

## **A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO VOLUNTÁRIO NO DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DO ESTUDANTE**

**Aluno: Lidiane Duarte Silva de Oliveira**  
**Orientador: Sandra Regina da Rocha Pinto**

### **INTRODUÇÃO**

A formação acadêmica tem como objetivo o desenvolvimento global do estudante sendo composta por diversas atividades que podem ocorrer dentro ou fora da universidade [1]. Sendo assim, constitui-se como exigência para a integralização do curso de graduação, conforme as Diretrizes Curriculares Nacionais, atividades realizadas fora do espaço da sala de aula, que visam o enriquecimento da formação do estudante, como monitoria, iniciação científica, estágio em empresa, trabalho voluntário, participação em eventos e congressos, por exemplo, entre outras [2].

Flor (2003), em seu estudo, comprova que as atividades realizadas fora do ambiente escolar contribuem de forma diferenciada no processo formativo do universitário, pois caracterizam-se como formas de aprendizagem e possibilitam desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo. Embora sejam obrigatórias para a conclusão do curso, estas atividades podem ser realizadas de acordo com o projeto de vida do estudante, tendo total liberdade na sua escolha. Desta forma, a flexibilidade curricular favorece resultados mais específicos que ampliam a formação do estudante para além dos aspectos acadêmicos.

Considerando, então, que a educação deve estar vinculada ao mundo do trabalho e à prática social, dentre as diversas atividades relevantes para a formação do estudante [1; 2], o trabalho ora apresentado se propõe a estudar a importância do trabalho voluntário no desenvolvimento de competências do estudante universitário e as mudanças sociais e profissionais percebidas.

O trabalho voluntário tem alcançado notoriedade a cada dia, principalmente por parte das empresas que apoiam projetos sociais, motivo geralmente relacionado à questão da responsabilidade social corporativa, e valorizam a realização de trabalho voluntário em processos seletivos, muitas vezes dando espaço para que o candidato destaque sua experiência no currículo ou em outras etapas da seleção [3]. Assim, o presente trabalho também propõe estimular uma reflexão aos estudantes a respeito da realização do trabalho voluntário, competências adquiridas e as práticas de gestão de pessoas – especificamente, recrutamento e seleção –, adotadas pelas empresas, de acordo com suas percepções e experiências pessoais.

Realizou-se uma revisão sobre a temática competência e o projeto pedagógico do curso de administração da universidade em que os sujeitos da pesquisa foram selecionados. Buscou-se, também, identificar as motivações para a realização do trabalho voluntário e qual o significado atribuído a esta atividade para os estudantes entrevistados.

Em concordância com Le Boterf, 2003 *apud* Petinelli-Souza e Machado, 2005, “ninguém é competente a priori” e a legitimação de uma competência se dá por meio de uma situação real ocorrida no passado dentro de contexto produtivo.

## COMPETÊNCIAS

Os conceitos de desenvolvimento de competência e aprendizagem se complementam na medida em que ambos ocorrem no dia a dia, ao longo do tempo, quando o indivíduo se depara com questões essenciais ou situações desafiantes, independente do local e da forma como foram adquiridos [4; 5; 25; 27; 28].

A aprendizagem consiste na aquisição ou modificação de comportamento, ou seja, quando o indivíduo adquire ou modifica sua forma de agir, pensar e sentir. Para haver aprendizagem, é necessário a existência de: a) uma situação em que o indivíduo não esteja preparado para enfrentar configurando-se numa exigência de adaptação; b) um movimento de dentro para fora que mobilize o indivíduo na busca de meios para satisfazer as exigências da situação. Sendo assim, a aprendizagem é um processo que possui um componente externo (situação) e um componente interno (motivação). É preciso, portanto, que haja uma predisposição para querer agir e poder agir [6]. Em concordância, Le Boterf, 2003, *apud* Feuerschütte e Alperstedt, 2008 afirma que “o estudo da competência é inseparável da motivação por estar sempre ligada à situação significativa construída pelo sujeito”.

O desenvolvimento da competência diz respeito à capacidade do indivíduo em articular recursos, às experiências de aprendizagem vividas nos processos formais de educação, nas experiências sociais e profissionais [26; 27; 28; 29]. Hirschle e Siqueira (2006) afirmam que as experiências são um fator de grande importância no desenvolvimento das competências somente quando o indivíduo deseja assumir um papel ativo frente às situações com as quais se defronta, isto é, quando determinada atividade possui um significado para a pessoa. A forma como o indivíduo interpreta o sentido de sua experiência é fundamental para a construção de significados e para a aprendizagem. Leite (2009) destaca a importância da reflexão do indivíduo sobre suas ações e suas consequências, realizando uma constante revisão dos conceitos aprendidos.

A expressão da competência é resultado da forma como o indivíduo enfrenta situações incertas no contexto produtivo e na sua vida pessoal, a partir de sua formação e experiência anteriores. Apenas é possível perceber o desenvolvimento da competência quando realmente acontece, quando há uma ação que a mobiliza, independente do âmbito, seja na resolução de problemas, enfrentamento de situações críticas ou na busca de objetivos pessoais ou profissionais [4; 6; 7].

