

## A nova filantropia capitalista e a intensificação do trabalho docente: reflexões sobre o voluntariado empresarial

Maria Vieira Silva

*Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, Brasil*

*mvs@ufu.br*

Aline Barbosa de Miranda

*Doutoranda em Educação pela Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil*

*alinebarbosas@yahoo.com.br*

Paulo Vinicius Lamana Diniz

*Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, MG, Brasil*

*paulolamana@yahoo.com.br*



Educação: teoria e prática, Rio Claro, SP, Brasil - eISSN: 1981-8106

Está licenciada sob [Licença Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

### Resumo

Este artigo sintetiza resultados de pesquisa obtidos pelos autores sobre os novos formatos da filantropia capitalista por meio do *trabalho voluntário*. Coloca em relevo, especificamente, práticas pedagógicas desenvolvidas no âmbito das empresas com “responsabilidade social” consolidando uma nova modalidade de trabalho docente. A partir dos discursos dos gestores da empresa e dos docentes voluntários, as análises problematizam os paradoxos, contradições e ambiguidades presentes nas ações voluntárias, apreendendo os processos de intensificação laboral presentes no conjunto dos mecanismos da administração capitalista, os quais incidem sobre as dimensões subjetivas do trabalhador e nas dimensões objetivas de ampliação do capital.

**Palavras-chave:** Trabalho docente. Trabalho voluntário. Filantropia empresarial.

## The new capitalist philanthropy and the intensification of the teacher's work: reflections on corporate volunteering

### Abstract

This paper summarizes research results obtained by the authors on the new formats of capitalist philanthropy through volunteering work. It highlights, especially, teaching practices developed in companies with “social responsibility”, consolidating a new modality of teacher's work. From speeches of company managers and volunteer teachers, the analyses contextualize the paradoxes, contradictions, and ambiguities found in volunteering activities, catching the processes of work intensification observed in the set of devices provided by the capitalist administration, which focus on the subjective dimensions of the worker and the objective dimensions of capital accumulation.

**Keywords:** Teacher's work. Volunteering work. Corporate philanthropy.

### Introdução

A sociedade contemporânea é tangenciada por diferentes fatores que produzem mutações sociais ou metamorfoseiam práticas antigas com novas roupagens, fomentando o caráter insaciável de auto-valorização do capital. As reflexões presentes neste trabalho colocam em relevo as novas modalidades de produção de mais-valia, por um histórico mecanismo de intensificação laboral: o aumento da jornada de trabalho. Tendo como referência a moldura mais ampla que envolve as novas configurações do atual ciclo produtivo, problematizaremos aspectos da nova filantropia capitalista presentes nas ações de responsabilidade social empresarial que incidem sobre dois flancos do fazer pedagógico: a emersão de uma nova modalidade de docência mediante atuação de profissionais de diferentes ramos empresariais em projetos pedagógicos desenvolvidos pelas empresas; participação da empresa no interior da escola pública possibilitada por programas de responsabilidade social empresarial desenvolvidos por meio de parcerias público – privada.

O campo educacional assim como as demais esferas da vida social, política e econômica vem adquirindo novos contornos decorrentes da assimilação das políticas neoliberais, dos processos de transnacionalização do capital e da reforma do estado. Neste cenário, a educação escolar nos anos 1990 foi marcada por muitas singularidades, destacamos, em específico, a nova regulação transnacional ocasionada pela intensificação da participação de organismos multilaterais nos sistemas educativos; a regulação nacional mediante institucionalidades advindas da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n. 9.394/96), acompanhadas de políticas em que, por um lado, proporciona flexibilização e descentralização, por outro, desenvolve processos de controle sistêmico e políticas focalizadas. No âmbito da regulação local, são incentivadas e efetivadas parcerias entre as esferas pública e privada. Tal dinâmica materializa as proposições de *publicização* preconizada por Bresser Pereira no âmbito do Plano Diretor de Reforma do Estado. De forma “capilar” e multifacetada há disseminações de práticas que instauram processos simbióticos na relação entre o setor público e o setor privado.

Esse panorama social justifica a assunção das contribuições de Barroso (2006) ao categorizar os dispositivos de reformas educacionais que incidem sobre o interior da escola mediante os processos de regulação transnacional, nacional e local. Para o autor, a *regulação transnacional* se expressa por meio de programas de cooperação, apoio e desenvolvimento com origem nos diferentes organismos internacionais. A *regulação nacional ou institucional* opera por meio do poder e autoridade do estado sobre os sistemas educacionais. É expresso de forma recorrente pelas autoridades públicas por meio de normas, injunções e regulamentações, ou seja, formas institucionalizadas de intervenção do Estado e da sua administração na coordenação do sistema educativo. A *Microrregulação local* se processa por meio da diversidade de formas pelas quais são reajustados localmente os condicionantes da regulação nacional. Nesse âmbito, há interferência de vários atores com diferentes interesses, finalidades e posicionamentos. Para Barroso, esta modalidade é compreendida como uma regulação autônoma, constituída por decisões locais e diversificados e, existência desses múltiplos espaços no interior do sistema educacional produz o efeito “mosaico”. Há ainda a contra-regulação, que se materializa por meio de diferentes processos de resistência.

