

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA**

**ALINE BARBOSA DE MIRANDA**

**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**

**UBERLÂNDIA  
2008**

**ALINE BARBOSA DE MIRANDA**

**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**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação  
em Educação da Universidade Federal de Uberlândia,  
como requisito parcial para a obtenção do título de  
Mestre em Educação.

Área de Concentração: Políticas e Gestão em Educação

Orientador (a): Professora Dra. Maria Vieira Silva

UBERLÂNDIA – MG  
2008

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

---

M672n Miranda, Aline Barbosa de, 1982-

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 / Aline Barbosa de Miranda. - 2008.

245 f. : il.

Orientadora: Maria Vieira Silva.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-Graduação em Educação.

Inclui bibliografia.

1. Responsabilidade social da empresa - Teses. 2. Terceiro setor - Teses. 3. Voluntários - Teses. I. Silva, Maria Vieira. II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-Graduação em Educação. III. Título.

CDU: 658:316

---

Elaborado pelo Sistema de Bibliotecas da UFU / Setor de Catalogação e Classificação

Aline Barbosa de Miranda

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

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Área de Concentração: Políticas e Gestão em Educação

Banca Examinadora:

Uberlândia, 10 de abril de 2008.

---

Prof. Dra. Maria Vieira Silva – UFU

---

Prof. Dra. Theresa M. de F. Adrião - UNESP

---

Prof. Dr. Edílson J. Gracioli – UFU

Dedico este trabalho aos meus pais, pelo apoio e incentivo, e a você, Miguel, pelo carinho, compreensão e paciência.

## AGRADECIMENTOS

À Universidade Federal de Uberlândia e à Faculdade de Educação pela oportunidade de realizar este curso. Aos professores que, durante o curso das disciplinas, nos ajudaram a clarear questões como conceitos teóricos e metodológicos de forma a nos instrumentalizar para a redação da dissertação. Aos secretários do Programa de Pós-Graduação em Educação: James e Gianni, pela atenção, carinho e alegria com que sempre nos atenderam. Aos Professores Dra. Theresa M. de F. Adrião – UNESP, na ocasião da Defesa; Dr. Edílson J. Gracioli – UFU no Exame de Qualificação e Defesa; e Dr. Antônio Bosco de Lima, no Exame de Qualificação, pelas intervenções teórico-metodológicas e sugestões preciosas que com certeza contribuíram para a melhoria da versão final deste trabalho. Aos meus pais, Maria e Galdino, pela paciência e incentivo durante toda a minha trajetória acadêmica. Aos meus irmãos Gilberto, Marlene e Deive, pelo apoio, de diferentes formas, mas igualmente relevantes para a conclusão deste trabalho. Ao meu querido namorado Miguel, pelas inúmeras vezes que me apoiou e incentivou com palavras e ações nos momentos mais delicados de execução deste trabalho e, sobretudo, pelo carinho, compreensão e confiança que sempre depositou em mim. E, por fim, um agradecimento especial à pessoa responsável por eu ter conseguido atingir este estágio em minha vida, a minha estimada Orientadora Professora Doutora Maria Vieira Silva, que teve um papel fundamental em minha vida, e foi a primeira profissional a depositar confiança em mim e teve a paciência de me ensinar a dar os primeiros passos na ação investigativa ainda na graduação. Obrigada pela atenção, pelo carinho, pelas orientações, enfim, por me ajudar a descobrir o mundo maravilhoso da pesquisa.

## RESUMO

Esta investigação tem como propósito problematizar dispositivos concernentes às novas configurações das relações entre as esferas pública e privada, mediante os processos de reestruturação do Estado. Para tanto, serão problematizados a expansão do “terceiro setor” e os impactos de suas ações desenvolvidas nas comunidades por meio do *trabalho voluntário*. Parte-se do suposto de que as ações de responsabilidade social promovidas pelas empresas, mediante o *trabalho voluntário* desenvolvido pelos seus trabalhadores assalariados, contribuem sistematicamente para a super-exploração da força de trabalho, ampliando os mecanismos de produção da mais-valia, além de reforçarem o controle do capital sobre o trabalhador por meio de ações coercitivas. A matriz epistemológica norteadora desta pesquisa é o materialismo histórico dialético, pois esta se apresenta como uma importante possibilidade de leitura da realidade investigada por meio da categoria totalidade. Também é um referencial imprescindível para análises da relação capital / trabalho mediante o potencial analítico que o conceito da mais-valia enseja. A investigação foi realizada por meio de pesquisa bibliográfica, por meio do rastreamento de dados em obras clássicas e contemporâneas concernentes à temática. Também pela pesquisa documental, pautada, sobretudo, na legislação que regulamenta o objeto de pesquisa e, ainda, pela pesquisa de campo, operacionalizada junto a duas empresas de Uberlândia – MG. Mediante as análises desenvolvidas, foi possível apreender que as políticas neoliberais, aliadas ao processo de globalização do capital e aos novos modos de gestão de pessoal das empresas, estão resultando na afirmação de novas formas de controle do trabalhador, por meio de políticas coercitivas e ou manipuladoras. Essas políticas são responsáveis por intensificar a jornada de trabalho dos trabalhadores, incrementando os mecanismos de extração da mais-valia por meio dos projetos de responsabilidade social e do pseudo trabalho voluntário, além de contribuírem para a

consolidação de um novo papel do Estado, no qual ocorrem mudanças na concepção e fundamentos da ação social. Assim, o provimento das questões sociais, as quais são historicamente da competência do Estado, são assumidas pela esfera da sociedade civil. Outro dado relevante refere-se às conseqüências da instauração da lógica empresarial nos espaços cultural e educacional por meio dos projetos desenvolvidos pelas empresas, pois o espaço escolar deveria ter uma dinâmica completamente diferente da lógica empresarial pautada no darwinismo social, meritocrática. Assim, aqueles que conseguem acompanhar os outros são marginalizados. Nesse espaço, deveria prevalecer a dinâmica de formação do ser humano, caracterizada pela paciência histórica na construção do outro.

**Palavras Chave:** “Terceiro Setor”. *Trabalho Voluntário*. Controle.

## ABSTRACT

This research has the purpose to problematize the devices which are directly related with the new configurations of the relations between the public and private spheres, through the process of restructuring the state. For this, will be problematized the expansion of the "third sector" and the impacts of their actions, that are spread in our communities through the volunteer work. From the beginning we have to assume that the actions of social responsibility promoted by the companies, through the *voluntary work* developed by their employees, has a systematically contribute to the super-exploitation of the work force, that increase the mechanisms of value added in the production, and strengthen the capital control on the workers, through coercive actions. The dialectical materialism historical is the epistemological matrix which is the guide of this research, because, through the dialectical materialism historical we can study and analyze the totality category reality investigated. It is also a vital reference for analysis of the relationship between capital and work through the potential analytical that is the concept of value added. This research was done through a bibliographic, using tracking of data in classic and contemporary themes that were essential for this work; documentary research was guided, above all, in the legislation that regulate the object of this research and field research, which was done in two companies located in Uberlândia - MG. Through the analyses undertaken we were able to learn that the neoliberal policies allied to the process of globalization of capital and new methods of management staff of enterprises are resulting in the affirmation of new forms to control the worker, through manipulate and coercive policies. These policies are responsible for intensifying the working day of employees, increasing the mechanisms of extraction of the value added through projects of social responsibility and the untrue volunteer work, in addition this thing helped to consolidate a new role of the state, in which changes occur in the design and foundations of social action. Thus, the provision of

social issues, which are historically the responsibility of the state, are assumed by the civil sphere of society. Another relevant figure makes reference to the consequences of the opening of business logic in the spaces through cultural and educational projects developed by companies, because the space of the school should have a completely different dynamic of the business logic ruled in social Darwinism, meritocratic. Thus, those who can do everything go on, the others are excluded. In this space, the momentum should prevail the training of human beings, characterized by the historic patience in the construction of the other.

**Words Key:** “Third Sector”. *Voluntary Work*. Control.

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 - GUARDA-CHUVA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL.....	99
FIGURA 2 - ORGANOGRAMA CEMEPE.....	179

## ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1 – RANKING POPULACIONAL NO BRASIL .....	166
TABELA 2 – EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO AGRÍCOLA EM UBERLÂNDIA.....	171
TABELA 3 - PRODUTO INTERNO BRUTO (PIB) A PREÇOS CORRENTES (EM R\$ 1.000,00).....	172
TABELA 4 - PARTICIPAÇÃO PERCENTUAL POR REDE DE ENSINO.....	175
TABELA 5 - ÍNDICES/2006.....	176
TABELA 6 - ENSINO RURAL (1º GRAU) .....	176
TABELA 7 - EVOLUÇÃO DO ENSINO RURAL.....	176
TABELA 8 - NÚMERO DE ALUNOS .....	177
TABELA 9 - EVOLUÇÃO DO ENSINO URBANO.....	177
TABELA 10 - PROGRAMA MUNICIPAL DE ERRADICAÇÃO DO ANALFABETISMO – PMEA .....	177
TABELA 11 - QUANTIDADE DE ALUNOS DE 1989 A 2006.....	178
TABELA 12 - ESTATÍSTICA GERAL – ANO/2006 .....	179

## ÍNDICE DE QUADROS

QUADRO 1 – PRINCIPAIS ASPECTOS DAS ÁREAS DE AVALIAÇÃO SOCIAL.....	107
QUADRO 2 - PRINCIPAIS EMPRESAS COM MAIS DE 200 FUNCIONÁRIOS .....	169
QUADRO 3 – ORIGEM DAS MULTINACIONAIS INSTALADAS EM UBERLÂNDIA.....	169
QUADRO 4 - PARQUE AGROINDUSTRIAL - PRINCIPAIS INDÚSTRIAS (PRINCIPAIS CONTRIBUINTES NO PIB).....	173
QUADRO 5 – CAPACIDADE DE ARMAZENAMENTO - REDE PÚBLICA .....	174
QUADRO 6 - CAPACIDADE DE ARMAZENAMENTO - REDE PARTICULAR.....	174
QUADRO 7 – QUADRO GERAL DO ENSINO EM 2006 .....	175