## TRABALHO VOLUNTÁRIO

O trabalho voluntário é caracterizado como uma atividade não remunerada, em que o indivíduo dedica seu tempo, trabalho e talento a projetos de cunho cívico, cultural, educacional, científico, recreativo ou de assistência social [8]. Sendo assim, o voluntário é um agente de transformação que atua em benefício da comunidade [9].

O voluntariado pode acontecer em diversas áreas como assistência a grupos sociais vulneráveis, trabalho em hospitais, escolas e creches, além de iniciativas nas áreas de meio ambiente, cultura, esporte, lazer e educação. A promoção do trabalho voluntário pode se dar por meio de igrejas, organizações não-governamentais, empresas, entre outras instituições [10; 22].

De acordo com Sarubbi, Alperstedt e Feuerschütte (2009), há quatro elementos subjacentes à atividade voluntária: qualificação, satisfação, doação e realização. Assim, nas ações do dia a dia, é necessário que o voluntário coloque em prática saberes diversos para lidar com as situações complexas do tipo de trabalho realizado. Este conjunto de saberes

implica nas competências exigidas dos voluntários para alcançar os objetivos do projeto social.

Azevedo (2007), em seu ensaio sobre as motivações para o trabalho voluntário, constrói um *framework* destacando o público-alvo da ação, ou seja, quem é o beneficiário do trabalho voluntário. Desta forma, a autora propõe quatro perspectivas motivacionais para a realização do trabalho voluntário:

- “Eu faço bem a mim mesmo”: por exemplo, adquirir experiência profissional, se relacionar com pessoas diferentes, se sentir útil.
- “Eu faço bem ao outro”: sentimento de solidariedade, altruísmo e assistencialismo.
- “Fazer bem ao outro me faz bem”: geralmente, há conotação de religiosidade ou sentimento de compartilhamento.
- “Fazer bem ao outro faz bem ao outro”: percepção de união, coletividade, pertencimento a um grupo.

A predisposição para agir em prol do benefício dos outros cada vez mais tem se misturado com interesses particulares como aperfeiçoamento de currículo e vivência profissional dos voluntários [11].

O perfil do brasileiro para a realização de trabalho voluntário é controverso. Levantamento realizada em 2001 pelo Data Folha, onde foram entrevistadas 2830 pessoas em 127 municípios de todos os estados, revelou que 41% das pessoas se dizem muito e 34% um pouco dispostos a trabalhar como voluntário. No entanto, pesquisa realizada pelo IBOPE com 7700 pessoas em nove municípios com idade acima de 10 anos revelou que apenas 10% da população brasileira realiza algum trabalho voluntário. Desta forma, nota-se que a vontade não se reflete de forma efetiva na ação [12].

## **ATIVIDADES COMPLEMENTARES**

De acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), a instituição de ensino superior possui autonomia para criar, organizar e fixar os currículos dos seus cursos e programas, observando as diretrizes gerais pertinentes [1]. Assim, a universidade tem a liberdade para compor a carga horária a ser cumprida para a integralização do curso de graduação e encorajar o desenvolvimento de conhecimento, habilidades e competências fora do ambiente escolar, incluindo experiências consideradas relevantes para a área de formação.

Essa flexibilização curricular possui caráter complementar às obrigatoriedades mais técnicas do currículo que visa uma carga horária semanal para o cumprimento de uma grade de disciplinas pré-determinadas [1]. Dessa forma, a autonomia universitária favorece a adoção de um projeto pedagógico onde o aluno possa ter uma formação abrangente, não estando limitado a uma atividade específica e, portanto, esteja preparado para atuar como profissional e como cidadão, a partir do desenvolvimento de competências complementares que estejam em concordância com suas necessidades e metas profissionais. [13; 14; 23; 24].

Conforme as Diretrizes Curriculares Nacionais, as atividades complementares – diversas práticas realizadas fora do espaço de sala de aula visando o enriquecimento da formação do estudante – constituem exigências para a integralização do curso de graduação. Atividades como monitoria, iniciação científica, participação em *work experience*, aprovação em concurso público, estágio em empresa, curso de extensão, trabalho voluntário, participação em projetos integrados, atividades na Empresa Júnior, participação em eventos, seminários e congressos, entre outros, podem ser atribuídos como atividades complementares, desde que sejam relevantes para a formação do aluno. Em concordância, Ramos, 2002 *apud*

Nunes, 2008 destaca a importância de “um currículo que ressalte a experiência concreta dos sujeitos como situações significativas de aprendizagem” (p. 260).

Flor (2003), em seu trabalho, comprova que estas experiências educacionais contribuem de forma diferenciada para o desenvolvimento do universitário, por meio de mudanças significativas no indivíduo, pois ultrapassam os limites da sala de aula. A autora afirma que as atividades complementares permitem novas formas de aprendizagem à formação universitária e possibilitam não apenas para o crescimento profissional, mas também para o desenvolvimento pessoal do estudante. Embora seja obrigatório para conclusão do curso, o estudante tem a liberdade para escolher as atividades complementares que deseja realizar para compor a sua formação com experiências de acordo com seus interesses pessoais e profissionais. Desta forma, a flexibilidade do currículo favorece resultados mais específicos que ampliam a formação do estudante para além dos aspectos acadêmicos.

### PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia empregada foi a qualitativa, por meio de estudo de caso, caracterizando-se como descritiva e exploratória. A realização desta pesquisa envolveu: a) revisão da literatura sobre a temática de competências no campo da educação e das organizações; b) pesquisa documental sobre os cursos de graduação no Brasil e sobre o projeto pedagógico da de uma universidade e do seu curso de administração.

De acordo com o objetivo da pesquisa toma-se como objeto de estudo o relato de seis estudantes brasileiros do curso de administração que realizam ou realizaram trabalho voluntário durante o curso de graduação. Os dados foram coletados por meio de entrevistas em profundidade com duração média de 20 minutos. A seleção dos sujeitos para as entrevistas deu-se pelo critério de acessibilidade tendo sido utilizados contatos pessoais da pesquisadora para a localização e acesso aos indivíduos.

Buscou-se identificar as concepções, motivações e competências adquiridas na realização do trabalho voluntário e propor uma reflexão sobre o projeto social em que cada aluno está ou esteve envolvido. Dessa forma, a partir da análise dos dados coletados e o cruzamento com a base teórica levantada foi possível esclarecer o problema da pesquisa.

Entrevistados	Idade	Sexo	Período	Objetivo profissional	Organização
Entrevistado 1	21	F	6º	Produções culturais	Organização A
Entrevistado 2	22	M	5º	Mercado financeiro	Organização B e C
Entrevistado 3	22	M	6º	Setor de energia; planejamento ou finanças	Organização D
Entrevistado 4	23	F	5º	Recursos humanos	Organização E e F
Entrevistado 5	21	F	6º	Marketing ou recursos humanos	Organização G
Entrevistado 6	21	M	7º	Docência; recursos humanos	Organização H

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados

Organização A é uma organização internacional sem fins lucrativos que desenvolve projetos sociais em prol de crianças de baixa renda. Dentre os diversos programas da organização, a entrevistada 1 participa dos seguintes projetos: projeto 1 – atividades culturais,

recreativas ou esportivas com crianças a fim de transmitir valores importantes por meio da criação e manutenção de laços de amizade; projeto 2 – atividades educativas e recreativas com crianças que tem doenças crônico-degenerativas ou em fase terminal; projeto 3 – realização de duas grandes festas por ano onde os voluntários interagem com as crianças através de brincadeiras e oficinas educativas nas quais são transmitidos valores importantes para a formação das crianças.

Organização B é uma organização internacional sem fins lucrativos que visa promover a realização de intercâmbios de estudantes entre os países em que está presente. É formada por jovens universitários e recém formados que por meio do trabalho voluntário na organização tem a oportunidade de desenvolver competências pessoais e profissionais. Organização C é uma organização internacional sem fins lucrativos que desenvolve projetos educacionais e ambientais. O entrevistado 2 participou de dois projetos: projeto 1 – programa educacional realizado com turmas do ensino fundamental por meio de métodos propostos pelos próprios voluntários a partir de atividades como leituras e brincadeiras, por exemplo; projeto 2 – programa ambiental onde os voluntários realizam um trabalho de conscientização sobre a limpeza das praias com os frequentadores.

O entrevistado 3 participa de um projeto sócio-ambiental que visa conscientizar estudantes do ensino fundamental sobre a importância do reflorestamento. Além desta atividade, o estudante também realiza diversas atividades de cunho social na igreja em que é associado como distribuir agasalhos e comida para pessoas pobres, organizar ações sociais para a comunidade em que mora, atuar na tesouraria da organização, entre outros.

Organização E é uma organização internacional sem fins lucrativos que proporciona aos universitários aplicar conhecimentos sobre negócios a fim de desenvolver projetos de livre iniciativa. O entrevistado 4 atuou em alguns desses projetos e na área de gestão de pessoas. Organização F é uma organização internacional sem fins lucrativos voltada à educação para o empreendedorismo a partir do desenvolvimento de projetos de educação econômico-práticos que proporcionam uma visão clara do mundo dos negócios aos alunos do ensino médio e fundamental em escolas públicas e privadas.

Organização G é uma organização sem fins lucrativos que apóia instituições sociais existentes, como creches, abrigos e casas de assistência a pessoas vítimas de paralisia cerebral, realiza programas de educação, atua como incubadora social para novos programas e instituições e apóia empresas no exercício da responsabilidade social no Rio de Janeiro e São Paulo. O entrevistado 5 auxiliava nas funções administrativas preparando o material a ser utilizado nas atividades com as crianças e recrutando outros voluntários, e também participava do programa de leitura infanto-juvenil.

Organização H é uma organização sem fins lucrativos que desenvolve um projeto social de preparação e encaminhamento de adolescentes e jovens ao mercado de trabalho na condição de aprendizes. O entrevistado 6 realizava tarefas relacionadas a triagem dos candidatos para as vagas de emprego.

## **RESULTADOS DA PESQUISA**

Neste trabalho, buscou-se identificar as motivações existentes tanto para a realização quanto para a escolha da organização em que se deseja atuar e as competências desenvolvidas, além de propor uma reflexão a respeito do trabalho voluntário realizado e estudar a percepção dos estudantes sobre a importância dada pelas organizações sobre esta atividade.