Presenciamos no âmbito da microrregulação local, inúmeras iniciativas de empresas privadas visando estabelecer parcerias com o setor público no campo educacional em diferentes realidades. Nessa relação de mútua determinação, longe do suposto “cândido” altruísmo há interesses de naturezas objetiva e subjetiva de ambas as partes. Por um lado há um expressivo aumento da receita fiscal das empresas com responsabilidade social por meio do aumento das vendas ocasionadas pelo *marketing social* e a isenção de impostos. Por outro lado há interesses expressos em garantir processos de ambientação do (futuro) trabalhador à lógica do atual ciclo produtivo.

Na perspectiva de Goldberg (2001), a década de 1990 marcou o “despertar das empresas para o seu papel social”. As organizações lucrativas empresariais passaram a constituir braços sociais, cujos exemplos são os institutos e fundações com o objetivo de implementar ações sociais ou no campo do voluntariado. Cerca de 45% dos membros associados ao GIFE (Grupo de Institutos, Fundações e Empresas) datam dessa década.

O “voluntariado empresarial<sup>1</sup>”, tendência em franca expansão nas últimas duas décadas tem como núcleo central de suas atividades ações de natureza educativa, constituindo uma “nova modalidade” de docência no âmbito da filantropia capitalista. Temos como pressuposto que essa associação das escolas públicas com empresas privadas tem contribuído para a crescente precarização do trabalho docente, por meio da intensificação das jornadas de trabalho, assim como tem contribuído para minimizar a autonomia dos agentes educativos.

### **Trabalho voluntário docente e intensificação do trabalho**

A reforma do aparelho de estado conduzida por Bresser-Pereira a partir de 1995, na realidade brasileira, deixou marcas indeléveis nos processos da relação entre o setor público e privado, levando diversas entidades da sociedade civil a assumirem responsabilidades básicas concernentes ao âmbito social. Essas entidades, para as

---

<sup>1</sup> O termo *trabalho voluntário* em sua real acepção etimológica designa ações espontâneas, dotadas de generosidade, de vontade própria, desinteressadas e isentas de toda e qualquer coação. Nesse trabalho, entretanto, questiona-se a pertinência de se usar esse termo para designar as medidas estratégicas direcionadas para os setores sociais que as empresas estão implementando. Sendo assim, o termo será apresentado em itálico visando distinguir o sentido do termo assumido nestas reflexões e sua acepção original.

quais estão sendo paulatinamente transferidas as responsabilidades do governo, integram o polêmico “terceiro setor”.

O “terceiro setor” é um termo que guarda muitos dissensos, situado em um terreno pantanoso. Não há consenso a respeito das entidades que o constituem. Existem autores como Montañó (2003) que questionam a própria existência deste setor. Na literatura corrente, o “terceiro setor” é denominado como uma nova figura jurídica que tem se expandido significativamente no cenário mundial. Em linhas gerais, é denominado como setor privado com função pública.

O segmento empresarial, por meio de seus “braços sociais” como os institutos ou fundações integram o “terceiro setor” e desenvolvem atividades que compõem a chamada “responsabilidade social empresarial”. Essa dinâmica se divide em duas frentes de ação: os programas de “Investimento Social Privado” e os programas de “Voluntariado Empresarial”.

No complexo campo do “terceiro setor”, existem diversas modalidades de voluntários. Neste trabalho, o foco central são os voluntários que trabalham em empresas e que são incentivados pelas mesmas a se envolverem em projetos educacionais. Pesquisas anteriores, por nós desenvolvidas – Silva (2001), Miranda (2008) e Diniz (2010) – evidenciaram que o trabalho direcionado para o setor social desenvolvido pelos trabalhadores assalariados das empresas se configura como um pseudotrabalho voluntário. Tal tese se confirmou ao desenvolvermos investigações e análises concernentes aos processos de efetivação do *trabalho voluntário*. As afirmações dos trabalhadores ao se reportarem ao desenvolvimento de trabalhos voluntários expressam os mecanismos de intensificação laboral ocultos pela ação de altruísmo para com o próximo. Além da assimilação desse gesto de nobreza difundido pelos patrões há também estímulos de natureza mais objetiva como práticas que visam o reconhecimento ou mesmo promoções e maior grau de estabilidade na empresa.

As *ações voluntárias* se fazem presentes nos comitês de voluntariado, os quais se constituem como fortes elementos de coação, ainda que velados, para conseguir a adesão dos trabalhadores. Os exemplos mais expressivos de coação são: o próprio chefe do assalariado ao convidá-lo para participar do comitê de voluntários; as promoções que ocorrem para aqueles assalariados que se dedicam ao voluntariado;

declarações dos diretores de empresas ao afirmarem que: “o trabalhador que participa do programa de voluntariado é mais sensível às questões da empresa, é mais comprometido, tem muito mais chances de permanecer mais tempo na empresa”, entre outras.