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
BIRD	Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CNSS	Conselho Nacional de Serviço Social
CGP	Comitê Gestor de Parceria Público-Privada Federal
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FMI	Fundo Monetário Internacional
FIA	Fundo da Infância e da Adolescência
FNCA	Fundo Nacional da Criança e do Adolescente
GIFE	Grupo de Institutos Fundações e Empresas
IEDI	Instituto de Estudos Para o Desenvolvimento Industrial
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
LOS	Lei Orgânica da Saúde
MARE	Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado
MST	Movimento dos Sem Terra
OSCIP	Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público
ONU	Organização das Nações Unidas
OMC	Organização Mundial do Comércio
OCDE	Organizações de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico
ONG's	Organização Não Governamental
PPP	Parceria Público Privado
PPA	Plano Pluri-Anual
PIB	Produto Interno Bruto
PLP	Plano de Parcerias Público-Privada
RITS	Rede de Informações Para o Terceiro Setor
SAF	Secretaria da Administração Federal
SEDH/PR	Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da República
UE	União Européia
UNCTNC	United Nations Centre on Transnational Corporations

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>16</b>
<b>CAPÍTULO I – O MOVIMENTO DO CAPITAL E AS CONFIGURAÇÕES QUE O ESTADO ASSUMIU A PARTIR DOS ANOS 1970.....</b>	<b>31</b>
2.1 SUPERAÇÃO DOS ANOS DOURADOS E EMERGÊNCIA DO NEOLIBERALISMO: MUTAÇÕES NA ESFERA ESTATAL .....	35
<b>CAPÍTULO II – CRISE E REFORMA DO ESTADO BRASILEIRO NOS ANOS 1990 .....</b>	<b>59</b>
3.1 REFORMA GERENCIAL BRASILEIRA DE 1995: “A TERCEIRA VIA” OU NEOLIBERALISMO MAQUIADO? .....	69
3.2 ENTRA EM CENA UM NOVO SETOR PROVEDOR DAS QUESTÕES SOCIAIS.....	86
3.2.1 O PAPEL DAS ONG’S E AS CONQUISTAS SOCIAIS DOS ANOS 1980.....	91
3.2.2 EMPRESAS COM RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL.....	97
3.2.2.1 PPP. PARCERIAS PÚBLICO – PRIVADO.....	110
3.2.2.2 VOLUNTARIADO EMPRESARIAL: TRADUÇÃO DA SUPER - EXPLORAÇÃO DO TRABALHADOR NO TEMPO PRESENTE.....	113
<b>MARCO LEGAL E EXPERIÊNCIAS DO VOLUNTARIADO EMPRESARIAL NAS REALIDADES MICRO E MACRO .....</b>	<b>135</b>
4.1. MARCO LEGAL QUE REGULAMENTA AS AÇÕES DO TERCEIRO SETOR E EXPERIÊNCIAS DE EMPRESAS COM VOLUNTARIADO EM NÍVEL MACRO .....	135
4.2 ASPECTOS LEGAIS DO TERCEIRO SETOR E EXPERIÊNCIAS DE EMPRESAS COM VOLUNTARIADO EM NÍVEL MICRO .....	160
4.3 A MATERIALIZAÇÃO DAS AÇÕES DO TERCEIRO SETOR NO CAMPO SOCIAL.....	181
4.3.1 O GRUPO EMPRESARIAL SÍRIUS.....	185
4.2.3 EMPRESA ANTARES .....	210
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>228</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>232</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>238</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**

## **INTRODUÇÃO**

As mutações sociais que presenciamos no tempo presente assumem contornos com alcances nas mais diferentes esferas do tecido social. Tais mutações estão vinculadas a três grandes eixos principais de sustentação do atual ciclo produtivo: a reconfiguração do papel do Estado e a intensificação das políticas neoliberais; a agudização do processo de transnacionalização do capital; e a expansão dos diferentes mecanismos de reestruturação produtiva.

Esses elementos constituem a moldura, em nível macro, da sociedade contemporânea e se encontram intrinsecamente interligados e interdependentes. Eles produzem novas “paisagens sociais”, as quais se materializam na vida cotidiana dos trabalhadores de múltiplas formas, tendo como plataforma a desregulamentação e flexibilização do trabalho com vistas à intensificação da mais-valia, a qual é viabilizada pelo controle<sup>1</sup> do capital sobre o trabalho e trabalhadores.

Tendo como referência esse panorama político-social, o propósito desta investigação é problematizar dispositivos concernentes às novas modalidades de utilização do tempo de trabalho no contexto da reestruturação produtiva, mediante o *trabalho voluntário* desenvolvido por trabalhadores no âmbito das empresas que compõem o “terceiro setor”.

---

<sup>1</sup> É exercido um controle tanto quanto possível, pois não é absoluto, já que não é totalmente isento de contradições e antagonismos.

Dois termos empregados nesta pesquisa merecem destaque e especial atenção: o *trabalho voluntário* e o termo “terceiro setor”. Este último advém da perspectiva teórica adotada por Montañó (2003) no debate sobre este “novo setor”.

O termo *trabalho voluntário*, em sua real acepção etimológica, designa ações espontâneas, dotadas de generosidade, de vontade própria, desinteressadas e isentas de todas e qualquer coação<sup>2</sup>. Neste estudo, 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 com vistas a objetivos diversos. Sendo assim, o termo será apresentado em itálico, visando distinguir o sentido do termo assumido nesta investigação e sua acepção original.

Uma modalidade de trabalho que mais se aproxima do real sentido etimológico do termo voluntário refere-se ao trabalho desenvolvido pelas irmãs de caridade e alguns outros religiosos. Frei Betto (1985) descreve o trabalho desenvolvido por padres em alguns colégios jesuítas cubanos, nos anos de 1930. A maioria dos padres professores não era remunerada, fator esse que viabilizava o ingresso de mais alunos nos colégios, já que, se esses padres recebessem salários, o valor das mensalidades pagas pelos alunos internos dobraria. Outro exemplo citado pelo mesmo autor refere-se ao trabalho desenvolvido pelas irmãs de caridade que atuam nos hospitais e asilos cubanos. A maioria trabalha com muita força de vontade, generosidade e não recebem qualquer remuneração. “Aqui há congregações religiosas que trabalham em hospitais e asilos. Temos também o leprosário, onde as freiras sempre prestam serviços” (FREI BETTO, 1985, p. 264). Nessa perspectiva, o autor apresenta uma definição de voluntário como: “(...) Uma pessoa que se consagra a uma idéia, ao trabalho, que é capaz de sacrificar-se pelos demais” (FREI BETTO, 1985, p. 14).

---

<sup>2</sup> NOVO DICIONÁRIO AURÉLIO. 2ª edição. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

Esses exemplos mencionados também não estão desprovidos de certo interesse; no entanto, configura-se como um interesse metafísico de estar bem com Deus, com a sua religião. Trata-se de realizar trabalhos direcionados para o campo social em uma perspectiva completamente diferente da dos trabalhos voluntários incentivados pelo segmento empresarial. São exemplos que não estão alinhados ao interesse do capital, diferentes dos projetos desenvolvidos pelas empresas que sempre buscam, de alguma forma, ampliar o lucro da classe dominante.

Tendo como referência essa diferenciação conceitual, seguramente, as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores do setor produtivo privado não poderiam ser nomeadas como trabalho voluntário. Tem-se como pressuposto que são elementos coercitivos promovidos por estratégias gestoriais que motivam o trabalhador a se envolver nestes trabalhos desprovidos de remuneração, além de outros interesses velados, não caracterizando, desta forma, o real sentido etimológico da palavra “voluntário”.

Nesse sentido, o trabalho direcionado para o setor social desenvolvido pelos trabalhadores assalariados das empresas se configura como um pseudo trabalho voluntário, porque estas ações desenvolvidas pelas empresas e nomeadas como *trabalhos voluntários* significam exatamente o contrário do real sentido do termo, já que são ações interessadas. Tal interesse, na maioria dos casos, ocorre tanto pelas práticas da empresa, visando aumentar seus rendimentos, quanto pelo trabalhador, visando conseguir reconhecimento, promoções, ou estabilidade na empresa. As *ações voluntárias* se fazem presentes nos comitês de voluntariado, os quais se constituem em fortes elementos de coação, ainda que velados, para conseguir a adesão de trabalhadores assalariados. 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 trabalhadores que se dedicam ao voluntariado; declarações dos diretores de empresas ao afirmarem que: “o trabalhador que participa do

programa de voluntariado é mais sensível as questões da empresa, é mais comprometido, tem muito mais chances de permanecer mais tempo na empresa”, entre outras.

Outro termo, utilizado nesta investigação que necessita de esclarecimento, refere-se ao termo “terceiro setor”. O uso das aspas no referido termo, ao longo do trabalho, pretende demarcar diferenças na apropriação em relação ao sentido comumente empregado pela literatura, que assume uma postura propositiva e de não questionamento em relação às políticas e práticas do “terceiro setor”.

Para o questionamento conceitual que o termo “terceiro setor” encarna, busca-se referência em Montañó (2003), o qual problematiza diferentes aspectos sobre os “equivocos” da referida expressão.