### MOTIVAÇÕES

#### **a) Interesse profissional**

Desejo de experimentar e/ou aplicar os conhecimentos adquiridos na universidade. Deve-se salientar que diversas organizações do presente trabalho, conforme apresentado na metodologia, estimulam o desenvolvimento de competências profissionais e/ou a aplicação dos conhecimentos adquiridos na universidade por meio da ação voluntária. Sendo assim, estas organizações levam em consideração o motivo profissional para o recrutamento dos voluntários. Vale ressaltar que os estudantes consideram o trabalho voluntário realizado como uma experiência profissional nos processos seletivos em que participam, visto que, muitas vezes, não há uma experiência ‘formal’ de trabalho.

O relato a seguir corrobora com Azevedo (2007) visto que há outras formas de retribuição esperadas pela realização de trabalho voluntário, como de ordem profissional, por exemplo. Percebe-se, também, o desejo de alcançar posições de liderança como fator motivacional.

*“Meu principal objetivo ao fazer esse trabalho é (...) [a] oportunidade de estar à frente do trabalho [voluntário] e colocar em prática tudo aquilo que eu aprendo em administração: planejamento, organização, captação de recursos... Foi um trabalho – sem carteira assinada, sem salário – onde eu ganhei bastante experiência”* (Entrevistado 3).

#### **b) Religioso**

O vínculo com determinada religião e os seus preceitos podem tornar-se motivos para o trabalho voluntário e também para a escolha da organização.

*“A igreja sempre incentiva na questão do amor ao próximo, de ajudar o próximo”* (Entrevistado 3).

*“Porque eu sou católica e essa ONG vem de um grupo católico do qual eu faço parte, então ficou mais fácil”* (Entrevistado 1).

#### **c) Afiliação**

Vontade de conhecer novas pessoas e criar uma rede de relacionamento. De acordo com o discurso a seguir, percebe-se que o entrevistado também é movido por uma necessidade pessoal de ocupar seu tempo livre por meio do trabalho voluntário.

*“A princípio, foi mesmo conhecer pessoas. Estar em casa, estar estudando, estar com tempo ocioso, então eu vou entrar numa organização em que eu possa (...) conhecer pessoas, fazer amigos porque é importante (...) conhecer pessoas que tenham o mesmo objetivo que eu”* (Entrevistado 2).

#### **d) Assistencialismo**

Ajudar o próximo que é carente de bens materiais, afeto e/ou conhecimento, por exemplo. No relato a seguir, percebe-se que o estudante assume o papel de agente de mudanças significativas na sociedade. Por conseguinte, o estudante também ressalta a importância de haver um alinhamento entre os objetivos do voluntário e da organização.

*“(...) poder ajudar o próximo, não [de forma] utópica, mas poder realmente ajudar. Eu achei a Organização C assim.”* (Entrevistado 2).

#### **e) Realização pessoal / Humanitarismo**

Sentimento de prazer/gratificação por ter algo a oferecer, por estar contribuindo para o bem estar das pessoas.

*“Fazer coisas que deixam os outros felizes, (...) fazer coisas pros outros, me satisfaz, me deixa feliz”* (Entrevistado 5)

*“Acho que é uma realização pessoal independente de qualquer coisa, independente da ONG. (...) Pra mim, é a realização de uma coisa que eu queria há muito tempo. Eu estou fazendo a minha parte, eu estou aprendendo (...) e cada pessoa que eu vejo interessada, que eu vejo que aquilo fez diferença na vida dela, no dia dela, (...) eu acho que já vale a pena”* (Entrevistado 4).

*“Você vai ajudar as pessoas através de atividades que te acrescentam como pessoa. [Eu me sinto] realmente melhor não dando um futuro, mas proporcionando [um futuro] a criança que eu ajudei a ensinar. Você fica feliz sabendo que você tá ajudando. É muito bom você ajudar o próximo e ser ajudado, é claro”* (Entrevistado 2).

Pode-se relacionar o relato anterior com a existência de uma relação de reciprocidade, onde tanto o voluntário quanto o beneficiário saem ganhando e há um sentimento de compartilhamento entre eles. Os estudantes acreditam que a realização desta atividade promove uma transformação intrínseca, isto é, uma mudança como ser humano, caracterizando o trabalho voluntário como uma experiência de vida, além de uma experiência extracurricular como proposto inicialmente.

#### **f) Experiência anterior**

A escolha do tipo de trabalho também pode estar relacionada com as experiências pessoais do voluntário. O relato a seguir demonstra a influência de um acontecimento traumático vivido anteriormente como fator motivacional do trabalho voluntário.

*“Porque eu tive uma doença muito séria, que eu fiquei muito incapaz de fazer as coisas, eu fiquei muito dependente dos outros pra me ajudar e isso me deu uma visão mais humana do mundo e aí me deu a vontade de ajudar as outras pessoas”* (Entrevistado 1).

#### **g) Influência de alguma organização**

O discurso a seguir revela a possibilidade do beneficiário de um projeto social se tornar. Percebe-se uma denotação de gratidão como motivo para a realização do trabalho voluntário.

*“Eu participei de pré-vestibular comunitário onde tem a conscientização de você estar voltando pra estar dando aula (...) e é uma maneira de retornar aquilo que você recebeu”* (Entrevistado 3).