O *trabalho voluntário* é desenvolvido durante a jornada convencional de trabalho ou posterior a ela, os dados empíricos de Silva (2001), Miranda (2008) e Diniz (2010) demonstram uma incidência maior de *trabalho voluntário* nos períodos posteriores à jornada de trabalho, levando-nos a inferir a forma de exploração do trabalhador, por meio do aumento da jornada de trabalho, configurando a intensificação do sobretrabalho.

Algumas empresas adotam a prática do “tempo compartilhado”, que se refere à dispensa do assalariado em horário remunerado para desenvolver projetos sociais voluntários. Todavia esta é uma prática empregada, sobretudo, em grandes empresas que utilizam a gestão flexível do tempo de trabalho, ou seja, não há controle do tempo de trabalho do trabalhador. Neste modelo de gestão, o assalariado trabalha por metas e objetivos.

Atualmente a valorização do *trabalho voluntário* no segmento empresarial representa uma tendência em franca expansão. Várias empresas adotam este critério quando vão contratar um trabalhador assalariado.

Algumas empresas no Brasil, de olho em profissionais cada vez mais completos, têm prestado atenção especial a candidatos que já tenham participado de algum trabalho no terceiro setor. Em um processo de seleção, um candidato inexperiente que tenha trabalhado em projetos sociais, sem salário, pode ter mais chances de ser efetivado (LIMA, 2006, grifo nosso).

Essas afirmações nos permitem inferir que a preferência por trabalhadores que possuem experiência em trabalhos voluntários indicam um perfil pessoal mais suscetível à menor resistência aos mecanismos de superexploração da força de trabalho ensejados pela nova lógica de captura da subjetividade do trabalhador.

Goldberg (2001) afirma que a ação do *trabalho voluntário* não desonera o Estado de suas obrigações e não deve ser encarada como mão de obra gratuita, “o trabalho voluntário agrega valor”. Essa afirmação elucida perfeitamente o motivo de as empresas estarem desenvolvendo o voluntariado. O *trabalho voluntário* agrega

valor, mas para quem? O que ocorre nada mais é do que a esfera empresarial motivar os seus trabalhadores assalariados a fazerem trabalhos voluntários e se apropriarem desse “valor agregado”.

Goldberg (2001) assevera ainda que o *voluntariado* não deve ser encarado como mão de obra gratuita, todavia, se não é gratuito, não é voluntário. Nessa direção, verifica-se que este trabalho nada mais é do que “mão de obra não paga”. O assalariado é beneficiado simplesmente pela “sensação de dever cumprido” e pela visão de “bom funcionário”, e a empresa capta todo retorno financeiro para si. As empresas utilizam a estratégia do reconhecimento como combustível do *trabalho voluntário* com: *pins* (broches), camisetas, concursos, divulgação da atividade dos voluntários em veículos institucionais e murais, enfim, são premiações simbólicas. Constata-se, neste cenário, que, para os trabalhadores, o *trabalho voluntário* não gera recursos financeiros diretos; no entanto, para a empresa ele é bastante rentável. E, para conseguir a adesão dos trabalhadores, a empresa busca capturar o que Antunes e Alves (2004) denominam como “captura de subjetividade” do trabalhador. Assim, trabalham com a sensibilidade, com os valores morais e religiosos que o trabalhador normalmente possui, em maior ou menor grau.

Rifkin (1995) defende esta nova modalidade de assistência à população e argumenta que as pessoas poderiam utilizar o tempo ocioso que ficam em casa, à noite, assistindo televisão para se dedicarem a trabalhos de natureza voluntária. Assegura ainda que se doar dinheiro para obras de caridade é considerado mérito de dedução no imposto de renda, dever-se-ia estender esta ideia para abranger deduções por doações de horas de trabalho a obras e causas sociais.

No entanto, um olhar mais atento que nos possibilita afirmar que essa tendência simplifica a atuação em serviços sociais, como saúde, educação e cultura (os três setores que lideram o *ranking* de investimentos do “terceiro setor”), com profissionais que não possuem uma qualificação específica para tal fim. Na maioria dos casos, trata-se de amadores bem-intencionados, mas não devidamente credenciados.

Destarte, o *trabalho voluntário* tem contribuído de forma expressiva para o aumento da jornada de trabalho; para perdas dos direitos garantidos constitucionalmente dos trabalhadores mediante mecanismos de produção da mais-

valia; e revela-se como um mecanismo de controle do capital sobre o trabalho e trabalhadores.

A estrutura do modelo da mais-valia é a de uma relação social, entendida como movimento de tensão entre dois pólos. Num extremo, temos a submissão da força de trabalho ao capital: o tempo de trabalho incorporado na força de trabalho é a formação e a reprodução desta força de trabalho, mediante o consumo de bens materiais e serviços permitidos pelo montante de remuneração recebida. [...]. No outro extremo, temos a apropriação pelo capital do produto do processo de produção: o produto em que a força de trabalho incorpora tempo de trabalho é-lhe socialmente alheio, pertence ao capital, que começou por assalariá-la; e o assalariamento surge assim como a possibilidade de reproduzir o modelo, permitindo à força de trabalho consumir algo do que produziu para poder produzir de novo (BERNARDO, 1991, p. 15).

