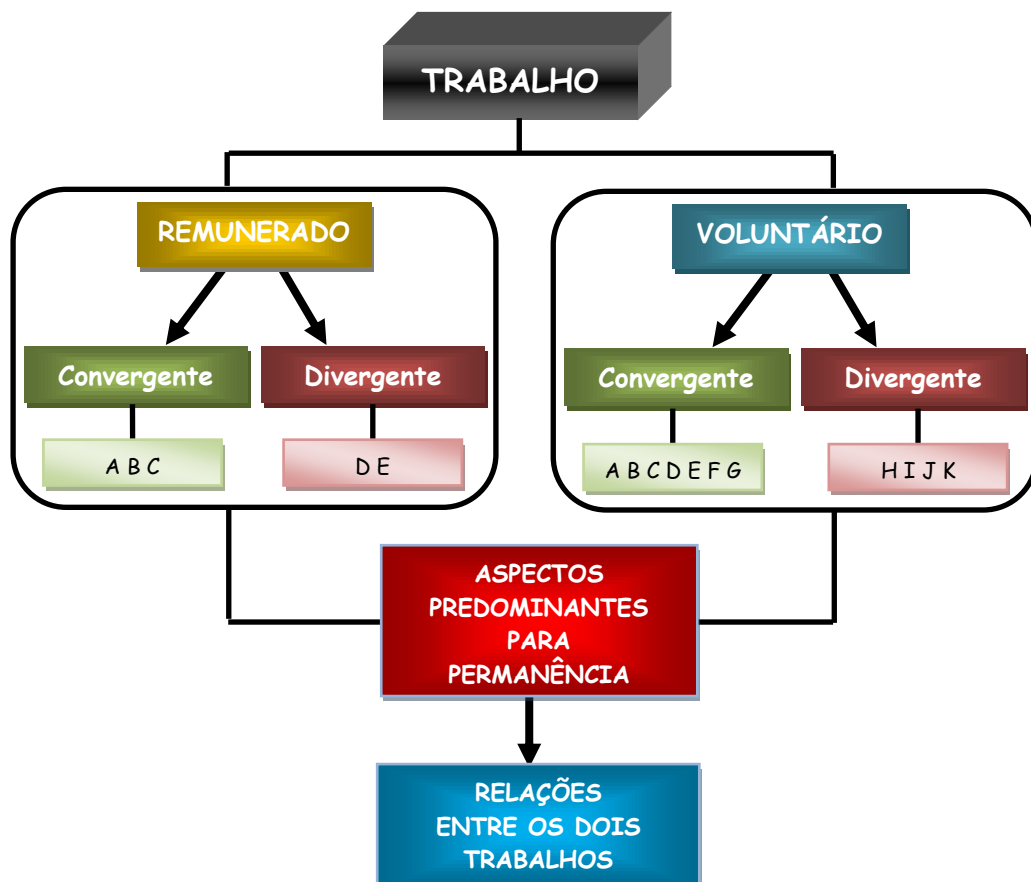


Figura 2: Fluxo de procedimentos da análise dos dados

Fonte: Dados da pesquisa, 2010.

Legenda: Os itens A, B, C, D e E referentes ao trabalho remunerado serão explicados na Figura 3. Os itens A, B, C, D, E, F, G, H, I, J e K referentes ao trabalho voluntário serão explicados na Figura 4.

A dimensão Trabalho Remunerado foi dividida em duas categorias que discutem sobre os aspectos convergentes e divergentes deste tipo de trabalho, de modo que estão sintetizados na Figura 3:



Figura 3: Aspectos convergentes e divergentes do trabalho remunerado
Fonte: Dados da pesquisa, 2010.

Os principais aspectos convergentes referentes ao trabalho remunerado, ressaltados pelos sujeitos, foi que a existência do salário se torna importante para prover a sobrevivência, a convivência com as pessoas e a troca de experiência que o trabalho proporciona e por fim o sentimento de utilidade por desempenhar um tipo de trabalho, de modo que os entrevistados evidenciaram que o trabalho dignifica o homem. Com relação aos pontos divergentes deste tipo de trabalho, os voluntários identificaram a obrigação existente no trabalho formal e a competitividade no ambiente laboral; um segundo aspecto foi a remuneração considerada baixa.

Do mesmo modo, a dimensão Trabalho Voluntário foi dividida em duas categorias que discutem sobre os pontos convergentes e divergentes deste tipo de trabalho, os quais estão sintetizados na Figura 4:



Figura 4: Aspectos convergentes e divergentes do trabalho voluntário
Fonte: Dados da pesquisa, 2010.

Os principais aspectos convergentes relativos ao trabalho voluntário, descritos pelos sujeitos, foram os diversos ganhos pessoais que este tipo de trabalho proporciona a quem o desempenha; o sentimento de solidariedade que é partilhado pelos voluntários; o envolvimento com a causa que a Pastoral da Criança defende; a convivência com as pessoas e a troca de experiência; a valorização das coisas que possui diante de outras realidades mais difíceis; o retorno que os líderes recebem das famílias assistidas e por fim, os sujeitos ressaltam o trabalho voluntário como forma de complementação da vida.

Com relação aos aspectos divergentes do trabalho voluntário, os sujeitos relataram a falta de comprometimento de alguns voluntários existentes e a necessidade de maior adesão de novas pessoas; a limitação vivida pelos sujeitos no sentido de querer fazer mais pelas famílias assistidas e não poderem; o fato do público assistido ter uma imagem distorcida com relação à imagem da Pastoral da Criança e exigir mais benefícios materiais é um ponto considerado negativo por parte dos voluntários; e por fim, a situação de pobreza e injustiça social encontrada pelos líderes no ambiente em que moram as famílias assistidas.

4.1 Percepções do Trabalho Remunerado

4.1.1 Categoria: Aspectos Convergentes

Esta categoria reúne os aspectos convergentes referentes ao trabalho remunerado, explicitados nas falas dos voluntários da Pastoral da Criança.

A principal característica positiva referente ao trabalho remunerado, manifestada pelos sujeitos, foi o fato do mesmo ser considerado uma forma de prover a própria sobrevivência através do salário, conforme atestam os relatos a seguir:

O trabalho remunerado claro que a gente pensa mais no salário né. [...] Porque aqui (na escola) a gente sabe que é mais pelo salário, porque a gente tem a necessidade de ter o dinheiro pra fazer os pagamentos né. [...] é muito importante, apesar de pouquinho mas é importante né, se não a gente não vinha trabalhar. (Sujeito 2)

No meu trabalho remunerado é claro que a gente tem o nosso salário que vai cumprir com as nossas necessidades físicas né também e pagar nossas contas, e é a sobrevivência também, e é gratificante também por isso, e eu gosto muito do meu trabalho também. (Sujeito 4)

[...] no trabalho da escola é uma coisa, é uma valorização diferente, eu faço mais pelo financeiro e tudo mais. (Sujeito 5)

Ah com certeza eu não posso negar que a remuneração é importante porque com ela a gente tem a subsistência né, mas também essa troca com o público é muito importante. (Sujeito 8)

A necessidade do salário como forma de prover a subsistência é uma característica marcante do sistema econômico vigente. Este sistema, o capitalismo, tem como objetivo a aquisição ilimitada de lucro por parte do detentor do capital e dos meios de produção, e a força de trabalho do trabalhador é quem gera os lucros para o capitalista. O trabalhador recebe, em troca do trabalho, um salário. Em síntese, o capital compra a força de trabalho e paga, em troca, o salário (MARX, BORCHARDT, 1967). Neste sentido, o trabalho garante a segurança e a autonomia, ou seja, o salário que ele propicia permite prover as necessidades de subsistência, dá um sentimento de segurança e possibilita ser autônomo e independente e satisfaz as suas necessidades de sobrevivência.

Outra característica positiva ressaltada pelos sujeitos é o relacionamento interpessoal que o trabalho proporciona:

Eu gosto de trabalhar, porque é muito bom a gente trabalhar. O que tem de bom é tá no convívio de outras pessoas, eu gosto de tá junto com outras pessoas, porque o salário não me satisfaz muito não, mas eu gosto de tá junto com outras pessoas, de partilhar, de ajudar (Sujeito 2).

O meu trabalho como agente comunitária é gratificante também, como eu já falei no início, porque trabalha com famílias e a cada vez que a gente consegue visitá-las também, porque eles aceitam muito bem a gente em casa, tem muitas crianças que falam: ah lá vem minha médica, porque a gente chega lá e conversa com a mãe, a mãe desabafa e diz o que a criança tá sentindo e a gente tá aconselhando ali o que se pode fazer na alimentação também. [...] então essas coisinhas assim, aí as crianças escutam isso e já acham que a gente é a médica. (Sujeito 4)

O meu trabalho remunerado, representa assim, representa um canal pra tá com o povo, representa o elo que eu sempre quis com a minha comunidade, representa o laço que eu sempre quis ter, eu já tinha né, eu já gostava e tudo, mas com esse trabalho também eu tive a oportunidade de tá mais na casa da pessoa, de conhecer mais os problemas, eu começo a fazer parte da vida dessas pessoas. [...] tô tendo a oportunidade de tá próxima das pessoas que eu cresci e poder ajudar as pessoas com que eu cresci (Sujeito 7)

Como o trabalho é um aspecto inerente à condição humana, o mesmo se torna uma ação essencial para estabelecer a relação entre sujeitos, e destes com a natureza e a sociedade. De modo que o trabalho é uma atividade de fundamental importância para a vida do homem, pois, representa a ação do homem para

sobreviver e realizar-se, uma vez que está na base de toda a sociedade. Além disso, estabelece formas de relação e interação entre os indivíduos, entre as classes sociais, criando relações de poder e propriedade e determinando o ritmo do cotidiano das pessoas.