De acordo com o autor, existem pelo menos quatro grandes debilidades que permitem questionar a existência do “terceiro setor” e demonstram a ausência de rigor teórico na construção desse termo. A primeira refere-se à confusão entre primeiro e “terceiro setor”. Supostamente, o “terceiro setor” teria emergido para superar a dicotomia entre público e privado. Assim, para seus apologetas, essa tendência teria a finalidade de equiparar o público ao privado. No entanto, Montañó (2003) afirma que, quando os teóricos do “terceiro setor” entendem este conceito como superador da dicotomia público/privado, este é verdadeiramente o “terceiro setor”, após o Estado e o mercado. O desenvolvimento deste novo setor viria suprir o que o Estado supostamente não estaria conseguindo e que o mercado não provê, pois não teria essa finalidade.

A segunda debilidade está relacionada à composição das entidades que constituem o “terceiro setor”. O aspecto que mais chama atenção nesse ponto é a falta de consenso na definição de quais organizações constituem o “terceiro setor”. No IV Encontro Ibero-Americano do Terceiro Setor, que ocorreu no ano de 1998, na Argentina, foram definidas como integrantes deste novo setor organizações privadas, não-governamentais, sem fins

lucrativos, autogovernadas e de associação voluntária. Contudo, Montañó (2003) descreve que, para alguns, apenas se incluem as organizações formais (cf. SALAMON, apud FERNANDES, 1994, p. 19); para outros, contam até atividades informais, individuais, *ad hoc* (FERNANDES, 1994, p. 26 - 109); para alguns outros, as fundações empresariais seriam excluídas (CLACSO, apud ACOTTO; MANZUR, 2000); já os sindicatos, os movimentos políticos insurgentes, as seitas, etc. ora são considerados integrantes, ora são excluídos do conceito. Nessa direção, Montañó (2003) demonstra que o “terceiro setor” é composto especialmente por manifestações pacíficas e a maioria dos autores não incorpora no conceito organizações de lutas de maior impacto como o Movimento dos Sem Terra (MST), as Forças Revolucionárias Colombianas (FARCS), entre outros.

A terceira debilidade refere-se propriamente ao conceito; para Montañó (2003), trata-se de um conceito que antes confunde do que esclarece, pois reúne em um mesmo *locus* organizações formais e atividades informais, voluntárias e ou individuais; entidades de interesse político, econômico e singulares; coletividades das classes trabalhadoras e das classes capitalistas; cidadãos comuns e políticos ligados ao poder estatal. Em linhas gerais, representa um constructo que mescla diversos sujeitos com aparentes igualdades nas atividades, porém com interesses, espaços e significados sociais diversos, contrários e, às vezes, contraditórios.

A quarta debilidade do termo está relacionada ao caráter “não governamental”, “autogovernado” e “não-lucrativo” das entidades que integram o novo setor. Montañó (2003) demonstra que as ONG’s (Organizações não governamentais), cuja principal característica, como o próprio nome já denota, “não governamental”, recebe apoio financeiro do governo, por meio de parcerias estabelecidas. E este “apoio” é seletivo, pois o governo financia apenas aquelas pelas quais ele tem interesse. Assim, o caráter dito “não governamental” e “autogovernamental” dessas organizações encobre o fato de estarem tendenciosamente

integradas à política de governo. Outro aspecto que aparece de forma equivocada é a proclamada “não lucratividade”. Ao analisar investimentos realizados pelas empresas socialmente responsáveis, é possível constatar o interesse, ainda que indireto, destas organizações. São exemplos que demonstram esse interesse: isenção de impostos, *marketing*, controle sobre trabalhadores e trabalho, entre outros.

Diante do exposto, tanto o termo *trabalho voluntário* quanto “terceiro setor” serão aqui utilizados, apesar de já demonstrado suas limitações no que se refere ao seu real sentido, em virtude do uso já corrente em toda a sociedade.

Dentre os autores que problematizam o “terceiro setor”, sobretudo na literatura crítica, como Montañó (2003) e Paoli (2002), não é consensual conceber a sociedade setORIZADA, criticando, inclusive, a própria aceção do termo. Para Montañó (2003), o termo “terceiro setor” é construído por meio de um recorte social em esferas: Estado, “primeiro setor”; o mercado, “segundo setor”; e a sociedade civil, “terceiro setor”. É um recorte neopositivista, estruturalista, funcionalista ou liberal que isola e autonomiza a dinâmica de cada um deles, além de desistoricizar a realidade social. No entanto, os precursores dessa tendência como Simone de Castro Tavares Coelho (2000), Rubem César Fernandes (2004), Francisco Paulo de Melo Neto e César Froes (2002), Evelyn Berg Ioschpe (2000), Stephen Kanitz (2004) e Antônio Marmo Trevisan (2002), entre outros, utilizam essa terminologia para caracterizar a sociedade como dividida em três setores: o primeiro se refere ao governo e representa o uso de recursos públicos para fins públicos; o segundo, concernente ao mercado, *lócus* das empresas privadas que dizem respeito a organizações de direito privado e fins privados lucrativos; e o “terceiro setor” que figura como um espaço público não-estatal constituído por organizações da sociedade civil de direito privado, sem fins lucrativos, direcionadas para fins públicos. Embora não haja consenso a respeito das entidades que constituem o “terceiro setor”, vários autores de perspectivas diferentes, como Montañó (2003) e Goldberg (2001),

afirmam que as ONG's, associações comunitárias e filantrópicas ou caritativas, “braços sociais” de empresas (institutos e fundações) e outras fundações que emergem na sociedade civil estão alocadas no pantanoso terreno do “terceiro setor”.

Tem se como pressuposto que as ações do voluntariado vinculadas às empresas são expressões dos múltiplos processos da reestruturação produtiva, os quais estão em consonância com as novas configurações das relações entre as esferas pública e privada, mediante o processo de reconfiguração do Estado. Portanto, enfocar-se-á as práticas com projetos sociais das empresas autodenominadas “empresas cidadãs”, na cidade de Uberlândia - MG. A hipótese que norteará essa investigação é que as ações de responsabilidade social promovidas pelas empresas, mediante o *trabalho voluntário* desenvolvido pelos seus trabalhadores assalariados, contribuem sistematicamente para a super-exploração da força de trabalho, ampliando os mecanismos de produção da mais-valia, além de reforçarem o controle do capital sobre o trabalhador por meio de ações coercitivas e ou manipulativas.

Com estas análises, pretende-se desmistificar o que há além da imagem benevolente das empresas ao realizarem projetos voltados para o campo social, problematizando a dinâmica utilizada pela empresa para efetivar estes projetos: os agentes que realizam o *trabalho voluntário*; a distribuição do tempo de trabalho e do sobre-trabalho por meio do *trabalho voluntário*; o financiamento para prestação destes serviços; a relação entre beneficiados e quem oferece o serviço; e os interesses manifestos e não manifestos. Quanto mais abstrações se puder realizar sobre a categoria trabalho, mais próximos se estará da compreensão do processo que vem se difundindo na realidade social capitalista contemporânea.

Esta investigação assume relevância social e acadêmica por problematizar os novos contornos assumidos pelo Estado na contemporaneidade, mediante a expansão do “terceiro

setor”, especificamente, enfocando os processos ideológicos<sup>3</sup> de transferência paulatina de responsabilidades da competência estatal para a iniciativa privada, pelo viés da responsabilidade social empresarial. Contribuirá ainda para fomentar o debate no meio acadêmico e na prática social mais ampla sobre as perdas dos direitos sociais conquistados historicamente e a paulatina desresponsabilização do Estado pela gradual “transferência” de suas funções para programas sociais. Dará ênfase, sobretudo, ao desvelamento da exploração dos assalariados por parte das empresas, que assumem o *trabalho voluntário* para realização de projetos de responsabilidade social, desprovidos de remuneração, sendo, desta forma, explorados por meio do aumento da jornada de trabalho, dedicando-se mais à lógica do capital, ou a sua produção.

O interesse por pesquisar sobre a temática, *trabalho voluntariado no âmbito empresarial e reconfiguração do papel do Estado contemporâneo*, teve origem nos resultados de pesquisas de iniciação científica<sup>4</sup> realizadas nos anos de 2004 e 2005, a respeito das novas configurações do Estado sob as influências do “terceiro setor”. Os resultados dessas duas pesquisas constataram o grande envolvimento dos trabalhadores assalariados nos *trabalhos voluntários* em detrimento da empresa propriamente dita. Observou-se que as empresas investem intensamente em mobilização do seu quadro de funcionários, inclusive, de familiares e aposentados, e em divulgação dos projetos. Todavia, o investimento financeiro nas realidades investigadas (empresas de Uberlândia-MG) era incipiente. As empresas,

---

<sup>3</sup> O termo ideológico é utilizado porque na realidade o que ocorre não é uma transferência de um setor para o outro, mas, sim, uma mudança na concepção e fundamentos da ação social (MONTAÑO, 2008).

<sup>4</sup> No ano de 2004, foi desenvolvida a pesquisa intitulada: “As Novas Configurações do Estado e da Educação Sob as Influências do Terceiro Setor na Contemporaneidade” – PIBIC/CNPQ. E, no ano de 2005, a reedição do projeto, cuja pesquisa foi intitulada: “As Novas Configurações do Estado na Realidade Brasileira e Francesa, Sob as Influências do Terceiro Setor na Contemporaneidade” – PIBIC/CNPQ, ambas sob orientação da Professora Dra. Maria Vieira Silva. A primeira pesquisa se propôs a investigar aspectos concernentes à emergência e consolidação de uma polêmica figura jurídica que se tornou bastante expressiva na contemporaneidade: o “Terceiro Setor”. Para tanto, foram mapeadas as empresas uberlandenses que desenvolvem responsabilidade social, analisadas suas ações no setor social, assim como a legislação que respalda essas ações empresariais de cunho caritativo. E a segunda pretendeu mapear dados concernentes ao “terceiro setor” na realidade francesa e estabelecer aproximações entre as políticas sociais francesas e as brasileiras.

normalmente, se encarregavam da gestão dos programas de voluntariado e dos benefícios angariados como selos entre outras premiações e os trabalhadores assalariados se encarregavam do planejamento, da execução e da captação de recursos. Tomar conhecimento destes aspectos motivou problematizar estas questões, com o objetivo de contribuir para o debate sobre as mudanças assumidas pela reestruturação produtiva e a desmistificar a exploração e controle velados a que os trabalhadores assalariados das empresas privadas são submetidos, embora muitos nem tenham consciência disso.