Os relatos transcritos a seguir destacam a importância que a instituição de ensino superior e a parceria da empresa com a organização sem fins lucrativos, respectivamente, tiveram ao estimular a ação voluntária. O incentivo da universidade se deu através do apoio a organização sem fins lucrativos permitindo que o projeto social fosse realizado utilizando recursos como mão de obra dos estudantes interessados, espaço físico e infra-estrutura da instituição de ensino. A empresa em que um dos estudantes trabalhou realiza parceria com a organização sem fins lucrativos com o objetivo de absorver a mão de obra de jovens e adolescentes na condição de aprendizes.

*Eu sempre quis fazer trabalho voluntário. Antes de entrar na faculdade, na verdade, eu não sabia como fazer isso, como começar.* (Entrevistado 4)

*“Eu já conhecia a organização I porque tinha parceria com a [empresa em que eu trabalhava]. (...) conhecia a integridade da organização, (...) sei que é direita, íntegra, bacana”* (Entrevistado 6).

Entrevistados	Motivo
Entrevistado 1	Experiência pessoal; Religioso
Entrevistado 2	Afiliação; Assistencialismo; Humanitarismo
Entrevistado 3	Experiência pessoal; Interesse profissional; Religioso; Humanitarismo; Influência de alguma organização
Entrevistado 4	Humanitarismo
Entrevistado 5	Humanitarismo
Entrevistado 6	Influência de alguma organização; Interesse profissional

**Quadro 2 – Resumo dos fatores motivacionais para a realização do trabalho voluntário.**

### DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS

Percebe-se que o trabalho voluntário assume o papel de “escola” na medida em que o estudante tem a oportunidade de desenvolver, na prática, habilidades de negociação, comunicação, relacionamento interpessoal e inteligência emocional, como exemplifica o discurso a seguir:

*“Já levei muito tombo, não sabia como negociar, como (...) reagir [em determinada] situação [no trabalho voluntário]. Hoje eu trabalho numa empresa e, com certeza, o processo seletivo que eu participei, como eu me comunico com o meu chefe, [foram influenciados pelos] (...) projetos que eu participei (...) fora [da faculdade]”* (Entrevistado 2).

O estudante também destaca a importância tanto do trabalho voluntário quanto de outras atividades realizadas fora do ambiente escolar, de forma que não está limitado a realização de única experiência extracurricular.

Os entrevistados destacam o desenvolvimento da capacidade de olhar para o outro, identificar as necessidades do público-alvo do projeto social e encontrar meios para satisfazê-las. Sendo assim, pode-se destacar como acréscimo, a empatia, em que o indivíduo possui um sentimento de identificação com os seus semelhantes.

*“Lidar com pessoas é muito difícil independente se ela é uma criança [ou] um adulto, você tem sempre que prestar muita atenção no que essa pessoa precisa, mesmo que ela não perceba”* (Entrevistado 5).

Devido à variedade da natureza da atividade voluntária, percebe-se uma divergência no discurso dos estudantes quanto à aplicação de conhecimentos relacionados ao curso de administração. No relato a seguir, o estudante afirma que este tipo de experiência resulta, principalmente, numa melhor compreensão da realidade do que numa possível aplicação de conceitos teóricos do curso de administração.



*“Conhecimento prático, eu vou ser sincera, que não foi nenhum, mas vivência, pra mim, foi bem válido. Eu tomei consciência de pontos que pra mim eram coisas de televisão, sabe, coisas de ‘Criança Esperança’, que não existiam. Então eu pude ver que aquilo era real, que não era uma fantasia ou exagero de algumas pessoas; tomei dimensão da realidade, dos fatos”* (Entrevistado 5).

No entanto, alguns estudantes afirmam ter colocado em prática conhecimentos adquiridos no curso de administração. Outro ponto importante ressaltado foi a oportunidade de ter a visão do todo, o que é diferente quando atuam numa empresa.

*“(…) Eu gostei muito de trabalhar com o processo todo: (...) eu organizava o processo seletivo, fazia recrutamento, seleção, fazia avaliação dos candidatos, dava feedback. (...) E isso eu estou com certa dificuldade de ver agora porque quando a gente vai pra uma vaga de RH, como estagiária, não vai dar conta do processo inteiro”* (Entrevistado 4).

Os estudantes afirmam que o voluntariado é uma forma de autoconhecimento e amadurecimento, pois possibilita revisar seus próprios conceitos e preconceitos. No relato a seguir, o entrevistado fala a respeito de sua experiência em dois projetos sociais.

*“(…) é a questão de você mesmo. Por exemplo, na praia, pegar lixo na frente de todo mundo. Tinha pessoas que não queriam. (...) Nem todas as crianças são dóceis. Você [como voluntário] tem que estar alinhado com o objetivo da organização”* (Entrevistado 2).

Como acrescenta outro estudante, existe diferença entre a intenção em realizar alguma atividade voluntária e a própria ação, em si. Desta forma, assim como a competência, a solidariedade também só é expressa na prática.