Antunes (2004) afirma que o trabalho é fundamental na vida humana porque é condição para sua existência social, pois, através das relações interpessoais estabelecidas através do trabalho, o homem se torna um ser social, e neste sentido, o trabalho se transforma num elemento central do desenvolvimento da sociabilidade humana.

Neste sentido, estudos recentes apontam que a maioria dos homens trabalharia mesmo sem precisar e as principais razões seriam: se relacionar com outras pessoas, para ter sentimento de vinculação, para ter algo a fazer, para evitar o tédio e para ter um objetivo na vida (MORIN, 2001). Portanto, o trabalho, hoje em dia, é visto de forma positiva pelo homem, além de ter um aspecto libertador.

Atualmente o trabalho deve ser visto de forma positiva pelo homem: é o que dá razão de viver, é o que dá sentido à vida. Dessa maneira, outra característica favorável do trabalho remunerado levantada pelos sujeitos foi que este dignifica o homem, no sentido de dar um objetivo para a vida, de produzir coisas úteis e de se sentir útil:

[...] todo ser humano se bem soubesse, trabalharia de alguma coisa, pois é como se diz o trabalho que dignifica o homem e a mulher também né.
(Sujeito 1)

O trabalho que dignifica o homem né. É igual aquela música de Gonzaguinha “sem o seu trabalho o homem não tem honra”, não tem mesmo não. É muito bom você trabalhar. Como eu sempre trabalhei, sempre desde muito tempo, é tanto que só faltam 3 anos pra eu me aposentar, desde os meus 18 anos tenho minha carteirinha assinada, e sempre gostei de trabalhar. (Sujeito 3)

Eu acho que o trabalho é importante na vida de qualquer pessoa né, porque com o trabalho a gente se sente útil sabe. Com esse corre corre aqui do dia-a-dia na escola, essa agitação que a gente tem aqui com essas crianças é muito bom, porque o trabalho ajuda a gente viver melhor, com uma missão. (Sujeito 9).

O trabalho está atrelado a todas as dimensões da vida do homem, uma vez que representa o meio de produção, provendo a subsistência, criando sentidos existenciais ou contribuindo na estruturação da personalidade e da identidade, pois, é fator que torna o homem ser social, possibilitando relações com os outros, com o

tempo, recriando o mundo, tornando-o reconhecido e deixando impresso no mundo em que vive a marca de sua passagem (ALBORNOZ, 2004).

Para Morin (2001), um trabalho que tem sentido é um trabalho que mantém ocupado, ou seja, o trabalho também é uma atividade programada, com um começo e um fim, com horários e uma rotina diária. Ele estrutura o tempo: os dias, as semanas, os meses, os anos, a vida profissional. Ele dá sentido aos períodos de férias. É, dessa maneira, uma atividade que estrutura e permite organizar a vida diária e, por extensão, a história pessoal.

4.1.2 Categoria: Aspectos Divergentes

Esta categoria expressa os aspectos divergentes do trabalho remunerado, identificados nas seguintes falas dos entrevistados.

Uma das primeiras características negativas que surgiu em relação ao trabalho remunerado foi a obrigatoriedade de ter que fazê-lo, associado à competitividade existente entre os colegas, reforçando negativamente o clima do ambiente laboral:

É difícil, mas é uma obrigação, é sobrevivência, é um compromisso também, é compromisso, é um dever fazer porque eu escolhi essa profissão. Mas é compromisso, porque se não tiver esse compromisso a gente não consegue fazer nada. (Sujeito 5)

No meu trabalho remunerado tem muita competição, e obrigações. Porque tem muita gente que tá lá porque tem que tá, muita gente vai por obrigação, [...] a gente vê que tem pessoas que vão por obrigação, aí fica aquela competição. [...] No trabalho (remunerado) é mais assim: cada um que se vire e um querendo pisar o outro. (Sujeito 4)

A gente faz o trabalho remunerado porque é preciso né, infelizmente a gente precisa de dinheiro para viver, é uma obrigação, um dever. (Sujeito 6)

[...] tem muita gente que tá exercendo um trabalho não por amor, mas porque precisa ganhar aquele dinheiro, e quando a pessoa tá ali por obrigação faz um trabalho de qualquer jeito e isso angustia muito a gente. (Sujeito 9)

[...] A disputa como um todo, tanto por querer ser melhor como pessoa, quanto desenvolver qualquer outro trabalho melhor do que o outro. Sempre querendo ser o melhor do que o outro. (Sujeito 8)

A competitividade e o individualismo são duas características evidentes no contexto laboral da atualidade, pois, com as transformações do mundo do trabalho a instabilidade diante da perspectiva de perda do emprego é um drama que

afeta a todos. Neste sentido, o homem se tornou mais egoísta, mais individualista, mais competitivo (MATTOSO, 1994).

Com relação à obrigatoriedade do trabalho remunerado, Carmo (1992), explica que o indivíduo ao nascer encontra o mundo social moldado, com seus valores estabelecidos, e passados de geração a geração, de modo que é comum para o ser humano ignorar por quê age, pensa ou sente de determinada forma; não se dá conta da maneira como uma tarefa foi determinada para ele. Muitas vezes, aceita, sem questionar, um ato ou conduta. O indivíduo não percebe que a maneira de ver, sentir e agir é resposta a um hábito cuja origem é desconhecida. Neste sentido, é uma característica natural do homem evitar mudanças que interrompam a continuidade rotineira e segura da vida.

Desse modo, o mesmo autor, levanta o seguinte questionamento: “Por que o ser humano trabalha?” E lança as seguintes respostas: a primeira resposta, a mais “natural” é para se manter vivo, ganhar dinheiro, deixar algo para os filhos ou para garantir uma boa aposentadoria. Aos poucos, porém, percebe-se que o trabalho deixa de ser um meio para se tornar um fim em si mesmo, ocupando todo o tempo do homem. Independentemente da necessidade de subsistência, para muitos é necessário trabalhar “porque todos trabalham”, “porque é normal”, “porque tem de ser assim”.

Aznar (1995), conclui esta questão da obrigação do trabalho quando afirma que a sociedade ideal é aquela onde todas as profissões se tornam, por assim dizer, passatempo.

Outro aspecto evidenciado negativamente é o valor da remuneração e/ou dos honorários recebidos, de modo que o indivíduo sofre um paradoxo, pois, ao mesmo tempo em que necessita do salário para prover a subsistência sofre com o valor recebido que é considerado baixo, conforme está explicitado nas falas a seguir:

O ponto negativo do meu trabalho aqui na escola é o salário mesmo, porque o resto eu tiro de letra. [...] Eu não ganho o que mereço, eu ganho muito pouco, pouquíssimo. (Sujeito 2)

[...] eu acho que a gente deveria ser mais né, bem remunerada. Porque é muita responsabilidade pra pouco salário. (Sujeito 4)

Eu acho que o salário poderia ser melhor um pouquinho, eu acredito que pelo que a gente faz, pela preocupação, pela dedicação que a gente tem poderia, deveria ser um pouquinho melhor. (Sujeito 5)

[...] mas em relação a questão financeira mesmo eu acho que ainda tem o que melhorar. (Sujeito 6)

[...] eu acho que a gente já foi muito mais mal pago, e hoje em dia tá melhor, nosso salário aumentou né. Claro que se eu for dizer que eu ganho o suficiente, eu acho que não. (Sujeito 7)

Com relação a dimensão trabalho remunerado, observa-se que, para os sujeitos pesquisados, este tipo de trabalho se torna importante na medida em que permite prover a subsistência, através do salário; proporciona relações interpessoais e propicia ao indivíduo o sentimento de dignidade, no sentido de dar um objetivo para a vida, de produzir coisas úteis e de se sentir útil. Já com relação aos aspectos negativos identificados pelos sujeitos são características menos impactantes quando comparados aos aspectos positivos deste tipo de trabalho.

4.2 Percepções do Trabalho Voluntário

4.2.1 Categoria: Aspectos Convergentes

Esta categoria reúne os aspectos convergentes que enaltecem o trabalho voluntário e que são mostrados nas falas dos participantes da pesquisa.

Uma característica relevante e positiva identificada nas entrevistas dos sujeitos foi com relação aos ganhos relativos à satisfação e ao crescimento pessoal adquiridos por aqueles que desempenham o trabalho voluntário, conforme se pode observar nos trechos das falas a seguir:

É uma coisa tão grandiosa que eles me fazem crescer mais como pessoa né, porque na hora que a gente tá fazendo, muitas vezes a gente ganha muito mais do que a gente dá, porque na hora que eles confiam na gente, então é isso, uma palavra só eu acho que é pouco pra definir, mas me faz crescer como pessoa, representa isso, crescimento pessoal. (Sujeito 3).