Segundo Marx, há dois processos de mais-valia:

Chamo de mais-valia absoluta a produzida pelo prolongamento do dia de trabalho, e de mais valia - relativa a decorrente da contração do tempo de trabalho necessário e da correspondente alteração na relação quantitativa entre ambas as partes componentes da jornada de trabalho (MARX, 1982, p. 366).

Na perspectiva de Marx, estes dois processos (mais-valia absoluta, decorrente da extensão da jornada de trabalho e a mais-valia relativa, pelo aumento da produtividade do trabalho) constituem o modo de produção especificamente capitalista. O *trabalho voluntário*, realizado por meio de projetos de responsabilidade social desenvolvidos pelas empresas “cidadãs” contribuem para o processo de materialização da produção da mais-valia uma vez que incide sobre a ampliação da jornada de trabalho dos assalariados por meio da execução de projetos sociais desenvolvidos, sobretudo, em finais de semana, ou após a jornada convencional de trabalho.

Muitas empresas disponibilizam valores financeiros incipientes para o desenvolvimento de projetos e incentivam os próprios trabalhadores assalariados a desenvolverem projetos sociais voluntários. Estas empresas possuem selos e reconhecimento da sociedade por um trabalho essencialmente desenvolvido por seus trabalhadores assalariados, de caráter voluntário, podendo contribuir para a intensificação do mais-trabalho por meio do aumento das horas excedentes de trabalho.

Quando a iniciativa privada assume serviços sociais, ocorre segundo Soares (2000), uma primazia de programas assistenciais de caráter suplementar e emergencial, dirigidos apenas aos pobres. Essas propostas, ancoradas em princípios neoliberais não alteram estruturalmente o trato da questão social e, obviamente, não enfrentam os complexos problemas oriundos das desigualdades sociais. Além disso, minimiza efeitos da política social de direito e as históricas conquistas em prol do exercício da cidadania. Nesse panorama, consolidam-se três modalidades de serviços de qualidades diferentes: o privado/mercantil de boa qualidade; o estatal/gratuito, precário; e o filantrópico/voluntário de qualidade duvidosa.

O *trabalho voluntário* apresenta-se, pois como forma de ocupação de seres humanos em setores da economia que, apesar de remunerarem muito pouco (ou quase nada), são extremamente necessários ao funcionamento da ordem, pois que tratam de ajudar pessoas em piores condições, geralmente desempregadas pelo capital há muito tempo. Vai além, aparecendo também como meio de intensificar o trabalho dos que já se encontram “inseridos” nos circuitos de assalariamento e precariedade da economia capitalista. As pesquisas de Diniz (2010) demonstram que esse é um traço marcante no âmbito do Projeto Formare mediante ações voltadas para a qualificação profissional de Jovens Pobres.

O projeto é realizado no âmbito de um conjunto de empresas, por meio de uma *franquia social*, em diferentes regiões do Brasil graças ao trabalho de milhares de educadores voluntários espalhados por toda franquia. Tais educadores, professores das disciplinas ofertadas pelo projeto, não são profissionais externos contratados para desempenhar tal atividade, ao contrário, são trabalhadores das próprias unidades empresariais parceiras do projeto, que, de maneira “voluntária”, se dispõem a lecionar nas salas de aula montadas pelas empresas onde laboram. Estima-se que o número de educadores voluntários mobilizados pela rede Formare hoje esteja em torno de 4 mil (trabalhadores-professores).

As aulas são ministradas no horário da jornada de trabalho dos trabalhadores. Isto acarreta que alguns educadores voluntários, ao se desdobrarem como professores, não conseguem nem cumprir as metas da empresa e nem serem educadores, atuando de forma insatisfatória na transmissão dos conteúdos.

O Formare tem como característica funcionar dentro do espaço de trabalho, no horário de trabalho, e com a colaboração dos funcionários da empresa que adotou o projeto. É totalmente diferente do que estamos acostumados a ver por aí. No início, quando vamos apresentar a proposta, é muito comum escutarmos: “isso não funciona aqui. As pessoas têm muito trabalho e são muito cobradas para apresentarem resultados”. E eu digo: “em todo lugar é assim. Nos dias de hoje, é comum não termos tempo para nada. É normal acharmos que é impossível assumir mais responsabilidades. Mas, como algumas empresas conseguiram com sucesso? (PORTAL CATHO, 2004 apud DINIZ, 2010, p. 98).

Para a implementação do projeto em determinada empresa são nomeados alguns coordenadores, geralmente uma ou duas pessoas que trabalhem no setor de Recursos Humanos da organização. Para tentar eliminar a possível desconfiança e ceticismo desses novos coordenadores em relação ao trabalho e desenvolvimento do projeto, levam-lhes à Fundação lochpe para um programa de capacitação em conjunto com outros coordenadores mais experientes:

[...] Convidamos coordenadores que já têm experiência com o projeto. Peça a eles para apresentarem não só os benefícios trazidos pelo Formare, mas também as dificuldades enfrentadas e como fizeram para superá-las. No fim do programa, vamos fazer uma visita a uma empresa que tem o projeto implantado. É bom para eles terem uma ideia de como acontece na prática. Acredito que este programa de capacitação muda bastante a primeira impressão, que normalmente é de que o projeto é apenas mais uma responsabilidade a ser assumida. Os coordenadores saem mais motivados e envolvidos com o Formare (PORTAL CATHO, 2004 apud DINIZ, 2010, 98).