No processo de realização das investigações supracitadas, deparou-se com diferentes perspectivas de análise, visando conferir ao objeto de estudo um tratamento científico. Nessa direção, o materialismo histórico-dialético, fio condutor desta pesquisa, apresenta-se como uma importante possibilidade de leitura da realidade investigada por meio da categoria totalidade. A totalidade se dá no sentido de apreender a complexidade e abrangência das relações sociais que envolvem o objeto de pesquisa, enquanto um processo dinâmico e complexo. Assim, a análise que se sucederá parte da compreensão, não apenas do fenômeno *trabalho voluntário*, mas de toda a totalidade social que circunda esse foco de análise, como a crise e reestruturação do capital a partir dos anos 1970, a conseqüente reestruturação produtiva e a reforma do Estado, favorecidas pela ofensiva neoliberal. Dessa forma, foi eleito o concreto como ponto de partida de problematização da realidade. Sob tal perspectiva, a investigação dos fenômenos é compreendida a partir da apreensão de múltiplas determinações.

O concreto é concreto por ser a síntese de múltiplas determinações, logo, unidade da diversidade. É por isso que ele é para o pensamento um processo de síntese, um resultado, e não um ponto de partida, apesar de ser o verdadeiro ponto de partida e, portanto igualmente o ponto de partida da observação imediata e da representação (MARX, 1983, p. 218-219).

O materialismo histórico-dialético, ou a dialética marxista, refere-se a uma das diversas abordagens que permite ao homem compreender a relação que se estabelece entre sujeito – objeto, visando apreender como o ser humano se relaciona com as coisas, com a natureza e com a vida.

A escolha dessa matriz epistemológica como norteadora das investigações deste trabalho justifica-se pela definição de Marx, como autor base nas análises. Este autor analisa de forma radical as bases da sociedade capitalista, investigando no seu interior a multiplicidade de elementos que caracterizam o trabalho estranhado e seus principais pilares: a mais-valia absoluta e a mais-valia relativa.

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 trabalho no modo de produção especificamente capitalista. As observações decorrentes das pesquisas empíricas, mencionadas anteriormente, levaram a inferir que o *trabalho voluntário*, realizado via projetos de responsabilidade social, desenvolvidos pelas empresas cidadãs, é a materialização de um controle sobre o trabalhador, além de ter uma dinâmica de incrementar a extração da mais-valia no atual ciclo do capital. O *trabalho voluntário* é responsável por ampliar a jornada de trabalho dos trabalhadores assalariados, por meio da execução de projetos sociais desenvolvidos, sobretudo, em finais de semana, ou após a jornada convencional de trabalho. Ou seja, o trabalhador labora as horas necessárias para repor seu salário, as horas a mais que serão o lucro do capitalista (mais-valia) e, atualmente, ainda executa o *trabalho voluntário* que também produzirá o sobretrabalho que se traduzirá em mais-valia (ANTUNES, 2004).

Partindo da dinamicidade com que a sociedade capitalista se organiza, das proposições visando acumular capital, cuja principal expressão destacada nesta pesquisa é o *trabalho voluntário*, e que os novos ciclos do capital ensejam novas análises sobre o Estado e a

sociedade, a proposta metodológica desta investigação será norteada pelas diretrizes das pesquisas qualitativas e quantitativas. A investigação qualitativa não exclui a quantitativa; as duas abordagens agem em complementaridade e diálogo, ou seja, coexistindo não em dicotomia, mas em *continuum* (LESSARD-HÉRBERT; *et al.*,1994). Enquanto a primeira é voltada para a realidade externa, sendo de caráter mais explicativo e menos interpretativo, a segunda é voltada para o reconhecimento da perspectiva de análise do objeto pesquisado, é mais compreensivo-interpretativa e menos explicativa.

O papel da ciência encontra-se em permanente construção, desprovido de excessiva rigidez. A ciência é um incessante movimento de compor e recompor argumentos e pressupostos e as teorias são passíveis de erros. O papel da ciência é, pois, questionar permanentemente os fenômenos e a realidade e só evolui porque passa por um constante processo de construção e reconstrução. (CALOR; SANTOS, 2004).

Existe uma grande variedade de procedimentos e instrumentos para a coleta de dados. Os mais comuns e que são utilizados na presente investigação são: pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e pesquisa empírica.

As pesquisas bibliográficas objetivam explicar um problema com base em contribuições teóricas já publicadas em outras obras (livros, revistas, jornais, teses, dissertações, etc.). Podem ser desenvolvidas exclusivamente por meio de fontes bibliográficas, ou apenas como parte de pesquisas descritivas e experimentais. Nesta investigação, a pesquisa bibliográfica será desenvolvida por meio do rastreamento de dados nacionais e internacionais nos campos da Administração de Empresas, Economia, Direito, Educação e Ciências Sociais, publicados nos diferentes meios que tratem sobre a temática da reestruturação do Estado, *trabalho voluntário* empresarial, entre outros temas que constituem o contexto no qual o objeto de pesquisa encontra-se inserido.

As pesquisas documentais designam toda fonte de informações já existentes sobre o objeto de pesquisa. Segundo Laville e Dionne (1999), entre as fontes impressas, distinguem-se vários tipos de documentos, desde as publicações de organismos que definem orientações, enunciam políticas, expõem projetos, prestam conta de realizações, até documentos pessoais, diários íntimos, correspondências, dossiês, artigos de jornais e periódicos. E também as diversas publicações científicas: revistas, atas de congressos e colóquios. Nesse sentido, a pesquisa documental utilizada para este trabalho é pautada, sobretudo, em análises na legislação tributária, respaldo legal do *trabalho voluntário* e de incentivos fiscais conferidos ao empresariado que desenvolve a responsabilidade social.

E a pesquisa empírica ou de campo refere-se às investigações efetivadas no ambiente no qual o objeto de pesquisa encontra-se inserido. Nesta modalidade de investigação, segundo Laville e Dionne (1999), existem várias vantagens como: permite checar, na prática, a sinceridade de certas respostas que, às vezes, são dadas só para causar boa impressão; permite identificar comportamentos não-intencionais ou inconscientes; explorar tópicos que os informantes não se sintam a vontade para discutir; e permite o registro do comportamento em seu contexto temporal-espacial. Por fim, a pesquisa de campo será operacionalizada junto às ações das empresas que desenvolvem responsabilidade social e conseqüentemente desenvolvem o *trabalho voluntário*, na cidade de Uberlândia – MG. As categorias de análises predominantes nesta investigação são: horário flexível; *trabalho voluntário*; subjetividade do trabalhador; *sobre-trabalho*; e esferas pública e privada.

As observações podem ser estruturadas ou não; no caso desta pesquisa, ela será semi-estruturada, ou seja, terá certo grau de estrutura. Para Mazzotti e Gewandsznajder (1999), a entrevista pode ser a principal técnica de coleta de dados ou pode ser parte integrante da observação, que é o caso desta investigação. A entrevista permite explorar temas complexos com maior profundidade, permitindo que o depoente formule uma resposta pessoal,

demonstrando o que ele realmente pensa e cuja resposta possa ser certificada na mesma ocasião.

Mas entrevista oferece maior amplitude do que o questionário, quanto a sua organização: esta não estando mais irremediavelmente presa a um documento entregue a cada um dos interrogados, os entrevistadores permitem-se, muitas vezes, explicitar algumas questões no curso da entrevista, reformulá-las para atender as necessidades do entrevistado. Muitas vezes, eles mudam a ordem das perguntas em função das respostas obtidas, a fim de assegurar mais coerência em suas trocas com o interrogado (LAVILLE; DIONNE, 1999, p. 187-188).

Nessa direção, para a realização desta pesquisa, optou-se por um roteiro semi-estruturado, admitindo a inserção de novas questões ou a extinção de outras ao longo das coletas de dados.

Foram selecionadas duas empresas<sup>5</sup> nas quais o *trabalho voluntário* apresenta um número expressivo: Grupo Empresarial Sírius e Empresa Antares<sup>6</sup>. A origem da problemática e o ponto de partida desta investigação podem ser ilustrados pelo depoimento do diretor da empresa Antares:

A Antares dá alguma ajuda, a Antares, que eu falo, os funcionários, eu falo Antares, mas na verdade são os empregados, é eles que desenvolvem, que fazem rifas, festas, entendeu? Não é Antares que bota o dinheiro (...). Porque é o seguinte, a Antares é uma empresa muito rica, muito rica, mas ela não é o governo. A Antares entende o seguinte: ela tem que cumprir o papel dela como empresa responsável e que gera desenvolvimento, mas dinheiro para creche, asilo, isso a Antares não dá não. **Ela incentivou, ensinou, treinou, deu curso aos empregados para eles desenvolverem o voluntariado** (DIRETOR ANTARES, 2005).

O instrumental de pesquisa foi constituído por um roteiro semi-estruturado, contendo algumas questões a respeito do *trabalho voluntário* desenvolvido pelas empresas e, posteriormente, foi aplicado aos responsáveis pela implementação dos projetos e aos

---

<sup>5</sup> As empresas e seus projetos sociais já foram mapeados durante a implementação das pesquisas sobre o “Terceiro Setor”, realizadas em nível de iniciação científica, no período de agosto de 2004 a fevereiro de 2006.