O trabalho voluntário representa muita coisa, em muitos aspectos ele só faz me dar mais crescimento, aprendo a amar mais, aprendo a ter paciência mais, aprendo a dar valor, a dar mais valor ao que eu tenho sabe, a minha família, eu acho que eu só faço aprender mais (Sujeito 2).

Eu fico muito feliz! E ganho bastante! Porque tem gente que pergunta: o que é que você tá ganhando com isso? Aí eu disse olhe a gente ganha em benção de Deus. Tem gente que pensa que a gente ganha dinheiro, mas aí eu vou e digo olhe gente a gente não ganha dinheiro porque é o trabalho voluntário da Pastoral da Criança, mas a gente ganha muito mais, porque aquilo que a gente faz, é como Jesus disse: aquilo que você faz com um pobre é a mim que você tá fazendo. (Sujeito 4)

A pastoral da criança pra mim é um desgaste bom! Num vou dizer que é sempre gratificante, que a gente sai sempre sorrindo, que a gente não se

estressa, mas no final das contas você olha assim pra trás e vê que deu tudo certo e é gratificante realmente, é uma coisa que lhe faz sentir bem depois, resulta em muito crescimento pessoal pra gente. (Sujeito 6)

O trabalho voluntário proporciona diversos ganhos pessoais para quem o desempenha, de modo que os voluntários consideram que uma das maiores mudanças acontece em suas próprias vidas. Ou seja, ao mesmo tempo em que atuam como agentes de transformação, eles vivenciam o sentimento de estarem sendo úteis para alguém, o que também os torna diferentes.

A noção de trabalho voluntário pressupõe, até certo ponto, renúncia ao benefício próprio, em favor do interesse, do bem-estar e do progresso do outro e da coletividade. Os motivos que levam indivíduos à atuarem como voluntários são diferentes daqueles que os impulsionam à atividade remunerada, por se tratar de doar e receber contatos humanos, convivendo com outras pessoas sob contrato social espontâneo – o que resulta em novas oportunidades de conhecimento e de crescimento pessoal – ao invés da relação contratual formal inerente ao trabalho de natureza econômica (SOUZA, FERNANDES, MEDEIROS, 2006).

A solidariedade, o prazer de ajudar o próximo, a satisfação em ajudar, em tentar melhorar a vida de alguém, são características representativas nas falas a seguir:

A satisfação de trabalhar com criança, de ensinar, de ajudar, porque a gente também ensina a multimistura, a gente ensina remédio caseiro, sabonete caseiro, tem um sabonete que tem que a gente chama xô piolho [...] e as mães se sentem também muito gratificante, porque elas aprendem. [...] Outra coisa também é o prazer de ver as pessoas felizes com aquilo que tá conseguindo, com a convivência, tá rezando, tá lendo o evangelho, tá refletindo, o prazer que a gente vê que a gente tá ajudando e as pessoas tão se abrindo pro mundo (Sujeito 1)

É muito assim gratificante pra mim poder fazer parte da Pastoral a muitos anos né, é gratificante a cada vez que você visita uma família, a cada vez que você faz uma celebração da vida, a cada vez que você faz uma partilha, [...] então é gratificante você chegar lá e participar, ajudar e saber que deu certo! (Sujeito 4)

[...] eu vou visitar aquela família e me compadeço da situação dela, por mais que eu não possa chegar e ajudar financeiramente, mas posso dar uma palavra de conforto né, e espiritualmente eu to ajudando dando uma palavra de conforto àquela pessoa né. [...] Eu acho que é tudo positivo no trabalho voluntário, porque tem as duas partes, a parte espiritual e a parte humana que você está ajudando, então é especial pra mim. (Sujeito 4)

O sentimento de doação, de solidariedade, de ajuda ao próximo são características marcantes no perfil dos voluntários, de modo que Dhome (2001),

explica que voluntário é o sujeito que doa o seu trabalho, suas potencialidades e talentos em uma função que a desafia e gratifica em prol da realização de uma ação de natureza social. Domeneghetti (2002) corrobora com esta informação quando afirma que ser voluntário, doar-se a uma causa, é ter no coração o dom do amor, o dom da caridade, da solidariedade, enfim, o dom de servir. É ter consciência de estar prestando um serviço à sociedade, ao seu próximo, cumprindo o papel de cidadão consciente.

Outra característica positiva que motiva os voluntários é o envolvimento com a causa, o cumprimento de missão nobre que abraçaram. Neste sentido, as pessoas se envolvem com a causa da Pastoral de maneira intrínseca, que desejam continuar sendo voluntários, desta feita, em tempo integral, quando se aposentarem do trabalho remunerado que ora desempenham.

Eles representam muita coisa assim, eu não consigo assim viver distante mais deles sabe, é uma ligação muito forte que eu tenho sabe com eles, já faz muito tempo, e já criou aquele elo, aí eu não consigo deixar de fazer esse trabalho. (Sujeito 2).

Cada conquista que a gente atinge, dá vontade de fazer mais, porque sempre a gente tem mais alguma coisa pra fazer, porque o nosso trabalho é um trabalho de formiguinha, então quando a gente consegue alguma coisa dá mais força pra continuar, a gente pensa: “se eu cheguei até aqui então posso ir mais além”, aí num tem como deixar não. [...]só faltam 3 anos pra eu me aposentar, aí vou ser exclusivamente pra Pastoral. Aí que eu já vou pra o trabalho voluntário tranqüila, em tempo integral. [...] Porque a doação pela causa, trabalhar pelas pessoas pelo bem estar, eu sempre gostei do social, do combate a injustiça social, sempre me envolvi muito. (Sujeito 3)

[...] eu faço o trabalho voluntário, eu acho que é porque depois que você entra e você realmente se envolve e que você se identifica é difícil largar. [...] e o fato de eu saber que posso contribuir com alguma coisa me mexe muito, me motiva muito. (Sujeito 6)

[...] Eu gosto tanto do trabalho voluntário e sou tão envolvida que eu planejo até minha velhice porque eu já disse quando eu tiver aposentada eu ainda vou fazer trabalho voluntário. Eu gosto muito de pintura, de trabalhos manuais, aí eu vou pegar as crianças pra ensinar, vou arranjar um lugar na comunidade pra ensinar a elas, vou ajudar o pessoal a manter a rua limpa, eu vou continuar com meu trabalho da Pastoral entendeu, então assim eu já fico pensando e eu sei que eu não posso parar, então eu já sei o que eu quero pra minha vida inteira, até morrer vai ser assim. [...] O amor a minha comunidade, eu amo a minha comunidade sabe. (Sujeito 7)

A realização, a satisfação em servir e a possibilidade de uma contribuição efetiva à sociedade são os principais elementos que dão sentido ao trabalho voluntário no setor social. Desta forma, o vínculo a um ideal ou missão, assim como a importância do valor social, tem sido relatado como um dos elementos

fundamentais a esse tipo de trabalho, sendo comum a referência de que é imprescindível que o voluntário tenha verdadeiros interesses pelo trabalho desenvolvido e entusiasmo pelos objetivos do projeto ou instituição (SOUZA, FERNANDES, MEDEIROS, 2006).

Nestes três aspectos positivos (ganhos pessoais, solidariedade e envolvimento com a causa) do trabalho voluntário é possível perceber a presença de diferentes motivos para a sua realização, quais sejam: o altruísmo: ajudar aos outros, obrigação de retribuir por algo recebido, dever cívico, convicção religiosa, fazer uma diferença no mundo, crença na causa; o interesse próprio: adquirir experiência, desenvolver novas habilidades, constituir amizades, causar boa impressão a alguém, sentir-se importante e útil, exibir capacidade de liderança, experimentar novos estilos de vida e culturas, prazer e alegria; motivo familiar: aproximar a família, servir de exemplo, benefício e retorno próprios, retribuir algo recebido por membro da família. Tais elementos foram anteriormente identificados por Moura, Souza (2007).

Outra característica importante e positiva ressaltada pelos sujeitos foi o relacionamento interpessoal que o trabalho proporciona, seja ele remunerado ou não, pois qualquer tipo de trabalho que envolva pessoas é possível desenvolver o convívio e ampliar as relações interpessoais, segundo pode-se observar nas seguintes falas expressas a seguir:

Assim, o trabalho voluntário pra mim é a oportunidade de tá trabalhando com várias pessoas diferentes, mas em prol de um único objetivo, que assim, nenhuma tá ali por obrigação né, todo mundo tá ali porque quer, não porque vai ganhar alguma coisa no final ou coisa do tipo. E também a questão do contato com as famílias, da experiência que eles passam pra gente, da vivência que a gente tem com eles. (Sujeito 6)

Eu gosto muito da convivência com as famílias né, das crianças, de tá ali perto, de tá ajudando, dando aquele apoio, atenção (Sujeito 2).