Além desta ocasião, que segundo informes do *Estudo de Caso Projeto Formare* (2008) computam 24 horas realizadas em três dias, para trocarem informações e receberem os manuais de orientação para implementação do projeto e as técnicas necessárias de fomento ao voluntariado na empresa, ainda há o “Encontro Anual de Coordenadores”, realizado em um fim de semana em hotel fora da cidade de São Paulo, visando abordar temas como educação de jovens, “responsabilidade social” corporativa, voluntariado, entre outros.

A ideia principal é que, a partir desses estímulos, monte-se uma equipe de coordenação do Projeto Formare, nas empresas que o adotam, responsável por instigar os trabalhadores a se voluntariarem.

À Equipe de Coordenação abrem duas funções: a de “agente social” e a de “gestor educacional”. Como agente social o indivíduo deverá conhecer os conceitos que definem uma empresa como “cidadã” e conhecer a metodologia e operacionalização do projeto por meio de seus manuais. Como gestor educacional o indivíduo deverá sensibilizar os funcionários da

empresa e formar equipes de educadores voluntários (40 em média); selecionar os alunos, conforme critérios do projeto, com apoio da equipe de Recursos Humanos da unidade/empresa; identificar os educadores voluntários, direcionando-os para os conteúdos compatíveis com a sua formação e/ou experiência; ambientar os educadores voluntários com a metodologia Formare; estimular a troca de informações entre os educadores voluntários; planejar ações de integração com a empresa e a comunidade; acompanhar e registrar o desenvolvimento dos alunos; realizar reuniões periódicas com os pais e responsáveis pelos alunos; realizar visitas aos domicílios dos alunos quando necessário; organizar a cerimônia de formatura; encaminhar os alunos ao mercado de trabalho e efetuar o acompanhamento periódico (PORTAL CATHO, 2004 apud DINIZ, 2010, p. 99).

Ainda segundo o discurso dos gestores do Projeto Formare,

[...] a formação do grupo de educadores voluntários, é determinante para o sucesso do projeto. O processo inicia-se pela divulgação do projeto em todos os setores da empresa com a intenção de sensibilizar seus colaboradores e garantir a adesão de um grande número de voluntários que participarão não somente como educadores, mas também como orientadores de práticas profissionais, ou apenas observando e apoiando os alunos e a escola no seu dia a dia. Os resultados mais importantes desta sensibilização são, além da identificação dos educadores voluntários, a obtenção de apoio aos mesmos por parte de suas chefias, dando-lhes a flexibilidade de horário necessária para ministrar as aulas (DINIZ, 2010, p. 99).

A pesquisa de Diniz (2010) destaca ainda a criação de uma cultura de envolvimento e motivação da força de trabalho voluntária com o projeto por meio do documento *A importância da Comunicação à coordenação do Formare*<sup>2</sup> que discorre sobre 13 pontos principais para a condução de uma escola Formare.

Nele constam recomendações aos coordenadores para criação de jornais internos, cartazes, murais, entre outros, que abordem de maneira positiva o projeto (sua história, resultados e conquistas) e sua necessidade para a vida dos jovens pobres. Há, também, incentivos à organização dos alunos para apresentações musicais, teatrais e de dança com o objetivo de chamar a atenção de todo o público de funcionários da empresa e assim criar a possibilidade de angariar mais voluntários que se dediquem ao projeto.

No âmbito do documento há diretrizes de envolvimento, conforme a assertiva: *“É fundamental que todos se sintam responsáveis de alguma forma pelo resultado na vida de cada jovem após um ano de convívio dentro da empresa”* (p. 5) e para isto postulam a necessidade do coordenador organizar práticas de homenagens a serem

<sup>2</sup> Disponível em: <<http://www.redeformare.org.br/Intranet/Manual>>. Acesso em: 20 dez. 2009.

realizadas pelos jovens atendidos como forma de gratidão, devoção e estímulo ao presidente e trabalhadores voluntários da empresa para que continuem com a filantropia.

Tais práticas manifestam-se desde formas mais sutis, como fotografias da formatura dos alunos na mesa dos educadores voluntários (EVs) e cartas assinadas pelo presidente da empresa congratulando o trabalho; até formas mais escancaradas, como a criação de aventais e jalecos para diferenciarem os voluntários na empresa; a nomeação do “Educador Voluntário do mês”, que terá foto mostrada em ambiente estratégico da empresa; o “Dia do Abraço”, em que em uma data estratégica, combinada com antecedência, sem que os educadores voluntários saibam, receberão elogios e abraços publicamente etc.