<sup>6</sup> Foram atribuídos nomes fictícios às empresas com o objetivo de preservar suas identidades.

assalariados que desenvolvem trabalhos voluntários nas empresas. As entrevistas foram gravadas, mediante o consentimento dos depoentes. Foi realizada também entrevista em uma das escolas em que o Grupo Empresarial Sírius desenvolve *trabalho voluntário*. A depoente, assim como os outros entrevistados, recebeu nome fictício, Professora Sírius, visando preservar sua identidade.

A partir dos elementos apreendidos pela empiria, foram sistematizados os dados, realizando-se análises mediante interfaces estabelecidas entre o referencial teórico, documental e empírico, culminando na síntese final propriamente dita.

A dissertação está estruturada em cinco seções. A primeira refere-se à introdução, espaço em que é desenvolvida a apresentação da temática e dos procedimentos metodológicos que norteiam todo o processo.

A segunda refere-se ao primeiro capítulo, intitulado: “*O Movimento do Capital e as Configurações que o Estado Assumiu a Partir dos Anos 1970*”. Discute o fim dos anos dourados com a da crise dos anos 1970 e a emergência de novas formas de políticas econômicas (neoliberalismo) e novos modelos gestoriais, conhecidos como modelos de acumulação flexível.

A terceira seção refere-se ao segundo capítulo, intitulado: “*Crise e Reforma do Estado Brasileiro nos Anos 1990*”. Propõe-se à análise de como ocorreu a crise dos anos 1990 no Brasil e problematiza a reforma de 1995, a qual resultou em uma radical mudança no aparelho estatal e construiu as bases para a consolidação de um “novo setor” (“terceiro setor”). Nesta seção, procura-se elucidar os dissensos em torno do “terceiro setor”, as ambigüidades do termo e as dimensões que o constituem. Para evidenciar a complexidade do “terceiro setor” e das organizações que o constituem, expõe-se para efeito ilustrativo, a forma como os movimentos sociais, apoiados pelas ONG’s e pelos direitos da Constituição de 1988, conseguiram conter a entrada de políticas neoliberais no Brasil até os anos 1990 e também as

mutações que ocorreram nas ONG's a partir desta mesma década. Busca-se desmistificar e elucidar a adesão das empresas ao provimento dos serviços sociais e seus interesses. Demonstra-se a lógica das parcerias entre empresas, governo e sociedade civil ao atuarem no espaço público-não estatal. Por fim, problematiza-se como o *Trabalho Voluntário* no âmbito empresarial configura uma nova forma de controle sobre o trabalho e trabalhadores propiciando, a exploração da mais-valia, mediante mecanismos de engajamento estimulado, visando à obtenção de produtividade e lucratividade.

A quarta seção refere-se ao terceiro capítulo, intitulado *Marco Legal e Experiências do Voluntariado Empresarial nas Realidades Micro e Macro*. Nesta seção, são expostas experiências de empresas que desenvolvem *trabalho voluntário*, bem como o respaldo legal que regulamenta estas ações em nível macro. Por fim, são apresentados dados empíricos da realidade micro investigada.

Na quinta seção, são apresentados alguns anexos referentes ao termo de adesão que os voluntários assinam e também os questionários semi-estruturados que nortearam a pesquisa empírica.

Finalmente, na sexta seção, são apresentadas as referências bibliográficas, bem como os autores consultados que constituíram o referencial teórico por meio de um diálogo com o campo empírico, possibilitando as sínteses finais.

## **CAPÍTULO I – O MOVIMENTO DO CAPITAL E AS CONFIGURAÇÕES QUE O ESTADO ASSUMIU A PARTIR DOS ANOS 1970**

O modo de produção capitalista foi gerado historicamente desde o início da idade moderna. Encontrou sua plenitude no intenso processo de desenvolvimento industrial inglês, denominado Revolução Industrial. Refere-se essencialmente a um sistema de mercantilização universal e de produção de mais-valia. Ele mercantiliza simultaneamente as relações, as pessoas, as coisas e, em especial, a força de trabalho ou energia humana que produz valor (IANNI, 1999).

Marx, em “O Capital”, optou por analisar a sociedade capitalista por considerá-la a forma de organização mais desenvolvida e variada de todas as já existentes. Nessa perspectiva, a análise desta sociedade possibilitaria a compreensão de outras formações socioeconômicas anteriores e superadas, como as sociedades primitivas, escravistas, asiáticas e feudais que serviram como base para a edificação do capitalismo.

O modo de produção capitalista emergiu a partir da transformação das antigas relações econômicas hegemônicas do feudalismo, de forma gradativa e complexa. Conservou os antagonismos de classe e substituiu a nobreza pela burguesia, o trabalho servil pelo assalariado, além de engendrar novas formas de luta (MARX; ENGELS, 1963).

A sociedade burguesa moderna foi constituída pelos servos da Idade Média que se transformaram em burgueses livres e formaram as primeiras cidades. Os mercados orientais, o comércio e as colonizações impulsionaram a indústria e a navegação, fragilizando o feudalismo e oferecendo elementos para a constituição do capitalismo.

A antiga organização feudal da indústria, em que esta era circunscrita a corporações fechadas, já não podia satisfazer às necessidades que cresciam com a abertura de novos mercados. A manufatura a substituiu. A pequena burguesia industrial suplantou os mestres das corporações; a divisão do

trabalho entre as diferentes corporações desapareceu diante da divisão do trabalho dentro da própria oficina (MARX; ENGELS, 1963, p. 5).

Mediante a ampliação do comércio e do consumo, a manufatura tornou-se insuficiente, sendo suplantada pela maquinaria a vapor. Desponta dessa forma, a grande indústria moderna, e a média burguesia manufatureira cede lugar aos milionários da indústria. Originam-se as trocas com base monetária, enriquecendo cada vez mais alguns e empobrecendo inúmeros outros. Assim, o capitalismo e o comércio mundial se fortaleceram cada vez mais nesse contexto.

A concentração dos meios de produção e da propriedade privada nas mãos de uma classe social (burguesia), e a presença de outra classe (proletariado) que vende sua força de trabalho para a primeira, traduz-se na característica central do modo de produção capitalista.

Marx e Engels (1963) assinalam a classe burguesa como a grande responsável pelas mudanças revolucionárias dos instrumentos de produção, das relações de produção e também de todas as relações sociais que contribuíram para a consolidação do capitalismo.

Dissolvem-se todas as relações sociais antigas e cristalizadas, com seu cortejo de concepções e de idéias secularmente veneradas; as relações que as substituem tornam-se antiquadas antes de se ossificar. Tudo que era sólido e estável se esfuma, tudo o que era sagrado é profanado, e os homens são obrigados finalmente a encarar com serenidade suas condições de existência e suas relações recíprocas (ENGELS; MARX, 1963, p. 06).

A burguesia enquanto classe dominante do regime capitalista de produção universalizou o comércio. E além de impor um valor de troca às mercadorias, mercantilizou também os valores e os princípios morais de toda sociedade.

Fez da dignidade pessoal um simples valor de troca, substituiu as numerosas liberdades, conquistadas com tanto esforço, pela única e implacável liberdade de comércio. (...) A burguesia rasgou o véu de sentimentalismo que envolvia as relações de família e reduziu-as a simples relações monetárias (Ibidem).

A essência do capitalismo é o lucro, e a formação/acumulação de capitais e a condição de sua existência é o trabalho assalariado; em virtude disso, ele transformou a maior parcela da sociedade em servidores assalariados. Pois, a maioria dos componentes da baixa classe média daquela época era constituída por pequenos industriais, pequenos comerciantes e pessoas que possuem rendas, artesãos e camponeses, que não conseguiram empregar os processos da grande indústria e concorrer com elas. Assim, sucumbiram e se tornaram proletários (MARX; ENGELS, 1963).

O trabalho assalariado não cria propriedade para o trabalhador, pelo contrário, ele amplia o acúmulo de capital pelo burguês. E este valor acumulado converte-se em propriedade e ou bens de produção que possibilitarão a continuidade da exploração do trabalho assalariado, e só aumenta na medida em que produz novo trabalho assalariado, a fim de explorá-lo novamente (Ibidem).

Na perspectiva de Marx e Engels (1963), a propriedade se move entre dois termos antagônicos: capital e trabalho. O capital é uma força social, um produto coletivo, pois só movimenta-se a partir dos esforços combinados de muitos membros da sociedade, e, em última instância, pelos esforços combinados de todos os membros da sociedade. Já o trabalho materializa a produção e a acumulação do capital. No entanto, é pago um valor mínimo de salário ao trabalhador, ou seja, a soma dos meios de subsistência necessária para que o operário viva como operário. Nessa condição, o que o assalariado consegue com o seu trabalho é o estritamente necessário para a conservação e reprodução de sua vida. Assim, a partir da apropriação do capital pelos burgueses, por meio do trabalho assalariado, os operários vivem para aumentar o capital.

Uma forma peculiar de aumentar o capital nos tempos contemporâneos, por meio do trabalho desenvolvido pelos assalariados refere-se ao dito *trabalho voluntário*. Parte-se do pressuposto de que esta nova forma de ampliação do capital via *trabalhos voluntários*

concretiza uma exploração do sobretrabalho do operário, pois se refere a trabalho não pago. Esta é uma tendência em curso no Brasil que teve seu ápice no âmbito da recente reestruturação do Estado, mediante a reforma Gerencial de 1995.