Se eu não fizesse esse trabalho na Pastoral eu acho que eu sentiria mais falta acho que do visitar, o estar junto da família. Até uma vez eu falei assim pro padre eu acho que a minha vida é só um visitar, é visitar, se eu deixar de visitar eu acho que num tô valendo mais nada, assim num sirvo mais pra nada, porque eu sempre falo assim: meu trabalho remunerado eu faço visitas, o meu trabalho voluntário eu também faço visitas. [...] então eu acho que minha vida assim vai ser um sempre estar junto das famílias, um sempre visitar, estar sempre convivendo com elas. (Sujeito 4)

[...] pra mim é muito importante a convivência com as famílias e com os líderes... Olha eu sinto necessidade, aquela necessidade, aquela vontade de estar com eles. (Sujeito 7)

É lidar com as famílias, a convivência, ontem mesmo eu saí daqui com as meninas pra fazer a visita e de longe eles já começam logo a gritar, lá vem as meninas da pastoral. Esse afeto, esse laço de amizade que eles criam com a gente assim, mesmo sem conhecer mas eles se apegam de uma certa forma. (Sujeito 9)

Esse carinho que existe, união, respeito, solidariedade com o outro, o respeito ao outro, as socializações das idéias, que elas se tornam comum, essa troca sabe. Quando eu falo em socialização das idéias ela deixa de ser minha, eu num tenho uma idéia só pra mim, quando eu faço alguma coisa eu tenho o prazer de contar para o outro, pra que o outro possa fazer também. Essa troca entendeu, deu certo aqui, experimente lá na sua comunidade pra você ver se dá certo. (Sujeito 5)

A esse respeito, Moura, Souza (2007) relatam que as pessoas decidem ser voluntários a fim de conseguir a satisfação da participação em um grupo, o que quer dizer que elas necessitam sentir-se parte de objetivos e significados mais amplos da vida grupal, para obter a satisfação decorrente da dependência, da afeição, da situação social e da realização criadora.

Morin (2001) corrobora com esta informação quando afirma que um trabalho que tem sentido é fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, ou seja, o trabalho é também uma atividade que coloca as pessoas em relação umas com as outras, o que contribui para o desenvolvimento da identidade delas. O fato de estar em contato com os outros, de manter relações numerosas, e às vezes intensas, age como um verdadeiro estimulante para si mesmo, não somente para o desenvolvimento de sua identidade pessoal e social, mas também para o desenvolvimento de laços de afeição duráveis, procurando por vezes a segurança e a autonomia pessoal. Contribuindo para o desenvolvimento dos laços sociais, o trabalho permite aos indivíduos escapar do sentimento de isolamento, viver melhor sua solidão e encontrar seu lugar na comunidade. Neste sentido, o trabalho permite passar por cima dos problemas existenciais, como a solidão e a morte.

Um aspecto positivo e representativo em relação à realização do trabalho voluntário é o sentido de valorizar mais as coisas que cada um possui, quando se deparam com outras realidades mais difíceis:

[...] você aprende a dar valor as coisas de fora e de dentro de casa, porque a gente vê tanta coisa, que a gente tem, que aquela outra pessoa não tem. [...] quando a gente visita as famílias a gente conhece os problemas das famílias, conhece a situação da família, a gente vive um dia-a-dia que a gente vê que a gente tem uma vida e que aquela família tem outra, eu reclamo muito com meus filhos, quando eles não querem comer ou ficam escolhendo as coisas eu digo tu aqui num quer isso e acolá naquela família

queria ter ao menos o carocinho do que você tem e num tá querendo. (Sujeito 1)

Com o trabalho voluntário eu cresço mais, aprendo mais, eu valorizo mais as pessoas e as coisas né, valorizo o que eu tenho né, o pouco que eu tenho né, valorizo, é isso! (Sujeito 2).

[...] Vou pra comunidade paupérrima, pessoas carentes, pessoas necessitadas, que querem ouvir a gente. Aí vou lá pro meu trabalho, porque lá no meu trabalho só quem é pobre sou eu, lá é um meio bem diferente do que eu convivo aqui, então eu fico no meio termo, então é isso, esse entendimento, eu vejo as coisas melhor, eu valorizo mais as coisas da vida. (Sujeito 3)

[...] as famílias carentes, a gente saber que tem gente que precisa mais do que a gente, as vezes a gente acha que só a gente passa por dificuldade né e quando a gente faz esse trabalho a gente vê que tem gente muito mais carente, de tudo, de afeto, de tudo. (Sujeito 9)

O *feedback* favorável, o apreço e o afeto dado pelas famílias assistidas aos voluntários são aspectos positivos, uma vez que, em função desses retornos, dessas respostas, sentem-se valorizados e enxergam na relação de troca o reconhecimento das suas atividades, de modo que a satisfação, que isso representa, aparece de maneira marcante nos relatos seguintes:

O trabalho que eu faço na Pastoral me dá conhecimento, sabedoria, valorização, eu me sinto uma pessoa privilegiada. No trabalho da escola é uma coisa, é uma valorização diferente, eu faço mais pelo financeiro e tudo mais. Já no trabalho social é aí que a nossa auto-estima é colocada lá em cima, as pessoas que estão ali mexem com a gente, colocam você numa situação de valorização mesmo, nos motivam, tem a questão da motivação, tem tanta coisa boa que a gente recebe no trabalho social, esse reconhecimento mesmo de cada um. Olha o fato de você visitar uma família durante um período e você passar na rua e ser reconhecida, você pra essa família é como se você fosse um anjo mesmo pra aquela pessoa entendeu, as vezes a gente fica até procurando, quem é, o que foi que eu fiz pra essa pessoa e elas lhe reconhecem assim em qualquer lugar. Eles colocam você assim, com se você fosse tudo, eles valorizam a gente demais. (Sujeito 5)

Vixe, eles me adoram, Ave Maria, é assim... eu não sei o que é que eu transmito pra eles porque eles têm uma verdadeira admiração por mim sabe, é uma coisa assim incrível, agora eu não sei por quê. Assim eu tento transmitir um pouquinho de amor pra eles sabe, eu transmito, então acho que é o que eles precisam, a carência deles é mais essa, talvez num seja nem a comida. Seja a atenção, porque ninguém da valor a eles, a maioria das pessoas num dão valor né, lá o bairro é muito difícil, a gente da Pastoral da Criança é muito bem respeitado lá, lá tem bocas de fumo grande, ultimamente teve mortes lá, mas a gente chega eles dão a maior atenção do mundo, têm o maior respeito do mundo, pode ser o pior traficante, mas a gente é respeitada. (Sujeito 2)

Elas ficam assim muito felizes, quando a gente chega nas casas elas dizem eita lá vem as meninas do peso, da pastoral da criança, então é aquela felicidade que quando chega alguém pra visitar, então eles já conhecem, a gente vai com a camisa da Pastoral e eles já conhecem. [...] É uma

gratificação muito grande pra gente, a gente é conhecida na comunidade, onde quer que seja, seja no colégio, na igreja, onde for, na rua. (Sujeito 4)

[...] o líder da Pastoral da Criança pra essas famílias é tudo que ainda existe, é alguém em quem elas acreditam, é tudo que elas podem contar, somos confidentes, a gente é uma esperança pra eles. (Sujeito 3).

Segundo Dubrin (2003), satisfação no trabalho é a intensidade de prazer ou contentamento associada ao trabalho. Essa definição corrobora com os resultados encontrados neste aspecto positivo, pois, todos os voluntários encontram-se satisfeitos com a realização deste trabalho.

Outro ponto a ser observado neste tópico é a forma como as pessoas identificam os voluntários: através da camiseta da Pastoral da Criança. De modo que, esta camiseta funciona como um passaporte para que o líder possa ter acesso a lugares considerados perigosos como favelas, cortiços e também para que possam acelerar o atendimento de alguma criança ou gestante em postos de saúde e hospitais, nos casos de emergência.

Em parte das falas dos sujeitos a realização do trabalho voluntário aparece como forma de complementar a vida, de dar mais sentido a vida, de agregar mais valor, conforme as falas a seguir:

O voluntário me fortalece demais porque é uma coisa que eu faço com muito amor, ele me fortalece mais, me dá mais força pra viver. O que eu acho de melhor é fazer alguém feliz com o pouco que eu ajudo. (Sujeito 2)

Faz parte da minha vida o trabalho voluntário, me acrescenta muito. Porque me completa como pessoa, se eu ficasse só no trabalho formal ficaria muito bitolada. [...] Um complementa o outro, me gratifica, eu me sinto bem. Se eu não tivesse esse trabalho voluntário o que eu ia fazer nas minhas horas vagas? Seria uma coisa tão fútil, tão... (Sujeito 3).

Eu acho que na vida da gente a gente não pode deixar espaço vazio então eu acho que o meu trabalho um complementa o outro porque eu faço o meu trabalho remunerado na semana e no final de semana eu já faço meu trabalho voluntário, que é gratificante e me completa, se eu deixar de fazer eu já sinto aquele vazio, então um complementa o outro. (Sujeito 4)

Pra mim representa amor, doação, vida, é vida! Pra mim é vida! Sem esse trabalho social que eu faço hoje eu não sei como eu estaria entendeu. Porque essa sede ela vem de longe, antes da pastoral como eu já falei eu já estava sempre inserida em trabalhos sociais aqui e ali, e assim, até me encontrar, eu busquei constantemente, desde de muito jovem eu já buscava alguma coisa que me completasse. Eu acho que é um complemento da minha vida, é pra me completar! (Sujeito 5)

O trabalho voluntário representa tudo! Representa tudo na minha vida, é a minha evolução como pessoa, é a minha evolução! (Sujeito 7)

Eu acho que faz a diferença, representa tudo pra mim, eu acho que sem esse trabalho não sei o que seria da minha vida, ele me preenche, me completa totalmente. (Sujeito 9)

Desta forma, o trabalho voluntário pode ser considerado como uma atividade em que o indivíduo desenvolve com o objetivo de se fazer algo útil e prazeroso, além de ser não-compulsório, não-remunerado e ser movido por motivos tais como altruísmo, interesse próprio, sociabilidade, razões religiosas ou afetivas (MOURA, SOUZA, 2007).