Chama atenção a concepção do Projeto Formare com relação à formação de professores em educação profissional. Isto porque, segundo consta no *Estudo de Caso do Projeto Formare* e em entrevistas, é oferecida uma “capacitação” de 16 horas ao educador voluntário, realizada anualmente e em horário de trabalho. A curta experiência de “formação” consistiria em abordar vários aspectos: introduzir o educador voluntário ao conceito “Formare”, noções de voluntariado, perfil da juventude, características do educador, princípios de ensino e aprendizagem. A partir disto, o trabalhador, agora educador voluntário (professor), estaria apto a lecionar a seus alunos.<sup>3</sup> Como diz Beth Callia:

[...] Isso é o que dá subsídios para ele entender o perfil do jovem, para entender como dar uma aula. Muitas vezes, o educador sabe muito bem o conteúdo da disciplina, mas se sente inseguro para dar aula. Diz que é tímido, têm problemas de falar em público, coisas do gênero. Nós o orientamos e fornecemos todo o material didático que ele usará durante a aula, além do plano de aula. Ele tem liberdade de seguir as nossas orientações ou preparar a aula do jeito que achar mais conveniente (PORTAL CATHO, 2004 apud DINIZ, 2010, p. 100).

Não se trata de colocarmos em questão o fato de ser inconcebível um trabalhador saber ensinar. Pelo contrário, sob a perspectiva que assumimos, os trabalhadores em luta e solidarizando-se entre si são capazes não só de ensinar, mas

---

<sup>3</sup> Cômicos dos extremos limites dessa experiência de formação, seus gestores criaram em 2009 um curso de Educação à Distância aos educadores voluntários (vigora entre o início de setembro ao início de dezembro). Para acessarem-no os trabalhadores interessados devem fazer inscrição. Tais cursos são ministrados no seguinte endereço: <<http://www.formare.org.br/ead/>>.

de assumir o controle de toda produção social, dispensando gestores e demais capitalistas. Entretanto, a questão aqui é outra, pois estamos diante de um quadro e processo que contribuem para desqualificação da prática docente e que acabam por revelar-nos como a racionalidade capitalista sempre entendeu os processos de formação humana: de maneira instrumentalizada aos seus próprios anseios.

Com relação aos educadores voluntários, não podemos menosprezar o fato de suas motivações se ancorarem em profundos sentimentos de empatia para com a condição precária dos jovens. A marca do engajamento voluntário no projeto é poder contribuir “positivamente”, buscando alterar a realidade dura dos jovens pobres atendidos, alunos no projeto. Resquícios de solidariedade humana, que podem guardar conexões muito íntimas com crenças religiosas, num mundo em que os traços de individualismo e frieza andam exacerbados. Como aparece dito por um educador voluntário:

Eu tô na quarta turma, e o gostar bastante do Formare é de ver as pessoas com quem a gente tá trabalhando, principalmente os educandos. O que começou a despertar uma atenção maior referente ao Formare foi o seguinte: Eu comecei a lembrar da minha infância, da minha adolescência. Poxa, naquela época a gente corria tanto atrás de uma oportunidade e não conseguia. Isto fazia mal pra gente. E hoje eu me vejo perante adolescentes que tiveram o mesmo problema que eu. Depois que a gente começou fazer parte das visitas domiciliares, a gente começou analisar caso a caso, e ver em cada um deles as diferenças entre si das vivências de cada um (apud DINIZ, 2010, p. 101).

Porém, é importante ressaltar outra faceta. Para além da vontade de servir ao próximo, o *trabalho voluntário* vem se constituindo, hoje, num importante critério das empresas para ofertarem emprego a um candidato, e neste sentido, os que aderem a tal forma de trabalho o fazem numa dimensão “utilitária” - forçada pelas circunstâncias do mundo do trabalho no tempo presente - e não “voluntária”. Trabalhadores que já tiveram em seus currículos a experiência do “servir voluntariamente” passam a ser mais bem vistos pelas empresas que demandam trabalhadores dispostos a se envolverem totalmente com suas metas.

A característica de saber doar-se para um projeto, “vestir a camisa da empresa”, passa a ser expressa nas experiências de voluntariado. Sabendo disto, muitos trabalhadores procuram envolverem-se como voluntários em projetos sociais quando lhes são apresentados e propostos. Isso mesmo é o que manifesta uma

trabalhadora, educadora voluntária no Projeto Formare, em depoimento sobre sua participação no projeto:

Essa ação, proporciona o contato com uma realidade socioeconômica diferente da minha e oportunidades de desenvolvimento de competências pessoais e profissionais, hoje muito valorizadas no mercado de trabalho.<sup>4</sup>

Tais competências tão desejadas pelas empresas podem ser resumidas, principalmente, em duas palavras: “relações humanas”. Os gestores do Projeto Formare propagandeiam que ser professor voluntário, além do reconhecimento social da função e da oportunidade para retomada dos estudos, aumenta a auto-estima, melhora a capacidade de comunicação e interação com as pessoas, amplia a visão de mundo e ainda desenvolve as “competências de liderança”.