Todavia, esta reestruturação não é a única ao longo da história do capitalismo, pois, desde sua constituição, o modo de produção capitalista enfrentou várias transformações decorrentes de um movimento cíclico de apogeu e crises. Constata-se que a cada reestruturação do capitalismo, com o objetivo de superar a crise do capital, o aparelho estatal sofreu transformações. Em algumas conjunturas, tornou-se o cerne da sociedade e da economia; no entanto, em outras ocasiões, tendeu a ser marginalizado.

Ao longo da história, em âmbito mundial do século XX, o Estado passou por várias mutações; em cada período de crise do capital, este era redesenhado e suas funções, alteradas. Nos anos 1930, o capital passou por uma grande depressão. Essa crise, que afetou inúmeros países, incidiu sobremaneira na organização do aparelho estatal que, de Estado Liberal, transmutou-se em Estado de Bem-Estar. No terceiro quartel do século, no final dos anos 1970, início dos anos 1980, mais uma vez o capital entrou em crise e o Estado novamente foi redesenhado, de Estado de Bem-Estar transformou-se em Estado Neoliberal. Atualmente, existem autores descrevendo uma outra modalidade de Estado, “O Social – Liberal, ou Terceira Via”, de *Anthony Giddens*. Autores de perspectivas críticas como Montaño (2003) concebem esse modelo de Estado como “neoliberal”. No entanto, com uma nova roupagem, ou seja, na essência mantém as mesmas características do Estado Neoliberal, embora com um discurso conformador.

Atualmente, faz-se presente no Brasil um modelo de Estado implementado na década de 1990, sobretudo, a partir da Reforma Gerencial do Estado de 1995, conduzida por Bresser-Pereira. As principais características deste novo paradigma são: a destruição dos sistemas de proteção social e a economia de livre mercado. A idéia de reduzir os gastos do Estado, sob a

justificativa de crise do aparelho, tem desencadeado a implementação de várias reformas, levando diversas entidades da sociedade civil a assumirem responsabilidades básicas concernentes ao âmbito social. Estas entidades, para as quais estão sendo paulatinamente transferidas as responsabilidades do governo, integram o polêmico “terceiro setor”.

Para a compreensão do atual debate a respeito das novas configurações do Estado contemporâneo e as novas formas de provimento social (satisfação das necessidades sociais) faz-se necessário que se remeta à crise dos anos 1970 e para analisar as transformações que foram operadas no âmbito do capital e suas relações com a administração pública estatal em nível mundial. Posteriormente, à reforma gerencial do Estado brasileiro, de forma a compreender como ocorre a “transferência de funções do Estado” (na realidade, mudança na concepção e fundamentos da ação social) para a sociedade civil organizada, e como o empresariado tem utilizado o provimento social como um instrumento para ampliar o controle sobre seus trabalhadores, de forma a favorecer a exploração do sobre-trabalho propiciado pelo *trabalho voluntário* de seus trabalhadores assalariados.

## **2.1 SUPERAÇÃO DOS ANOS DOURADOS E EMERGÊNCIA DO NEOLIBERALISMO: MUTAÇÕES NA ESFERA ESTATAL**

O período de 1968 é considerado o ponto de partida do período de crise que os países centrais enfrentaram. De acordo com Fiori (1995), este período já anunciava as profundas transformações econômicas e políticas que se concretizariam na década seguinte. A crise do padrão de acumulação vigente no pós-guerra, fordismo, foi intensificada por fatores conjunturais como: o fim da ordem monetária e financeira acordada em *Bretton Woods*, 1971 (fim da conversibilidade do dólar a uma taxa fixa com o ouro); o primeiro choque do petróleo em 1974, responsável pela elevação dos preços de matérias-primas que sustentaram o

crescimento econômico interrompido desde os anos 1950; e o aumento da taxa de juros norte-americana com o propósito de preservar a função de reserva de valor do dólar, em 1979.

A década de 1970 foi um período singular na história da economia mundial, marcada por uma crise que encerrou o período áureo de crescimento econômico viabilizado pela união das políticas macroeconômicas keynesianas com o modo de produção fordista. Com o arrefecimento do *welfare state* e com o colapso do fordismo, emergiram novos paradigmas políticos e gestoriais como respostas e/ou alternativas à crise. Destarte, a resposta capitalista à crise estrutural do capital culminou em uma reestruturação produtiva.

Nesse terreno, os modelos de acumulação flexível, mediante as inovações gestoriais ensejadas, sobretudo, pelo toyotismo, tornam-se hegemônicos em todo mundo. Emergiram as políticas neoliberais que contribuíram sobremaneira para intensificar a flexibilização do trabalho, já iniciada pelos novos modelos produtivos e a globalização financeira, provocando a internacionalização do capital, uma das principais causas da perda de autonomia dos Estados nacionais.

Para Silva (2005), o quadro que caracterizou a crise de acumulação do capital no final dos anos 1960 e início dos 1970 apresentou alguns fatores fundamentais como: a redução dos níveis de produtividade, mediante o aprofundamento das técnicas tayloristas-fordistas cada vez mais difíceis, limitando de forma expressiva a fluidez e a flexibilidade do processo laboral; a ocorrência de revoltas operárias sob a forma de faltas ao serviço, greves, sabotagens, etc., contra a intensificação do trabalho; elevação orgânica do capital (relação entre a massa do trabalho morto – matérias-primas e meios de trabalho – e a do trabalho vivo – força de trabalho que aquele mobiliza); saturação da norma social de consumo (saturação relativa do consumo de certos bens duráveis e da elevação dos custos dos bens e benefícios coletivos); e o desenvolvimento do trabalho improdutivo, devido às condições sociais,

institucionais e ideológicas da reprodução do capital. Estes fatores foram responsáveis por uma redução da taxa média de lucro, limitando a valorização do capital.

Segundo Fiori (1995), este período melindroso, pelo qual passaram os países centrais, envolveu crises de investimentos, de preços e de crescimento econômico. Todos estes fatores contribuíram sistematicamente para o fim do período de grande crescimento sustentado e das políticas de bem-estar social que acompanharam a hegemonia do pensamento liberal-pluralista no plano político.

Esta série de acontecimentos abalou os países centrais na década de 1970. Já os anos 1980 tiveram como cenário uma desaceleração da economia capitalista. Nesse aspecto, o caminho sinalizado, visando o retorno ao crescimento, deveria compreender, segundo os governantes destes países, um processo de deflação acelerada, de forma a diminuir a inflação, aumentar e incentivar os lucros e diminuir a conflitividade sindical, além de uma redução dos *déficits* públicos governamentais e também a privatização das empresas públicas (FIORI, 1997).

Ao se concretizar a crise econômica internacional, também se tornou realidade a crise do fordismo que era sustentado pelo *welfare state*. Na perspectiva de Antunes (2003), o toyotismo emergiu como resposta à crise do fordismo, e no lugar do trabalho desqualificado, o operário tornou-se polivalente. A linha individualizada se integrou em equipe e, no lugar da produção de veículos em massa para pessoas desconhecidas, ocorreu a fabricação de um produto para a satisfação da equipe que está na seqüência da sua linha.

A crise de superprodução fordista decorreu da queda dos índices de produtividade conjugada com os aumentos reais dos salários, obtidos por meio das pressões sindicais, o que provocou elevação dos custos de capital fixo (SILVA, 2005). A produtividade do trabalho, obtida por meio do desenvolvimento tecnológico e da intensificação fordista própria do *welfare state*, viabilizou o salto na produção, que, por sua vez, exigiria um amplo mercado

consumidor. Mediante o aumento dos custos, a alternativa foi elevar as margens de lucro por meio do aumento dos preços de venda, fator este responsável pela inflação. A elevação dos preços ultrapassou o aumento dos salários e o arrefecimento do poder aquisitivo restringiu o consumo, desnudando, assim, a crise de surperprodução. Para Clarke (1991), a crise do fordismo refere-se apenas à mais recente manifestação da crise permanente do capitalismo.

À medida que o modo de produção fordista enfraquecia, emergiram novos métodos de produção. Segundo Clarke (1991), o esgotamento dos mercados de massa exigiu uma crescente diferenciação dos produtos. Portanto, a fabricação de produtos diferenciados carecia de turnos de trabalho mais curtos, unidades de produção menores e mais flexíveis. As novas tecnologias forneciam os meios para a realização desta produção flexível. Por outro lado, a produção flexível necessitou de máquinas mais flexíveis e de finalidades genéricas e mais operários polivalentes e altamente qualificados para operá-las. A produção flexível, por sua vez, também necessitou de formas mais maleáveis de controle da produção, ao mesmo tempo em que as relações de produção mais flexíveis exigia o desmantelamento das burocracias corporativas. Diante desse contexto, o modo de produção fordista arrefecia e abria espaço para a emergência de novos métodos de produção.

Nesse sentido, ocorreram sensíveis mudanças nas formas de organização dos operários, que não podiam mais contar com os sindicatos e partidos políticos fordistas, monolíticos e “burocráticos”. Emergiram, nessa conjuntura, acordos descentralizados para negociar sistemas de pagamentos mais complexos e individualizados, que supostamente recompensavam a “qualificação e a iniciativa”.

O mundo do trabalho sofreu profundas alterações com a superação do fordismo combinado com as políticas keynesianas, pois emergiram novas formas de produção que tendiam a intensificar cada vez mais a exploração do trabalhador. “As necessidades de bem-

estar, saúde, educação e treinamento de uma força de trabalho diferenciada não podem mais ser satisfeitas por um *welfare state* burocrático e padronizado.” (CLARKE, 1991, p. 120).

No entanto, não se pode afirmar que o fordismo foi extinto, pelo contrário, no século XXI, ainda é comum encontrá-lo em algumas empresas. Ele coexiste com os diversos modelos que se constituíram. “A crise pela qual ele passou não significou a morte do fordismo, nem tampouco a morte de qualquer dos seus protótipos anteriores” (CLARKE, 1991, p. 130).