*“A gente é colocado no limite, a questão de novas experiências e creio que quando você participa de um projeto assim, você não é o mesmo, o teu olhar sobre o mundo muda, você consegue perceber o mundo de outra forma, você deixa de ser individualista, você passa a ser mais solidário, por mais que a pessoa fale que é, na prática mesmo...”* (Entrevistado 3)

O discurso a seguir destaca o comprometimento dos voluntários e a possível dificuldade de assumir responsabilidade com o seu trabalho na organização e considera o voluntariado como uma oportunidade de adquirir autoconfiança e desenvolver determinadas competências.

*“Liderança foi uma das coisas que eu comecei a adquirir, principalmente porque eu tinha muito medo de assumir a liderança, ser responsável por alguma coisa. (...) Então eu comecei a ter essa noção de liderança (...), tirar um pouco do medo, do receio de liderar porque ‘se eu sou líder, eu sou responsável, se eu não sou líder, eu sou só ajudante’. Aí eu tinha muito medo”* (Entrevistado 3).

Os estudantes destacam como principal desafio da experiência da atividade voluntária e do projeto social, em sua essência, a captação de recursos financeiros e humanos. Os entrevistados que assumiram posição de liderança ponderam que uma das maiores dificuldades enfrentadas foi a evasão dos voluntários. Assim, como destaca Azevedo (2007), duas questões são consideradas centrais ao discutir sobre voluntariado: o recrutamento e a evasão de voluntários.

Quando questionados sobre a importância dada pelas organizações para a realização de trabalho voluntário, percebe-se uma divergência nas percepções dos estudantes:

*“Eu participei de um processo [seletivo] na empresa X e quando eu contei que eu fazia um trabalho voluntário, (...) [os entrevistadores] ficaram uma hora perguntado sobre (...) [a minha experiência]. Ficaram fascinados. E eu acho que o porquê eu fiquei até o final do processo foi isso. Foi um diferencial na hora de concorrer com os outros candidatos” (Entrevistado 1).*

*“Algumas empresas falam sobre a questão de responsabilidade social, mas (...) na prática, elas deixam um pouco de lado a questão do voluntariado. Por exemplo, [o recrutador pergunta:] ‘você já fez intercâmbio?’ Eles tratam a fundo: ‘Como foi? Gostou?’ Perguntam uma série de coisas. No voluntariado: ‘Como foi? Ah tá, ok’. Pula pra próxima. (...) [As empresas dizem] que voluntariado é importante, mas eu não vejo essa importância toda que diz.” (Entrevistado 6).*

Percebe-se que alguns entrevistados ressaltam a existência de uma diferenciação no tratamento dado a realização de atividades complementares durante o processo seletivo em que participaram. Muitas vezes, segundo eles, a importância dada pelas empresas para o voluntariado, fica apenas no discurso.

No entanto, alguns estudantes acreditam que o principal fator avaliado pelas empresas quanto ao trabalho voluntário é a questão do candidato estar realizando de forma eficiente uma atividade em que não há uma cobrança ‘formal’ – vínculo empregatício – e, conseqüentemente, inferir que este desempenho se repetirá, considerando a capacidade de comprometimento como uma competência desenvolvida a partir desta experiência.

Considerando a abordagem do estudo ora apresentado em que o trabalho voluntário é caracterizado como um processo aprendizagem, mostra-se fundamental propor uma reflexão sobre o ‘ser voluntário’ e os desafios enfrentados durante a experiência, numa perspectiva ação e reflexão, com o objetivo de identificar o seu significado para o desenvolvimento de competências [6; 15; 16; 17]. Sendo assim, também objetiva-se identificar as mudanças pessoais e profissionais percebidas.

*“O primeiro trabalho voluntário que eu fiz foi por curiosidade, pra saber como ele funcionava. (...) Eu entendi um pouco melhor (...) o que era trabalho voluntário, era se doar um pouco pros outros” (Entrevistado 5).*

*“Você sempre muda e é sempre bom você sair da sua zona de conforto. (...) Pode parecer utopia, mas não é” (Entrevistado 2).*

*“Por ser um trabalho voluntário, a grande dificuldade é a questão de você captar recursos, arrumar voluntários pra trabalhar, todos os recursos financeiros pra você estar investindo, (...) fora outras coisas em que você é surpreendido ou até que você não está preparado pra fazer” (Entrevistado 3).*

Observa-se que o trabalho voluntário caracteriza-se como uma prática social em que o indivíduo é exposto a situações desafiantes onde suas percepções e comportamentos são modificados e/ou adquiridos e competências são desenvolvidas. Estas situações foram apresentadas pelos entrevistados como de pouca previsibilidade e importantes tanto para o seu desenvolvimento pessoal quanto profissional.

## **CONCLUSÃO**

As motivações para realizar trabalho voluntário identificadas incluem a vontade de aplicar conhecimentos adquiridos no curso de administração, vínculo com determinada religião, sentimento de felicidade em fazer algo pelo próximo, desejo de conhecer novas pessoas, influência da interação com determinadas organizações, experiências pessoais e,

inclusive, o fato de ter sido beneficiário de algum projeto social. Sendo assim, percebem-se motivações tanto como solidariedade e assistencialismo quanto interesses de prática profissional. Souza *et al* (2003) corroboram que não há um único motivo para o exercício de trabalho voluntário, visto que o foco da ação pode ser tanto o outro quanto si mesmo.