4.2.2 Categoria: Aspectos Divergentes

Como em qualquer atividade, existem aspectos do trabalho voluntário que podem ser considerados negativos, cujos relatos são descritos a seguir para maior compreensão do que foi expressado pelos voluntários participantes da pesquisa.

Como o trabalho voluntário não tem qualquer vínculo formal, teoricamente não há obrigação explícita de rotina, de cumprimento de metas. Entretanto, o trabalho voluntário na Pastoral da Criança, como qualquer outro trabalho desta natureza, exige comprometimento, assiduidade, pontualidade e responsabilidade. Apesar de todos os envolvidos estarem cientes, o restrito compromisso de alguns voluntários e a necessidade de maior adesão de novos são aspectos negativos deste, evidenciados por alguns dos líderes entrevistados:

[...] infelizmente as pessoas as vezes são muito relaxadas, assim sabe, com o trabalho voluntário, existe muito isso na Pastoral. [...] se você entrou naquela Pastoral você sabe que vai ter aquelas atividades, mas geralmente eles tem desculpas, tem outros compromissos, eu acho que é a falta de compromisso mesmo dos líderes, muitos líderes as vezes deixam muito a desejar. [...] Então é isso, é a falta de compromisso as vezes. (Sujeito 2)

Uma coisa negativa do trabalho voluntário é que infelizmente assim: a questão de nem todo mundo tá comprometido como deveria (Sujeito 6)

Falta um pouco mais de compromisso de algumas pessoas né. [...] Mas na verdade tem que ver esse compromisso que as pessoas precisam assumir. Pra o trabalho voluntário fluir bem, tem que ter compromisso. (Sujeito 5)

Falta voluntariado, as pessoas não querem compromisso, tá muito difícil encontrar pessoas que estejam disponíveis pra servir, hoje em dia a humanidade não quer servir, ela só quer ser servida. (Sujeito 7)

A gente precisa de mais voluntários, porque a formação nós já temos, atualizações, a espiritualidade a gente tem, precisa de mais voluntários mesmo. (Sujeito 3)

[...] a quantidade de pessoas pra gente abranger cada vez mais e assim, uma doação ainda maior dessas pessoas, com um tempo mais disponível pra que a gente possa executar uma tarefa um pouco maior. (Sujeito 8)

O trabalho voluntário realizado pela Pastoral da Criança é feito, quase que na sua totalidade, por voluntários, neste sentido é necessário que haja um maior comprometimento dos sujeitos já envolvidos e a adesão de novos voluntários para que se torne possível desempenhar este tipo de trabalho. Entretanto, é importante salientar que essa falta de compromisso é demonstrada apenas por uma determinada parcela da população total dos voluntários, pois como foi citado anteriormente, o envolvimento com a causa defendida pela Pastoral da Criança é um aspecto bastante absorvido pelos voluntários. Neste sentido, os voluntários que são mais comprometidos enxergam como ponto negativo a falta de comprometimento de outros.

Como o envolvimento com a causa defendida pela Pastoral da Criança é forte para alguns voluntários, surge para estes um sentimento de frustração por querer fazer mais pelas famílias e não poder. Por limitações de recursos, de tempo, de condições que impedem a atuação:

Uma coisa que mexe com a gente são as limitações que a gente tem, por exemplo, aquela pessoa, aquela comunidade ter necessidade de uma coisa e no momento a gente não poder ajudar, não é bem material, por exemplo, precisa de uma assistência, precisa ser atendida numa unidade de saúde e não tem como, então a gente se desgasta, aí eu acho um ponto negativo assim, que a gente como Pastoral a gente não pode, como qualquer outra pessoa a gente num tem condições de conseguir um atendimento, essas coisas assim. É o limite que a gente tem, até aqui eu posso ir, são as limitações que a gente tem. (Sujeito 3).

Eu queria ajudar mais, mas não tenho como, porque eu sou do tipo assim, o que eu tenho eu quero ajudar alguém então eu não posso eu sou restrita, mas no dia que eu ficar milionária eu vou fazer uma instituição, com direito a tudo, eu quero dar tudo, toda a assistência que ninguém nunca conseguiu dar a uma criança carente realmente. (Sujeito 7)

Outro aspecto negativo levantado pelos voluntários é a exigência do público assistido devido à imagem distorcida que este possui da Pastoral da Criança. A Pastoral possui uma imagem solidificada no Brasil e no mundo. Sendo assim, muitas famílias pensam que a Pastoral dispõe de dinheiro e bens materiais para doar. As falas a seguir ilustram este fenômeno.

A gente tenta ajudar e tem gente que acha que a gente tem obrigação. Porque a Pastoral é muito vinculada a televisão e o povo diz a Pastoral tem dinheiro, e por que vocês num dão isso num dá aquilo, Não! Não é bem assim, o trabalho que a gente faz na Pastoral é de orientar, de ajudar, a gente dá a rede e ensina a pescar, e fica ali do lado dando apoio e ajudando. (Sujeito 1).

[...] algumas pessoas vêem o trabalho voluntário de uma maneira que parece que a gente tá recebendo muito pra tá fazendo aquilo, então algumas pessoas são muito exigentes, digamos assim, num é nem que seja exigente, mas é como se o pouco que a gente faz, porque eu sei que não é muito, mas é o que a gente pode fazer, como se pra alguns não fosse suficiente, então eles querem sempre tá sugando alguma coisa, algumas famílias, não todas né, isso é a minoria, mas infelizmente, uma coisa dessa mexe muito com a gente né. [...] Isso é meio angustiante! Como eles são muito humildes eles pensam que a gente tá ali pra dá, e na verdade não é isso, a gente não tá indo lá pra entregar um presente, entregar uma cesta básica ou coisa assim, volta e meia a gente pode tá fazendo isso em datas comemorativas e nada mais. Mas o objetivo real da pastoral da criança é como a gente sempre tenta passar pra eles é ensinar, mostrar a eles o caminho e tá lá do lado se precisarem de alguma coisa né. (Sujeito 6)

Entretanto, o objetivo da Pastoral não é assistência, mas, sim, a partilha do saber, a socialização de informação e conhecimento, e a promoção da cidadania. Seus fundamentos sinalizam para o desenvolvimento integral das crianças, da concepção aos seis anos de idade, no contexto familiar e comunitário, a partir de ações de caráter preventivo que fortaleçam o tecido social e a integração entre família e comunidade.

O sistema econômico vigente provoca a distribuição desigual de renda, o que gera naturalmente a inclusão de parte e a exclusão da maioria da população. Essa lógica de mercado possibilita para algumas pessoas e grupos o acesso a bens e serviços essenciais, mas, ao mesmo tempo, nega a muitos as condições básicas de sobrevivência. Neste sentido, os voluntários evidenciam como aspecto negativo a pobreza e a injustiça social que encontram na realidade das famílias assistidas:

Eu acho que o que mais me desagrada são as diferenças, assim, a pobreza... as pessoas que tratam mal aquelas pessoas pobres, tem pessoas que tem um pouco mais aí trata mal aquelas pessoas, é injustiça mesmo, que eles não tem os direitos, se eles vão no posto eles tratam mal, essas coisas assim que mais me entristece. Porque as vezes eu preciso ir no posto com uma menina que tá doente passando mal e lá no posto eles não atendem, aí isso me dá uma tristeza, é a injustiça mesmo, é a pobreza (Sujeito 2).

A falta de respeito, essa injustiça social, a falta de respeito com o outro, principalmente com os mais pobres. [...] os programas sociais por exemplo, nós estamos na pastoral a gente tem o conhecimento de que quando eles fazem um programa social a primeira coisa que a gente faz é chamar para um encontro e colocar ele com a maior clareza pra que a gente possa

digerir bem dentro da sociedade e estar bem informada, então a pessoa que é responsável já vem aqui e faz o lançamento dele no primeiro encontro do ano da pastoral da criança, quer dizer é quando a comunidade vai receber aquela informação, a gente já recebeu em primeira mão, com detalhes, a lei, quem aprovou e tudo mais. Quando ele (o projeto) chega aqui ele vem todo distorcido, e a gente saber que aquilo ali é pra quem é, qual é o destino, como deve chegar, como deve ser feito, e a gente saber que tem sempre alguém fazendo coisas erradas e isso deixa a gente revoltada mesmo, indignada. (Sujeito 5)

Com relação a dimensão trabalho voluntário, observa-se que, para os sujeitos entrevistados, este tipo de trabalho se torna importante na medida em que proporciona diversos ganhos pessoais; convivência com pessoas e troca de experiência de vida; se tornam pessoas mais sensíveis, no sentido de valorizar mais as pessoas e as coisas que possui diante de outras realidades mais difíceis; proporciona o reconhecimento e a valorização das atividades que desempenham; e por fim, este tipo de trabalho surge como complementação da vida dos sujeitos. Já com relação aos aspectos negativos identificados pelos entrevistados são características menos impactantes quando comparados aos aspectos positivos deste tipo de trabalho.