No Projeto Formare do Grupo Ultra, por exemplo, listam-se as características dos educadores voluntários: “profissional de competência reconhecida”, visão “positiva” de mundo, aspiração em desenvolver e transmitir seus conhecimentos, engajado voluntariamente, participativo na solução de problemas sociais da comunidade onde vive e no local onde trabalha.<sup>5</sup> Esse tipo humano solícito e voluntário é o perfil de trabalhador mais desejado pelas empresas na contemporaneidade, sempre apto a servi-las e solucionar eventuais problemas no local de trabalho.

Podemos afirmar que há, com o Projeto Formare, uma intensificação da exploração do trabalhador tendo em vista o exposto em outros depoimentos de educadores voluntários, que sempre, apesar de certos elogios, deixam escapar seu outro lado:

O Formare mudou minha vida! Por um lado, tenho mais trabalho preparando as aulas e tenho que me organizar melhor ou não dá tempo. Por outro, conheci pessoas maravilhosas, me divirto muito pensando nas aulas com as outras *teachers* e é maravilhoso ver os alunos melhorando.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Depoimento de Lidyanne Toffanello, educadora voluntária da disciplina de “Higiene, Saúde e Segurança” do Projeto Formare do Grupo Ultra. Disponível em: <<http://www.ultra.com.br/formare/Educadores.asp>>. Acesso em: 9 out. 2009.

<sup>5</sup> Disponível em: <<http://www.ultra.com.br/formare/Voluntario.asp>>. Acesso em: 9 out. 2009.

<sup>6</sup> Depoimento de Letícia Cortês, educadora voluntária da disciplina “Atendimento Comercial e Vendas” do Projeto Formare numa empresa do Grupo Ultrapar (cujas unidades mais expressivas são a Ultragas e a Ipiranga). Disponível em: <<http://www.ultra.com.br/formare/Educadores.asp>>. Acesso em: 9 out. 2009.

A lista de atribuições do educador voluntário não é nada pequena. É necessário desenvolver a disciplina nos propósitos do curso, como definido pela Fundação lochpe, tendo que trabalhar todo conteúdo para certificação de formação profissional aos alunos. Postulam que se deve buscar “interdisciplinaridade” — conhecer todas as disciplinas ministradas na empresa (escola Formare) — recomendando-se ações em conjunto com outros educadores voluntários, orientadores e coordenadores. Deve-se participar dos cursos “preparatórios” a cada dois anos e das reuniões da escola, realizadas a cada dois meses, com o objetivo de trocar experiências, dúvidas e problemas. Ainda há a necessidade de preencher o diário de classe (registro de presença dos alunos para obtenção do certificado de formação), realizar provas, trabalhos e até meios de recuperação aos alunos com dificuldade no aprendizado.<sup>7</sup>

Dessa forma, além de trabalhar na empresa, e ter de, em brechas concedidas pela gerência em sua jornada, lecionar por 50 minutos uma disciplina específica, o trabalhador ainda vive toda realidade psicofísica dos professores no pré e pós-aula (preparação, desenvolvimento e aprimoramento de aulas, solução de dúvidas, correção de provas, trabalhos etc.). Assim, apesar de não haver um aumento da jornada de trabalho em termos “físicos” — de horas a mais dedicada à empresa em seu espaço próprio - temos sim uma extensão da jornada do trabalhador, agora tornado professor, de horas a mais dedicada à empresa (ao Projeto Formare), em seu reduto doméstico. A jornada de trabalho do professor não se limita ao tempo que discorre sobre algo em sala de aula, mas a todo processo de elaboração prévia e posterior do que irá ministrar e desenvolver (além da avaliação dos alunos) e, portanto, estende-se aos locais de morada.

Há um enorme paradoxo nesta iniciativa empresarial que é o Projeto Formare. Isto porque ao lidar com educação profissional gera-se no imaginário social uma perspectiva integradora. Por se tratar de uma educação mais voltada ao ato laborativo, vincula-se à perspectiva do assalariamento. Parece tornar-se possível aos milhares de jovens desempregados e “desqualificados” do país algum dia venderem sua força de trabalho, caso cursem o Formare ou se eduquem profissionalmente. Entretanto, o

---

<sup>7</sup> Disponível em: <[http://www.ultra.com.br/formare/Voluntario\\_1.asp](http://www.ultra.com.br/formare/Voluntario_1.asp)>. Acesso em: 9 out. 2009.

próprio projeto traz em seu bojo a lógica macro-social do “fazer mais com menos”: aumentar a produtividade do trabalho com menos seres humanos empregados.

Ora, os alicerces do Projeto Formare assentam-se na não contratação de professores, no não emprego de trabalhadores da educação. O próprio projeto que postula a necessidade de maior “qualificação” para se tornar “empregável”, opera numa lógica que torna obsoleta a necessidade de assalariar trabalhadores. Com tal projeto, nos é oferecida a estratégia do *trabalho voluntário* e da intensificação do desgaste psicofísico dos que já estão empregados.

Todos seriam “colaboradores” (uma só “família”) e o capital tão somente contaria com a “vontade” própria de cooperação de cada trabalhador, afinal, pelo raciocínio empresarial, o mundo em que vivemos dá mostras e sinais constantes de ser altamente “cooperativo” com todos os interesses sociais harmonizando-se em um só (o do capital). A proposição, ao final do trecho destacado, também é indicativa do que os futuros professores deverão veicular em seus ensinamentos: a criação de uma cultura na qual o conflito trabalho versus capital nunca seja superado.