Dentre as diversas competências consideradas pelos estudantes como resultantes da atividade voluntária, pode-se citar: relacionamento interpessoal, comunicação, liderança, planejamento, organização, adaptabilidade, trabalho em equipe, autoconhecimento, captação de recursos financeiros e humanos, inovação, competência prática, autoconfiança, administração de conflitos, empatia, experiência de vida, visão do todo, criação e gestão de novos projetos e competências humanas (humanitarismo). A ação voluntária é uma oportunidade de mudança de conceitos e percepção sobre o mundo.

Embora os entrevistados tenham afirmado que incluem o trabalho voluntário na apresentação pessoal e currículo, consideram que é difícil medir o quanto este valorizado pelas empresas durante o processo seletivo. Percebe-se um paradoxo no discurso dos estudantes, pois consideram a atividade como um diferencial em relação a outros candidatos em processos seletivos, porém, não conseguem avaliar o quanto esta atividade é, efetivamente, considerada relevante, devido às exigências da organização para a ocupação do cargo. De acordo com a experiência pessoal dos entrevistados, alguns consideram que o voluntariado ainda não é valorizado pelas empresas, enquanto outros afirmam a importância que determinadas empresas dão a essa experiência.

Devido à variedade da natureza da atividade voluntária, percebe-se uma divergência no discurso dos estudantes quanto à aplicação de conhecimentos relacionados ao curso de administração. Surge, então, a identificação de novas lacunas de pesquisa que possam ser aproveitadas por meio da investigação considerando a natureza do projeto desenvolvido pela organização não-governamental e/ou o tipo de trabalho a ser realizado para identificar as competências específicas relacionadas a cada atividade. Percebe-se, também, a oportunidade de estudos posteriores sobre como as empresas avaliam as atividades complementares ou extracurriculares, especificamente, trabalho voluntário, em seus processos seletivos, a fim de comparar o discurso “responsabilidade social corporativa” com as práticas efetivas de gestão de pessoas.

Diante do contexto, pode-se afirmar que a realização de trabalho voluntário está ligada fortemente ao desenvolvimento de competências na medida em que contribui para a formação das pessoas tanto em âmbito profissional quanto nas inter-relações com a realidade nacional, podendo ser agregado como vivência profissional e acréscimo de experiência de vida.

Desta forma, em concordância com Nunes (2009), o trabalho voluntário é importante para o desenvolvimento de competências por ser vista como uma experiência de vida, em sua essência, e possibilita que o indivíduo participe de forma ativa e responsável na sociedade com autonomia e criatividade, aplicando e adquirindo conhecimentos e habilidades.

## **BIBLIOGRAFIA**

1. FLOR, C. A. **Contribuições das atividades não obrigatórias na formação do universitário**. Dissertação (mestrado em educação) – Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2003.
2. BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei nº 9.394, de 20 dez. 1996. Disponível em: [portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/tvescola/leis/lein9394.pdf](http://portal.mec.gov.br/seed/arquivos/pdf/tvescola/leis/lein9394.pdf)>. Acesso em: 2 de junho de 2010.
3. CATHO, 2003. [http://www.catho.com.br/jcs/inpuiter\\_view.phtml?id=5974](http://www.catho.com.br/jcs/inpuiter_view.phtml?id=5974) >. Acesso em: 5 de abril de 2010.

4. FLEURY, M. T. L.; SARSUR, A. M. O quadro negro como tela: o uso do filme “Nenhum a menos” como recurso de aprendizagem em gestão por competências. **Anais XXX EnANPAD**, Salvador, 2006, CD-ROM.
5. SARSUR, A. M.; NUNES, S. C.; FLEURY, M. T. L.; BARBOSA, A. C. Q. Interfaces entre qualificação, trabalho e certificação de competências: um debate em aberto a partir da análise das diretrizes curriculares nacionais. **Anais XXXII EnANPAD**, Rio de Janeiro, 2008, CD-ROM.
6. FEUERSCHÜTTE, S. G.; ALPERSTEDT, G. D. Empreendedorismo e competência: um ensaio sobre a complementaridade e a convergência dos construtos. **Anais XXXII EnANPAD**, Rio de Janeiro, 2008, CD-ROM.
7. PETINELLI-SOUZA, S.; MACHADO, L. D. Competências e subjetividade: uma contribuição aos estudos organizacionais. **Anais XXIX EnANPAD**, Brasília/DF, 2005, CD-ROM.
8. BRASIL. **Lei do Voluntariado**. Lei nº 9.608, de 18 fev. 1998; Disponível em: < [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9608.htm) >. Acesso em: 20 de outubro de 2009.
9. CAMPOS, L. M. S. C.; ASSUMPCÃO, J. J.; BLENKE, A. M.; FREITAS, S.; CARVALHO, T. B.; MACIEL, J. C. Avaliação do projeto social: da ação a uma meta-avaliação. **Anais XXXII EnANPAD**, Rio de Janeiro, 2008, CD-ROM.
10. COMUNIDADE SOLIDÁRIA. **Proposta de Criação de Centros de Voluntários**. Relatório do processo de consulta. Brasília, 1997.
11. AZEVEDO, Debora Costa de. Voluntariado Corporativo – motivações para o trabalho voluntário. **XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção**, Foz do Iguaçu, 2007.
12. DATA FOLHA. **Pesquisa Voluntariado**, Outubro de 2001.
13. ITUASSU, L. T.; GOULART, I. B.; DURÃO, E. A. Inovação em sala de aula: mapeamento de competências profissionais de alunos de pós-graduação. **Anais XXXIII EnANPAD**, São Paulo, 2009, CD-ROM.
14. NASCIMENTO, L. C. Modelo de competências X Pedagogia das competências: reflexões sobre a formação do administrador. **Anais XXX EnANPAD**, Salvador, 2006, CD-ROM.
15. SKORA, C. M.; MENDES, D.; SOUZA, H. E. L.; CARVALHO, O. C. Os critérios do prêmio nacional da qualidade e a formação do administrador: uma alternativa para trabalho de conclusão de curso (TCC). **Anais XXX EnANPAD**, Salvador, 2006, CD-ROM.
16. LEITE, M. T. S. Desenvolvimento de competências gerenciais e aprendizagem experiencial: um estudo entre os gerentes de agência do Banco do Brasil no estado do Ceará. **Anais XXXIII EnANPAD**, São Paulo, 2009, CD-ROM.
17. HIRSCHLE, A. L. T.; SIQUEIRA, M. E. G. Compreendendo a Aprendizagem do Consultor na Relação Consultor – Cliente: uma Análise em uma Empresa Multinacional de Consultoria. **Anais XXX EnANPAD**, Salvador, 2006, CD-ROM.
18. SARUBBI, F. M.; ALPERSTEDT, G. D.; FEUERSCHÜTTE, S. G. O trabalho voluntário em organizações do terceiro setor: caracterização dos saberes necessários