4.3 Aspectos predominantes para a permanência dos sujeitos nas duas esferas de trabalho

Nesta categoria foi feita uma síntese de todos os aspectos que se tornam relevantes para explicar a permanência dos sujeitos nas duas esferas de trabalho. Para tanto foi perguntado aos voluntários: “Por que você realiza os dois tipos de trabalho?” As respostas ilustram de forma clara o pensamento dos entrevistados:

No remunerado claro que a gente pensa mais no salário né, mas o outro, o voluntário é por amor mesmo, é dedicação mesmo, é o que eu gosto mesmo de fazer é o voluntário, de tá com as famílias de tá sempre ajudando aquelas famílias. [...] Gosto também do meu trabalho muito, num é à toa que faz 22 anos que eu trabalho no mesmo local, porque eu podia tá em outro local. [...] mas eu faço o voluntário com mais amor, porque aqui (na escola) tem o lado que a gente vem também por causa do salário, o outro é amor mesmo, é dedicação. Eu acredito que eu vou morrer fazendo trabalho voluntário, porque é de dentro de mim, é uma coisa que eu faço porque eu gosto, por amor, por dedicação (Sujeito 2).

Como um complementa o outro, se eu deixar de fazer um, eu vou me sentir vazia, vamos dizer incompleta. [...] considerando os dois, eu acho que os dois são muito importantes, um pela parte financeira e outro pela parte né de recompensa espiritual. (Sujeito 4)

Porque eu me realizo nos dois, pra mim eles se juntam sabe, eles tem um ponto assim culminante que é o amor, a ajuda, a generosidade nos dois eu posso fazer aquilo que eu sempre busquei. O meu trabalho se identifica comigo. Eu sempre fui voluntária, eu sempre gostei de servir e nos dois tô lá fazendo aquilo que gosto, eu falo, eu posso dizer aquilo que to pensando, agente de saúde é psicólogo é tudo e o trabalho na Pastoral da Criança também, a gente tá lá pra abraçar, pra ouvir e pra ajudar. (Sujeito 7)

[...] Mas eu trabalho nos dois porque assim, eu vejo que não é satisfatório pra vida do ser humano quando você faz só um trabalho remunerado e num faz algo pra ajudar alguém, certo? (Sujeito 8)

Porque o trabalho remunerado é uma coisa que a gente faz e escolhe uma profissão e tá sendo remunerada também porque a sobrevivência também que a gente precisa né, e o voluntário é porque na minha concepção eu tô aqui pra servir o outro, dá o melhor de mim pelo outro e esse eu tenho todos os dias desse trabalho que eu faço. (Sujeito 9)

A gente trabalha porque precisa do dinheiro no final do mês para pagar as contas né, é uma questão de sobrevivência. Mas o trabalho remunerado me completa em tudo, lá eu convivo com as pessoas (as meninas que são líderes e as famílias), ajudo, na medida do possível a melhorar um pouquinho a vida daquelas famílias que são tão carentes e tenho o reconhecimento e a valorização pelo trabalho que a gente faz na Pastoral. (Sujeito 5)

Diante das falas dos sujeitos, é possível perceber que os mesmos desempenham o trabalho voluntário por satisfazer necessidades de bem-estar pessoal e espiritual do indivíduo. Ao mesmo tempo, desempenham o trabalho remunerado devido a existência da remuneração, como forma de prover a subsistência.

Neste sentido, Moura, Souza (2007) afirmam que os valores que regem o trabalho voluntário são diferentes dos que se dão sob a relação econômico-financeira e são fundados no altruísmo, no desejo de colaborar com o desenvolvimento do outro. Desta forma, incentivos salariais, premiações e benefícios materiais não se encontram no centro dos motivos que levam o indivíduo ao trabalho voluntário. A motivação ocorre pela via da solidariedade, pelo prazer e felicidade em promover o bem coletivo.

Para complementar a dimensão dos aspectos predominantes de permanência, nas duas esferas de trabalho, realizou-se o seguinte questionamento: “Como você concilia o trabalho formal com o trabalho voluntário?” As respostas obtidas foram as seguintes:

Como o trabalho da gente aqui na paróquia é mais no final de semana dá pra conciliar, porque eu só trabalho de segunda a sexta, aí tenho o final de semana livre. (Sujeito 8).

Se eu for esperar pelo tempo eu num faço o voluntário não, não faço mesmo, porque o tempo é cruel viu, tem dias que eu deixo de fazer as coisas da minha casa pra fazer o trabalho voluntário, agora aqui não eu tenho o horário, tenho o expediente, mas o voluntário muitas vezes eu saio de manhã de casa pra fazer o voluntário, saio de noite. Dou um jeitinho né, eu vou arrumando de um jeito, vou arrumando de outro e vai ser organizando, agora muitas vezes a gente tem que deixar tudo pra ir pro voluntário, muitas vezes sabe, eu dou preferência na minha vida ao voluntário, é prioridade na minha vida (Sujeito 2).

Dá pra conciliar, porque durante a semana até sexta feira tô no meu trabalho remunerado e no final de semana já se dedica ao voluntário. Às vezes a gente ainda dá uma fugidinha, porque quando tem reunião da pastoral na semana, aí eu vou lá na coordenadora e digo olhe vai ter um encontro da pastoral, aí ela diz: ah como você é da pastoral então a gente ti libera. Aí sempre que tem alguma coisa e eu falando antes elas liberam. (Sujeito 4)

[...] o trabalho voluntário é uma coisa tão especial pra gente, eu costumo dizer que me falta tempo pra tudo, menos para a Pastoral da Criança. Falta tempo pra tudo, em casa as vezes eu digo hoje não. Mas eu consigo conciliar tão bem esse tempo, olhe eu tenho meu trabalho, é sagrado, eu não preciso de estar faltando lá pra ir pra uma reunião da pastoral da criança, eu disponibilizo sábados e domingos para a pastoral da criança. [...] Mas o tempo se você usar bem, se você souber programar ele direitinho se você fizer com responsabilidade, e dizer: eu preciso desse tempo, ele vai ser organizado dessa forma, aí não tem estresse, não tem cansaço e aí a gente vai sentir prazer em fazer. Se você organizar, se souber fazer direitinho dá pra fazer bem o trabalho. (Sujeito 5)

Eu concilio porque são no mesmo espaço, é na mesma localidade, eu concilio porque é tudo junto, eu moro lá, eu trabalho lá, tudo é lá, aí pra mim fica fácil. (Sujeito 7)

Diante destas falas, é possível observar que os sujeitos conseguem conciliar os dois tipos de trabalho porque têm como prioridade na vida o trabalho voluntário e, além do mais reservam finais de semana, e noites durante a semana, quando necessários, para realizar as atividades relacionadas à Pastoral da Criança.

4.4 Relações entre os dois tipos de trabalho – transferência de valores

Esta quarta categoria reúne a reciprocidade e a transferência de valores de um tipo de trabalho para o outro, no intuito de promover melhorias tanto no trabalho voluntário quanto no remunerado, a partir de intercâmbios de experiências, ou seja, o conhecimento adquirido no trabalho remunerado é levado para o trabalho voluntário e vice-versa.

Nesse contexto, ao se observar as falas a seguir é possível apreender que a principal contribuição que os sujeitos podem levar do trabalho remunerado para o trabalho voluntário é o conhecimento adquirido com a prática profissional, pois, principalmente os indivíduos da área da saúde, como dentista, fisioterapeuta e agentes comunitárias de saúde podem agregar seus conhecimentos práticos ao trabalho voluntário.

Como é muito parecido, vamos dizer assim, a gente leva todo conhecimento, porque antes eu não tinha o conhecimento, através do meu trabalho, dos estudos que eu fiz, vamos dizer assim, a gente leva todo o conhecimento. Quando a gente chega na pastoral pra fazer o treinamento, muita coisa a gente já tem né, muito conhecimento adquirido, eu sou agente de saúde, mas fiz o curso de auxiliar de enfermagem e isso aí me ajuda muito. (Sujeito 4)

O conhecimento, tudo eu trouxe lá do meu trabalho, da minha formação pra aplicar lá na Pastoral da Criança. (Sujeito 3)

[...] O conhecimento que a gente adquire e pode ser aproveitado lá, um pouco daquela pedagogia, é uma soma, tudo é uma soma porque se eu não tivesse esse trabalho como educadora, será que seria fácil realizar o social né. (Sujeito 5).