Segundo Silva (2005), a crise do fordismo impulsiona a era dos novos processos de trabalho, visando adequar a produção à lógica capitalista. A flexibilização dos processos de trabalho, que ainda não havia substituído totalmente o fordismo, expande-se em modos e graus diversos. Os cronômetros e a produção em série são suplantados pela flexibilização da produção, pela especialização flexível, por novos padrões de busca da produtividade e por novas formas de adequação da produção à lógica do mercado (ANTUNES, 2003).

A especialização flexível teria, segundo Antunes (2003), viabilizado uma nova forma produtiva que articulava, de um lado, um significativo desenvolvimento tecnológico e, de outro, uma desconcentração produtiva. Esta simbiose teria provocado a superação do padrão fordista de produção. Este novo paradigma produtivo expressaria, também, um modelo produtivo que recusava a produção em massa, típica da indústria fordista. E recuperava uma condição de trabalho mais flexível, isentando-o da alienação do trabalho fordista, no entanto, propondo novos mecanismos de intensificação do trabalho, como a polivalência.

Para Harvey (1994), a acumulação flexível foi marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo, e se caracterizou pela flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Implicou em níveis relativamente altos de desemprego “estrutural”, rápida destruição e reconstrução de habilidades, ganhos

modestos de salários reais e o retrocesso do poder sindical (considerado uma das políticas do regime fordista).

O paradigma da especialização flexível foi desenvolvido por Sabel e Piore (1984)<sup>7</sup> a partir de uma pesquisa na região italiana de *Emilia-Romagna*. Tinha como pretensão combinar novas formas de tecnologia e de produção artesanal cooperativa com o contexto econômico, social e político. Os privilégios dos novos artesãos provinham de uma situação de escassez de mão-de-obra qualificada unida à disponibilidade de um conjunto de trabalhadores não-qualificados recebendo baixos salários. A lucratividade era garantida por condições de mercado muito favoráveis e pela expansão do trabalho de uma maioria de trabalhadores mal pagos.

Para Clarke (1991), a tese da especialização flexível não é universalmente aplicável. Não apresenta coerência empírica e não há prova para a suposta quebra dos mercados de massa, nem para a suposta incapacidade da produção de massa de responder a mudanças nas condições econômicas e nem, ainda, para a suposta correlação entre a nova tecnologia e a escala e as formas sociais de produção.

A especialização flexível foi responsável por amplas mudanças na organização do trabalho, nos acordos trabalhistas e nos sistemas de pagamento. Mudanças estas que refletiram no crescente fortalecimento dos empresários e no enfraquecimento dos trabalhadores, não tendo nenhuma relação determinada com a mudança tecnológica. Várias experiências demonstram que a flexibilidade e a automação têm sido introduzidas, de modo geral, como um meio para desqualificar, desorganizar e intensificar o trabalho (CLARKE, 1991).

Nas experiências de acumulação flexível, o toyotismo ou ohnismo foi o regime que tem engendrado maiores impactos, tanto pela revolução técnica que operou na indústria

---

<sup>7</sup> Charles Sabel e Michael Piore, *The Second Industrial Divide* (Nova York: Basic Books, 1984).

japonesa, quanto pela expansão de alguns dos pontos básicos que tem demonstrado hoje, em escala mundial (ANTUNES, 2003).

O sistema Toyota foi idealizado por *Ohno*, engenheiro da fábrica automobilística Toyota. Este modelo se constituiu no Japão, em um período no qual este país havia sido dilacerado pela Segunda Guerra Mundial. A sociedade japonesa necessitava de um modelo de produção que atendesse às necessidades desse contexto. Nessa direção, o toyotismo emergiu da necessidade de produzir pequenas quantidades de numerosos modelos de produtos.

*Ohno*, diante da escassez de matérias-primas do Japão, atentou-se para não se ater à questão do estoque; este foi seu ponto de partida. A partir da fábrica mínima, deu início ao seu intento. Percebeu que atrás do estoque existia excesso de trabalhadores e também excesso de material e de equipamentos. Esta foi uma maneira de aumentar a produtividade e reduzir o quadro de assalariados.

A diferença sensível entre o fordismo norte-americano e o toyotismo japonês consiste no sistema de produção. O fordismo tinha como peça chave a produção planificada e em massa, já o toyotismo concentra-se na produção diversificada e reduzida, visto que ela é muito mais plástica e se adapta a condições difíceis. A essência do toyotismo é a produção em série restrita de produtos diferenciados (CORIAT, 1994).

Coriat (1994), grande entusiasta do toyotismo, destaca a importância da compreensão do “espírito da Toyota”, assim como elucida que o toyotismo não é uma técnica de produção de estoque zero. É muito mais amplo do que isso; o estoque zero refere-se a um dos resultados ao qual o método conduz.

As menções feitas a Coriat apropriam-se da contribuição do referido pesquisador para caracterizar a estrutura e funcionamento do toyotismo. Contudo, vale ressaltar que o autor diferencia-se da perspectiva teórica assumida nesse trabalho, uma vez que adotou-se aqui, como referência de análise, a dimensão crítica da sociedade capitalista atual, e, por

conseqüência, do toyotismo, entendido como uma das expressões das mutações do movimento do capital.

O método da Toyota é resultado da união de dois pontos: a produção *just in time* e auto-ativação da produção, associados às técnicas e procedimentos de execução, ou seja, as pré-condições que satisfaçam a realização dos dois princípios chaves (CORIAT, 1994).

O princípio da automação refere-se a um princípio importado da indústria têxtil e consiste em dotar as máquinas automáticas de certa autonomia, para que, em caso de funcionamentos defeituosos, a máquina parasse automaticamente. Estes dispositivos mecânicos são importados da indústria têxtil para a automobilística e são introduzidos no coração das máquinas e também nos sistemas organizacionais que orientam a execução do trabalho humano - no caso dos últimos, estes procedimentos são conhecidos como auto-ativação (Ibidem).

Nos anos 1950, *Ohno* importou também, da indústria têxtil, a técnica que permite um assalariado manejar várias máquinas simultaneamente. Esta técnica foi desenvolvida a partir do princípio conjunto de linearização da produção e de uma concepção da organização do trabalho em torno de postos polivalentes. O traço distinto entre a via japonesa e o fordismo é que, no lugar de proceder por meio da destruição dos saberes operários complexos e da decomposição em gestos elementares, o toyotismo prioriza a desespecialização dos profissionais para transformá-los não em operários parcelares, mas em plurioperários, em profissionais polivalentes ou multifuncionais (Ibidem).

Nessa direção, é possível constatar que as técnicas toyotistas avançavam no sentido de aumentar a produção, mas em contrapartida contribuía sistemáticamente para a intensificação e exploração do trabalhador, por meio, sobretudo, da racionalização do trabalho por meio da desespecialização do trabalhador.

O *kan-ban*, considerado um dos pilares do toyotismo, foi uma técnica importada dos supermercados norte-americanos. Consistia na produção num menor espaço de tempo e estava baseado na reposição de um produto apenas depois de sua venda. Eram colocadas caixas com cartazes (*kan-ban* em japonês) portando as orientações de encomendas que cada posto de fabricação repassava para os outros.

O princípio aplicado por *Ohno* foi o seguinte: o trabalhador do posto de trabalho posterior (aqui tomado como “cliente”) se abastece, sempre que necessário, de peças (“os produtos comprados”) no posto de trabalho anterior (*a seção*). Assim sendo, o lançamento da fabricação no posto anterior *só se faz para realimentar a loja (a seção) em peças (produtos) vendidas*. Assim surgiu o princípio do *kan-Ban* que consistiu, em matéria de gestão de produção, *a maior inovação organizacional da segunda metade do século* (CORIAT, 1994, p. 56).

Na perspectiva de Coriat (1994), o avanço conquistado a partir do *Kan-Ban* foi puramente de ordem organizacional e conceitual, não havendo nada de tecnológico.

Coriat (1994) apresenta algumas técnicas que constituíram o toyotismo, entre elas, a linearização da produção. No plano técnico, esta linearização se apresenta como condição essencial do modo de obtenção dos ganhos de produtividade e de flexibilidade tão específicos do estilo japonês.

As técnicas que asseguram a execução da linearização das fabricações são: mobilização dos recursos de tempo e movimento em organizações e implantações não fordistas. O objetivo deste método é encontrar formas de disposição das máquinas (e de posicionamento dos trabalhadores em volta destas) que permitam adaptarem-se às variações tanto qualitativas, quanto quantitativas da demanda. Como elementos complementares do *just in time*, as técnicas de linearização da produção são a materialização do objetivo de produtividade por meio da flexibilidade (Ibidem).

Os objetivos de *Ohno* com estes métodos é possibilitar a redução de pessoal em caso de redução de demanda. Ele utilizou três dispositivos interdependentes para conseguir este

intento: conceber instalações em forma de U, favorecendo a linearização das linhas de produção; mobilizar trabalhadores pluriespecializados; e recalculando permanentemente os padrões de operação alocados aos trabalhadores.

Antunes (2003), ao analisar o sistema toyotista, tece argumentações divergentes de Coriat. Seu objetivo é colocar em evidência os desdobramentos perversos que este paradigma provocou no sistema gestorial empresarial de todo o mundo. Nesse sentido, Antunes (2003) elucida que o toyotismo foi criado com a finalidade de atender a um mercado interno que demandava pequenos pedidos em função das condições de escassez, engendrada pela guerra.