- para atuar na questão do Hiv/Aids. **Anais XXXIII EnANPAD**, São Paulo, 2009, CD-ROM.
19. NUNES, S. C. O discurso e a prática da formação baseada em competências. **Anais XXXII EnANPAD**, Rio de Janeiro, 2008, CD-ROM.
  20. \_\_\_\_\_. O ensino em administração com base na abordagem das competências: da inserção no projeto pedagógico e prática em sala de aula. **Anais XXXIII EnANPAD**, São Paulo, 2009, CD-ROM.
  21. SOUZA, C. B.; BACALHAU, M. R. N.; MOURA, M. J.; VOLPI, J. H.; MARQUES, S.; RODRIGUES, M. R. G. Aspectos da motivação para o trabalho voluntário com doentes oncológicos: um estudo colaborativo entre Brasil e Portugal. **Psicologia, Saúde e Doenças**, 2003, 4 (2), 267-276.
  22. PERES, T. H. A. Comunidade solidária: a proposta de outro modelo para as políticas sociais. **Civitas – Revista de Ciências Sociais**, v. 5. n. 1, jan.-jun. 2005. Disponível em: < <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/37/1609>>. Acesso em: 10 de junho de 2010.
  23. PERES, C. M.; ANDRADE, A. S. **Atividades extracurriculares: representações e vivências durante a formação médica**. PROG. PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA – FFCLRP. Tomo II – LIVRO DE ARTIGOS, 200.
  24. RIBEIRO, Marilda Pierrô de Oliveira; SILVA, Maria Cecília de Vilhena Moraes. Análise de um processo de reformulação curricular no ensino superior. **Revista e-Curriculum, PUCSP – SP**, Volume 3, número 1, dezembro de 2007. Disponível em <http://www.pucsp.br/ecurriculum>. Acesso em: 5 de abril de 2010.
  25. BRANDÃO, H. P.; PUENTE-PALACIOS, K. E.; BORGES-ANDRADE, J. E. A análise multinível aplicada ao estudo da competência: em busca de uma compreensão mais integrada e abrangente sobre a noção de competência. **Anais XXXII EnANPAD**, Rio de Janeiro, 2008, CD-ROM.
  26. COMINI, G. M.; MATSUZAKI, H.; BOSE, M.; SILVA, M. P. Mapeamento de competências individuais em organizações do terceiro setor: um estudo de casos. **Anais XXXIII EnANPAD**, São Paulo, 2009, CD-ROM.
  27. PEREIRA, C. E.; BOSQUETTI, M. A.; PAULA, P. P. P. G.; EBOLI, M. Educação corporativa e desenvolvimento de competências: um estudo de caso no setor de auditoria. **Anais XXX EnANPAD**, Salvador, 2006, CD-ROM.
  28. KILIMNIK, Z. M.; OLIVEIRA, M. R. C. T.; SANT’ANNA, A. S.; CORREIA, C. M. S.; FERREIRA, M. C. Representações sobre carreira, atividade docente e competências: um estudo com mestrandos em administração. **Anais XXX EnANPAD**, Salvador, 2006, CD-ROM.
  29. BRASIL, E. R.; PIMENTA, S. M. Gestores e competências organizacionais do terceiro setor em Itabira – MG. **Anais XXIX EnANPAD**, Brasília/DF, 2005, CD-ROM.
  30. RUAS, R. GHEDINE, T. DUTRA, J.S. BECKER G.V. DIAS, G.B. O Conceito de Competência de A à Z – análise e revisão nas principais publicações nacionais entre 2000 e 2004. In: **Anais XXIX EnANPAD**, Brasília/DF, 2005, CD-ROM.