A experiência que eu adquiri, os cursos todos que eu fiz, eu aproveito a técnica né. (Sujeito 7)

Por outro lado a experiência de vida e a forma de conviver com as pessoas adquiridas no trabalho voluntário são levadas para o trabalho remunerado. Observando as falas seguintes é possível perceber que as principais características do trabalho voluntário são as experiências de vida e formas de conviver com as pessoas, isto é, a transferência de valores de um trabalho para o outro fica evidenciada da seguinte forma:

[...] Eu aprendi assim também muito foi a lhe dar com as pessoas, a ouvir mais, eu era muito assim de falar, inquieta, aí agora não, eu deixo eles falarem mais, eu escuto mais eles e trago tudo isso pro meu relacionamento aqui na escola. (Sujeito 2)

90% de tudo que recebo vem para o meu emprego, da espiritualidade, as práticas, as experiências, os conhecimentos. Tudo que recebo do voluntário tento aproveitar e vivenciar dentro do meu trabalho. (Sujeito 5)

As experiências de vida né, porque lá eu aprendo muito e pra tentar melhorar aqui o meu trabalho, porque aqui também a gente lida com famílias. (Sujeito 9)

A respeito das transferências de valores, existentes nas duas modalidades de trabalho, é possível observar a característica de intersecção e complementaridade, de modo que os sujeitos levam do trabalho remunerado para o voluntário o conhecimento, a qualificação e experiências profissionais. No sentido oposto, levam do trabalho voluntário para o remunerado a paciência, a capacidade de ouvir, o aprendizado de conviver com pessoas diversas e respeitar individualidades, e, sobretudo, a valorização do ser humano.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sabe-se que atualmente o trabalho voluntário vem crescendo no Brasil e no mundo, pois, cada vez mais surge nas pessoas a vontade de ajudar, ainda que individualmente, na redução das mazelas sociais geradas pelo capitalismo, bem como em momentos de crises e catástrofes. Pode-se dizer que o trabalho voluntário tem se tornado importante fator no crescimento das Organizações Não Governamentais. É graças a esse tipo de trabalho que ações da sociedade organizada têm suprido a escassez de investimentos em educação, saúde, lazer e assistência social.

Para se engajar em atividades dessa natureza é necessário entender o significado do trabalho voluntário. Trata-se de atividade desempenhada no uso e gozo da autonomia do prestador do serviço, sem recebimento de qualquer forma de remuneração ou auferimento de lucro.

Nesse sentido é importante conhecer requisitos fundamentais para o bom desenvolvimento do trabalho voluntário. Ele deve ser realizado com amor e responsabilidade, além de discrição, assiduidade, pontualidade, boa vontade, paciência, prontidão e iniciativa. É necessário que o voluntário honre a disciplina e a dedicação, pois, deixar de fazê-lo, acaba comprometendo a execução das tarefas.

Pôde-se perceber ao longo desta pesquisa que vários são os motivos que despertam a atenção das pessoas e as sensibilizam em direção ao trabalho voluntário. Dentre tantos motivos dois são considerados fundamentais: o de cunho pessoal, a doação de tempo e esforço como resposta a uma inquietação interior que busca complementação como ser humano, e, o de caráter social, que reflete a tomada de consciência de problemas sociais, ao se confrontar com a realidade, levando as pessoas à luta por um ideal ou ao comprometimento com uma causa.

Doar-se a uma causa, é ter no coração o dom do amor, o dom da caridade, da solidariedade, o dom de servir. É ter consciência de estar prestando um serviço à sociedade, ao próximo, cumprindo o papel de cidadão e experimentando o potencial transformador que tais atitudes representam para o crescimento interior do próprio indivíduo.

Já o trabalho remunerado tem como principal fundamento a sobrevivência e a dignificação do homem na era moderna, considerando que, em tempos remotos, tinha outros significados, discutidos ao longo deste estudo.

Portanto, esta pesquisa se propôs a compreender quais as relações que o indivíduo estabelece entre o trabalho voluntário e o trabalho remunerado que desempenha e o que o leva a desenvolver simultaneamente os dois tipos de trabalho. Considerando os objetivos propostos e levando-se em conta os resultados encontrados, pôde-se conhecer o cotidiano de líderes da Pastoral da Criança em Natal/RN na atividade voluntária que realizam.

Há aspectos convergentes e divergentes em ambas as modalidades de atividade laboral (remunerado e voluntário). Quanto aos pontos convergentes do trabalho remunerado foram destacados como o salário como fonte de sobrevivência, as relações interpessoais e a possibilidade de ter dignidade por ser produtivo. Como aspectos divergentes, os baixos salários, a competitividade e o individualismo foram as características mais marcantes.

Em relação ao trabalho voluntário pode-se considerar como os principais pontos convergentes a satisfação e o crescimento pessoal, a solidariedade, o prazer de ajudar o próximo, o aprendizado de valorizar as conquistas quando compara a própria vida com a de pessoas necessitadas, o reconhecimento e a valorização do voluntariado pelas famílias assistidas, e acima de tudo, o amor, este como o principal sentimento que move e complementa a vida dos entrevistados. Como aspectos divergentes surgiram a necessidade de mais voluntários e o descompromisso de alguns diante dos assistidos, sentimento de frustração pela limitação do que pode ser ofertado, exigência de bens materiais por parte de algumas famílias assistidas e a constatação *in loco* da desigualdade social.

Acerca do entendimento dos aspectos que explicam a permanência dos sujeitos nas duas esferas de trabalho, os principais pontos destacados são: que as duas formas laborais se complementam na medida em que o trabalho remunerado é profissão que se escolhe, que se decide para a vida. O trabalho voluntário, ao contrário, é vocação, dedicação, bem estar pessoal, espiritual e a certeza de estar servindo a Deus, de livre e espontânea vontade, sem o interesse material da remuneração.

A respeito das transferências de valores, existentes nas duas modalidades de trabalho, os entrevistados declaram que há intersecção e complementaridade. Levam do trabalho remunerado para o voluntário o conhecimento, a qualificação e experiências profissionais. No sentido oposto, levam do trabalho voluntário para o remunerado a paciência, a capacidade de ouvir, o aprendizado de conviver com pessoas diversas e respeitar individualidades, e, sobretudo, a valorização do ser humano.

No que se refere à realização nos dois tipos de trabalho, parte-se do princípio que o trabalho é um aspecto inerente à própria condição humana, sendo assim, essencial para a realização pessoal dos sujeitos e ao estabelecimento de suas relações interpessoais, com a natureza e a sociedade. Finalmente, o prazer no trabalho, seja qual for a modalidade, é fundamental na manutenção da saúde em todos os aspectos e para se ter uma vida plena e repleta de sentido em todas as esferas do ser social. Essa plenitude foi observada nas falas dos entrevistados, ricas de sentimentos em altruísmo, solidariedade, generosidade, acolhimento, paz espiritual, bem-estar e, sobretudo o amor, que sustenta e conforta o homem.

Neste sentido, pode-se afirmar que os voluntários reconhecem de forma consciente os valores implícitos e explícitos das duas naturezas de trabalho investigadas, ou seja, por um lado a remuneração e por outro a satisfação de poder servir.

Têm-se, portanto, como conclusão final do estudo que o trabalho remunerado está interligado com o trabalho voluntário na medida em que se complementam e, ao mesmo tempo, completam os seres humanos que os realizam.

REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 2004 (Coleção primeiros passos).
- ALVES-MAZZOTTI, Alda Judith; GEWANDSZNAJDER, Fernando. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Pioneira, 1998.
- ANDRADE, Maria Margarida **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- ANTUNES, Ricardo. (Org.). **A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2006.
- ARENDT, Hannah. **A condição humana**. 7.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.
- AZNAR, Guy. **Trabalhar menos para trabalharem todos**. São Paulo: Ed. Pagina Aberta, 1995.
- BARBOSA, Sueli Aparecida Bertol. **Pastoral da Criança: uma prática político-educativa não-formal**. 2008. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa/MG, 2008.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BARROS, Aidil J. Silveira; LEHFELD, Neide A. Souza. **Fundamentos de metodologia científica: um guia para a iniciação científica**. 2.ed. São Paulo: Makron Books, 2000.
- BAUER, Martin. W. Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In: BAUER, Martin. W.; GASKELL, George. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Tradução Pedrinho Guareshi. 4.ed. Petrópolis: Vozes, 2002.
- BENDASSOLLI, Pedro Fernando. **Psicologia e trabalho: apropriações e significados**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.
- BENDASSOLLI, Pedro Fernando. **Trabalho e identidade em tempos sombrios: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho**. Aparecida/SP: Idéias & Letras, 2007.
- BEVILAQUA, Tiago Maximiliano. **Desenvolvimento capitalista e progresso técnico na Revolução Industrial**. 1998. Tese (Doutorado em Economia) – Universidade Estadual de Campinas. Programa de Pós-Graduação em Economia, Campinas/SP, 1998.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo, Hajime. O Mundo do Trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BRASIL. Presidência da República. **LEI Nº 9.608**, de 18 de fevereiro de 1998. Brasília, 1998. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9608.htm>. Acesso em: 27 nov. 2009.

CARMO, Paulo Sérgio do. **A ideologia do trabalho**. 5.ed. São Paulo: Moderna, 1992.

CARVALHO, Virgínia Donizete de. **Pobres no ter, ricos no ser: um estudo sobre motivação e trabalho voluntário na Pastoral da Criança**. 2004. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Programa de Pós-Graduação em Administração, Natal/RN, 2004.

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

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1987.

DENCKER, Ada de Freitas Maneti. **Métodos e técnicas de pesquisa em turismo**. 6.ed. São Paulo: Futura, 1998.