Na atual fase do capitalismo, as teorias e técnicas administrativas estão sempre a inovar com vistas a aumentar a produtividade do trabalho humano e conter os conflitos sociais. Podemos dizer que o Projeto Formare, com a tática do voluntariado, enquadra-se no conjunto dos mecanismos da administração capitalista que tenta “harmonizar” o conflito nas relações de trabalho. É aí que a “responsabilidade social empresarial” Formare parece assumir todo seu significado: maior controle e integração dos trabalhadores à lógica e dinâmica das empresas, conforme pode-se depreender das proposições abaixo:

[...] Atuando como educadores voluntários, os funcionários se misturam, todos em prol de uma única causa: ajudar no processo de formação e educação destes jovens. Diretores deixam de ser diretores, operários deixam de ser operários. O trabalho em equipe ganha um novo significado, ficando mais palpável. Neste processo, as relações se modificam e extrapolam os limites do programa, perpetuando-se no dia-a-dia da empresa e tornando o clima da organização melhor, com resultados melhores do que qualquer treinamento de equipes poderia alcançar. A consequência é óbvia: gente mais “gente” e feliz produz mais e melhor, impactando no resultado da empresa [...] (apud DINIZ, 2010, p. 104 -105).

Dizia, metaforicamente, Marx (1982), que o capital, a relação social predominante de nosso tempo, era como um vampiro que devia sempre se alimentar

(do sangue) do trabalho vivo, da vitalidade dos trabalhadores, únicos capazes de valorizarem o mundo das “coisas”. O constante esforço desta relação é o de aumentar o seu “domínio” sobre os trabalhadores e por isto as técnicas administrativas são tão importantes. O Projeto Formare, política de “responsabilidade social empresarial”, integra o leque diversificado de táticas dos capitalistas para controle da força de trabalho, elemento crucial na relação de vampirismo do capital.

Em suma, o *trabalho voluntário* no Projeto Formare explicita a lógica estrutural da exclusão (ao não contratar professores) e da exploração exacerbada do capitalismo (pelo *trabalho voluntário*) sobre os trabalhadores. Provocar uma ruptura com o sedutor discurso do setor produtivo sobre as ações do voluntariado empresarial no trato da questão social não é tarefa fácil. O desafio se instaura, sobretudo, pela força e organicidade que tais proposições se alicerçam no âmbito da consolidação de políticas e práticas da “Terceira Via” e pelos apelos eivados do senso de colaboração e solidariedade para com o cidadão pobre e desprovido de bens materiais e sociais. Tais apelos também camuflam os enredamentos da intensificação laboral do trabalhador. No entanto, um olhar atento voltado para as ações, proposições e para os sentidos objetivistas presentes nas relações capital/trabalho, público/privado, esfera doméstica e social faz emergir complexas questões políticas do nosso tempo. O modelo totalizador da empresa moderna pressupõe a homogeneização de práticas que visem ao paralelismo entre os bens sociais, como a educação, e a lógica privatista dos sistemas produtivos, negligenciando a cidadania de direitos para uma cidadania outorgada, controlada, dosada.

### Referências

ANTUNES, R.; ALVES, J. As mutações do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

BARROSO, J. **A regulação das políticas públicas de educação**: espaços, dinâmicas e actores. Lisboa: Educa/Unidade de I & D de Ciências da Educação, 2006.

BERNARDO, J. **Economia dos conflitos sociais**. São Paulo: Cortez, 1991.

DINIZ, P. V. L. **A educação profissional no contexto da nova filantropia capitalista: dimensões e significados de um projeto de “responsabilidade social empresarial”**. 2010. 151 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2010.

GOLDBERG, R. **Como as empresas podem implementar programas de voluntariado**. São Paulo: Planeta Terra Criação e Produção, 2001.

LIMA, C. J. **Turbinando o currículo com trabalho social**. 2006. Disponível em: <<http://www.bb.com.br/appbb/portal/bb/brs/rpt/Detalhe.jsp?Reportagem.codigo=3185>>. Acesso em: 25 fev. 2007.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Tradução de Reginaldo Sant’Anna. 20. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1982. v. 1.

MIRANDA, A. B. **As novas configurações do estado sob as influências do terceiro setor na contemporaneidade: um estudo sobre o papel do voluntariado no âmbito empresarial e escolar**. 2008. 245 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2008.

MONTAÑO, C. **Terceiro setor e questão social: crítica ao padrão emergente de intervenção social**. São Paulo: Cortez, 2003.

RIFKIN, J. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

SILVA, M. V. **Empresa e escola: do discurso da sedução a uma relação complexa**. 2001. 355 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.

SOARES, L. T. **Os custos do ajuste neoliberal na América Latina**. São Paulo: Cortez, 2000. (Questões da Nossa Época, n. 70).

Enviado em Janeiro/2011

Aprovado em Abril/2011