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

DOMENEGHETTI, Ana Maria. Definição, tipificação e implantação do setor de voluntários. In: PEREZ, Clotilde; JUNQUEIRA, Luciano Prates (Orgs.). **Voluntariado e a gestão das políticas sociais**. São Paulo: Futura, 2002.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

EL-AOUAR, Walid Abbas. **Música, trabalho e qualidade de vida nas Organizações: um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho de profissionais de música em Natal/RN**. 2002. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Programa de Pós-Graduação em Administração, Natal/RN, 2002.

FERRARI, Rachele da Silva. **Voluntariado: uma dimensão ética**. 2008. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo/SP, 2008.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio escolar da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Revista Estudos de Psicologia**. Natal, v. 6, n.1, p. 97-108, 2001.

GARAY, Ângela Beatriz. S. Voluntariado empresarial: modismo ou elemento estratégico? In: **Anais do XXV Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração** – ENANPAD. Campinas/SP: ANPAD, 2001.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.

GUERREIRO RAMOS, Alberto. **Uma introdução ao histórico da organização racional do trabalho**. Brasília: Conselho Federal de Administração, 2009.

HELOANI, Roberto. **Organização do trabalho e administração: uma visão multidisciplinar**. São Paulo: Cortez, 1994.

JACCARD, Pierre. **História social do trabalho: das origens até aos nossos dias**. Lisboa: Livros Horizonte, 1974. v.1.

JACCARD, Pierre. **História social do trabalho: das origens até aos nossos dias**. Lisboa: Livros Horizonte, 1974. v.2.

KOTLER, Philip. **Administração de marketing**. 10.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2000.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1986.

MARX, Karl; BORCHARDT, Julian. **O capital: edição resumida**. 7.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas, 1996.

MATTOSO, Jorge Eduardo L. O novo e inseguro mundo do trabalho. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso B. de; MATTOSO, Jorge Eduardo L.; SIQUEIRA NETO, José Francisco; POCHMANN, Marcio; OLIVEIRA, Marco Antonio de. (Orgs.). **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século**. São Paulo: Scritta, 1994.

MORIN, Estelle. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001.

MORIN, Estelle; TONELLI, Maria José; PLIOPAS, Ana Luisa V. O trabalho e seus sentidos. **Revista Psicologia & Sociedade**. Florianópolis, v. 19, Edição Especial 1, p. 47-56, 2007.

MOTTA, Fernando C. Prestes. **Teoria geral da administração: uma introdução**. 19.ed. São Paulo: Pioneira, 1995.

MOURA, Laysce Rocha de; SOUZA, Washington José de. Elementos do trabalho voluntário na pastoral da criança: características e motivos. **Holos**. Natal, v. 3, ano 23, p. 150-160, 2007.

MOURA, Maria Lúcia Seidl de. **Manual de elaboração de projetos de pesquisa**. Rio de Janeiro: EDUERJ, 1998.

NASCIMENTO, Cláudia Maria. **Capital social e trabalho voluntário: um estudo sobre a Pastoral da Criança de Santos/SP**. 2008. Dissertação (Mestrado em Administração) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo/SP, 2008.

ONU. **Declaração universal sobre o voluntariado**. Disponível em: <http://www.un.org/partners/civil_society/m-volunt.htm> Acesso em: 13 dez. 2009

PASTORAL DA CRIANÇA. **Estatuto da Pastoral da Criança (1995)**. Disponível em: <<http://www.pastoraldacrianca.org.br>> Acesso em: 25 nov. 2009.

PASTORAL DA CRIANÇA. **Regimento Interno da Pastoral da Criança (1995)**. Disponível em: <<http://www.pastoraldacrianca.org.br>> Acesso em: 25 nov. 2009.

PASTORAL DA CRIANÇA. **Organograma da Pastoral da Criança**. Disponível em: <<http://www.pastoraldacrianca.org.br>> Acesso em: 25 nov. 2009.

SERAFIM, Maurício Custódio; MARTES, Ana Cristina Braga. Sobre esta pedra edificarei a minha empresa: Organizações Religiosas e o incentivo ao empreendedorismo. In: **Anais do XXXI Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – ENANPAD**. Rio de Janeiro/RJ: ANPAD, 2007.

SILVA, Andréa Freitas da. **Trabalho voluntário: considerações sobre dar e receber**. 2006. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Rio de Janeiro/RJ, 2006.

SOUZA, Washington José de. **Máquinas e sujeitos: experiências de operários têxteis frente à modernização tecnológica (Natal, 1997)**. 1999. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Ceará. Programa de Pós-Graduação em Educação, Fortaleza/CE, 1999.

SOUZA, Washington José de; FERNANDES, Carla Liliane de Melo; MEDEIROS, Jássio Pereira de. **Trabalho voluntário: elementos para uma tipologia**. In: X Colóquio Internacional Sobre Poder Local, 2006, Salvador. Desenvolvimento e Gestão Social de Territórios. Salvador: NPGA, 2006.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Revista Psicologia & Sociedade**. Florianópolis, v. 19, Edição Especial 1, p. 38-46, 2007.

VATIN, François. **Epistemologia e sociologia do trabalho**. Tradução: Maria João Batalha Reis. Lisboa: Instituto Piaget, 1999.

VIEIRA, Marcelo Milano Falcão; ZOUAIN, Deborah Moraes. **Pesquisa qualitativa em administração**: teoria e prática. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. 15.ed. São Paulo: Editora Pioneira, 2000.

APÊNDICE

APÊNDICE: Roteiro de entrevista



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**PERCEPÇÕES DAS RELAÇÕES ENTRE TRABALHO REMUNERADO E
TRABALHO VOLUNTÁRIO: UM ESTUDO COM VOLUNTÁRIOS DA PASTORAL
DA CRIANÇA**

PARTE 1: ENTREVISTA

- 1 – Como você conheceu a Pastoral da Criança?
- 2 – O que levou você a ser voluntário(a) na Pastoral da Criança?
- 3 – Quantas horas por semana você dedica ao seu trabalho voluntário?
- 4 – O que representa para você, como pessoa, o seu trabalho voluntário na Pastoral da Criança?
- 5 – O que você ganha pessoalmente com o seu trabalho voluntário?
- 6 – O que representa para você, como pessoa, o seu trabalho remunerado?
- 7 – O que você ganha pessoalmente com o seu trabalho remunerado?
- 8 – Quais os aspectos positivos do seu trabalho voluntário?
- 9 – Quais os aspectos negativos do seu trabalho voluntário?
- 10 – Quais os aspectos positivos do seu trabalho remunerado?
- 11 – Quais os aspectos negativos do seu trabalho remunerado?
- 12 – Por que você realiza os dois tipos de trabalho?
- 13 – O que faz você ficar nos dois trabalhos?
- 14 – Do que você sentiria mais falta se não trabalhasse na Pastoral?
- 15 – Do que você sentiria mais falta se não trabalhasse no seu emprego?
- 16 – O que, do trabalho voluntário, você aproveita para o seu emprego?
- 17 – O que, do seu emprego, você aproveita para o trabalho voluntário?
- 18 – O que você encontra no seu trabalho voluntário que não tem no seu trabalho remunerado?

19 – O que você encontra no seu trabalho remunerado que não tem no seu trabalho voluntário?

20 – O que as crianças e famílias da Pastoral representam para você.

21 – Como as crianças e famílias vêem você, voluntário?

22 – Como você concilia o trabalho formal com o trabalho voluntário?

23 – Como você se define antes e depois da Pastoral da Criança?

PARTE 2: PERFIL

1. Sexo

1.1 () Masculino

1.2 () Feminino

2. Idade: _____

3. Estado civil

3.1 () Solteiro (a)

3.2 () Casado (a)

3.3 () Divorciado(a)

3.4 () Viúvo (a)

() Outro. Qual?

4. Você tem filhos?

4.1 () Sim

4.2 () Não

Quantos: _____

5. Com quem você mora?

5.1 () Família

5.2 () Com amigos

5.3 () Sozinho (a)

() Outro. Qual?

6. Escolaridade:

6.1 () 1º grau incompleto

6.2 () 1º grau completo

6.3 () 2º grau incompleto

6.4 () 2º grau completo

6.5 () Curso superior incompleto

6.6 () Curso superior completo _____

6.7 () Pós-Graduação _____

7. Renda familiar (Salário Mínimo)

7.1 () Até 1

7.2 () De 2 a 4

7.3 () De 5 a 7

7.4 () De 8 a 10

7.5 () Mais de 10

8. Renda pessoal (Salário Mínimo)

8.1 () Até 1

8.2 () De 2 a 4

8.3 () De 5 a 7

8.4 () De 8 a 10

8.5 () Mais de 10

9. Religião

9.1 () Católico

9.2 () Evangélico

9.3 () Espírita

9.4 () Nenhum

9.5 () Outra:

10. Profissão: _____

10.1 Horas de trabalho por dia: _____

11. Função que desempenha na Pastoral da Criança: _____

12. Tempo de atuação na Pastoral: _____ anos _____ meses.

13. Bairro da Pastoral onde atua: _____

14. Você mora no bairro em que atua na Pastoral da Criança? () Sim () Não

14.1 Se não, onde mora? _____