A primeira medida foi superar o caráter caótico da produção no interior da Toyota, denominada *dekansho* (ANTUNES, 2003). Outra medida adotada foi enfrentar o combativo sindicalismo japonês, considerado um entrave à expansão do toyotismo, em função dos confrontos grevistas. Antunes (2003) ilustra com o seguinte relato: “Em 1950, houve um expressivo movimento grevista contra um processo de demissões em massa na Toyota - entre 1600 a dois mil trabalhadores” (Ibidem).

Esta experiência culmina na primeira derrota do sindicalismo combativo no Japão. Poucos anos mais tarde, os japoneses presenciaram, nos anos 1952 / 1953, uma nova luta sindical em várias empresas contra a racionalização do trabalho e por aumentos salariais. O sindicalismo mais uma vez foi derrotado (ANTUNES, 2003).

O resultado deste embate constituiu, de acordo com Antunes (2003), em uma nova modalidade de sindicato:

Após a repressão que se abateu sobre os principais líderes sindicais, as empresas aproveitaram a desestruturação do sindicalismo combativo e criaram o que se constitui no *traço distintivo do sindicalismo japonês da era toyotista: o sindicalismo de empresa, o sindicato-casa*, atado ao ideário e ao universo patronal (Idem, 2003, p. 33 – Grifos do autor).

Diante do exposto, constata-se que o toyotismo reconfigurou a estrutura dos sindicatos de forma a moldá-los de acordo com os seus interesses. No entanto, em 1954, este modelo de sindicato foi considerado pouco cooperativo e foi substituído por um outro inserido no “espírito da Toyota”, na “Família Toyota” (Idem). O lema do novo sindicato era: “Proteger nossa empresa para proteger a vida!”. Na perspectiva de Antunes (2003), este foi o fator que propiciou o sucesso capitalista da empresa japonesa, em especial, da Toyota.

O sindicalismo controlado pela empresa era caracterizado por combinar repressão com cooptação e obteve, como contrapartida à sua subordinação patronal, direito do emprego vitalício para uma parcela dos trabalhadores das grandes empresas (cerca de 30%), mais ganhos decorrentes de produtividade (ANTUNES, 2003).

Estas práticas subordinavam os trabalhadores ao universo empresarial e criaram condições para a implantação do sindicalismo de envolvimento portando como essência a manipulação e a cooptação. Em outras palavras, a empresa garantia ao trabalhador seu posto de emprego e o trabalhador, em contrapartida, oferecia seu envolvimento na produção, lealdade e pacificidade. A empresa passou a domesticar seus trabalhadores assalariados e por meio da manipulação buscou manter “a ordem por ela desejada”, garantindo a continuidade da produção e, por conseguinte, seus almejados lucros.

Para Antunes (2003), de forma sintética, o sistema toyotista pressupõe uma intensificação da exploração do trabalho, pois os assalariados atuam simultaneamente em várias máquinas que possibilitam ao capital intensificar, sem estrangular, o ritmo produtivo do trabalho. Nesse sistema, o aparato produtivo é flexível, os trabalhadores são flexíveis e os direitos são flexíveis. O toyotismo é estruturado a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-o, por meio de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratados (o ponto de partida é um número reduzido de assalariados e a realização de horas extras – expansão da mais-valia absoluta).

Estes elementos que constituem o toyotismo disseminaram-se pelo mundo e, atualmente, correspondem ao modelo hegemônico, que vigora na maioria das empresas do mundo, inclusive, nas brasileiras. O toyotismo, aliado às transformações que vêm ocorrendo na administração pública estatal, corresponde à fase atual do capitalismo. Esta combinação alude às novas mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho e na reconfiguração do papel do Estado. A adesão europeia a este método gestorial tenderá a enfraquecer ainda mais o pouco que ainda existe do velho *welfare state*, já que o toyotismo está intrinsecamente interligado à lógica neoliberal (ANTUNES, 2003).

A fase atual do capitalismo é caracterizada por substantivas mudanças no âmbito do aparelho estatal e no mundo do trabalho. De acordo com Bernardo (1998), desde a gênese do capitalismo, configuram-se dois tipos de Estado: o Estado em sua configuração moderna, caracterizado por possuir formas de poder decorrentes dos governos, dos parlamentos e dos tribunais, e que estão longe de orientar tão generalizada e profundamente a nossa vida, constituído pelos três poderes: executivo, legislativo e judiciário. O autor o denomina por “Estado Restrito”. E o “Estado Amplo” que, na perspectiva de Bernardo (1998), refere-se aos três poderes constitucionais concentrados nas mãos dos capitalistas:

Tem um poder legislativo porque, mediante a gestão do trabalho e da economia, decidem a organização da sociedade em geral. Tem um poder executivo porque impõem uma dada disciplina aos empregados de cada empresa e enquadram, de uma dada maneira os tempos de ócio da maioria da população. Tem um poder judiciário porque penalizam os trabalhadores que infringirem as disposições estatutárias e desrespeitam o organograma da empresa. Tendo em conta as dimensões deste aparelho de poder, denomino-o Estado Amplo (BERNARDO, 1998, p. 66).

O autor propõe uma nova análise para a compreensão da dinâmica de configuração do Estado. Ele busca distinguir “Estado Restrito” de “Estado Amplo”, e demonstra que o “Estado Amplo” é o grande responsável pela afirmação da hegemonia do capital.

As empresas são principal lugar de exercício do poder dos capitalistas sobre os trabalhadores, e o principal lugar de contestação desse poder. As empresas não determinam só a vida do trabalhador durante a jornada de trabalho, mas pela sua mera importância econômica incidem no tecido social e urbano em redor, condicionando, portanto a vida do resto da população (BERNARDO, 1998, p. 42).

Tecendo análises na perspectiva de Bernardo (1998), presume-se que esta mutação do aparelho estatal, que ofereceu subsídios para a criação destas novas denominações para o Estado, ocorreu nos anos 1970 e foi tangenciada diretamente pelas políticas neoliberais, pela globalização econômica e pela transnacionalização do capital.

As políticas neoliberais adquiriram vigor no mesmo período em que o toyotismo adquiriu dimensões internacionais, ou seja, na década de 1970. Os países centrais em crise aderiram a elas com a finalidade de retomar um crescimento econômico sustentado e sadio. Estas idéias, segundo Fiori (1997), estão associadas ao movimento real do capitalismo e estão direcionadas a uma crescente desregulação e a uma globalização econômica de natureza basicamente financeira. A prioridade imediata do neoliberalismo era deter a grande inflação dos anos 1970 (ANDERSON, 1994).

No período em que ainda eram vigentes as políticas keynesianas, Hayek e seus discípulos já formulavam propostas de cunho neoliberal, que, segundo Anderson (1994), permaneceram ocultas três décadas. Tornaram-se públicas apenas a partir dos anos 1960, no período em que ganharam espaço acadêmico, sobretudo, nas universidades norte-americanas. Entretanto, elas só transportaram-se do plano teórico para o campo da política com a chegada ao governo das forças liberal-conservadoras, mediante vitórias consecutivas como a de *Tatcher* em 1979, na Inglaterra; de *Reagan* em 1980, nos Estados Unidos; e de *Helmut Kohl*, em 1982, na Alemanha. Deve-se destacar que, no início da década de 1970, o laboratório experimental das políticas neoliberais foi o Chile.

As políticas neoliberais pretenderam aumentar os lucros privados e reduzir os salários e os direitos sociais. Exaltavam a ética da eficiência e da liberdade individual e defendiam a

primazia da esfera privada sobre a esfera pública. No Brasil, as principais medidas neoliberais foram organizadas em torno da desregulação, da privatização e da abertura comercial. Estas idéias foram consagradas por várias organizações multilaterais que se transformaram no núcleo duro de formulação do pensamento e das políticas voltadas para o “ajustamento econômico” da periferia capitalista (políticas que passaram a fazer parte indissociável das recomendações e das condicionantes do FMI - Fundo Monetário Internacional, do BIRD - Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento, etc.) (FIORI, 1997).

Nesse sentido, as políticas neoliberais pregavam redução da ação do Estado nos assuntos da esfera econômica. Em outras palavras, o neoliberalismo refere-se à concretização da teoria idealizada por Bernardo (1998), na qual o poder do Estado Restrito é cada vez mais suprimido e o poder Estado Amplo, em contrapartida, é expandido. A maior expressão da soberania do Estado Amplo são as empresas transnacionais. “... o que agora se denomina neoliberalismo não é mais do que a hegemonia exercida sobre o Estado Restrito pelas companhias transnacionais, enquanto elementos determinantes do Estado Amplo” (BERNARDO, 1998, p. 48).

Medidas como a desregulamentação, vigente já na década de 1970, nos países centrais, contribuíram para impulsionar o processo de globalização, sobretudo, no plano econômico. Segundo Fiori (1997), isto significou a expressão de um fenômeno que iniciou com a expansão e a desnacionalização financeira norte-americana dos anos 1960, alimentou-se da crise e do novo sistema de taxas cambiais flutuantes dos anos 1970, e atingiu proporções universais nos anos 1980 e 1990, com o fim do bloco socialista, a abertura comercial e desregulação da maioria dos mercados monetários e financeiros nacionais da OCDE (Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômicos) e da periferia capitalista.

As forças liberal-conservadoras chegaram ao poder, primeiro, nos países anglo-saxões, e impuseram o modelo neoliberal aos países de regime capitalista e transformaram-se, com o

fim do regime socialista, em um projeto global, responsável por reorganizar a economia mundial. O modo de produção capitalista sofreu mudanças em sua estrutura, no entanto continua muito bem. “A perda de hegemonia do Estado Nacional em benefício dos novos centros de poder resulta em uma extraordinária expansão dos mecanismos de poder do capitalismo” (BERNARDO, p. VII, 1998).

Segundo Bernardo (1998), as mudanças que determinam o capitalismo ocorreram tanto no “centro” como na “periferia”. Assim, evidencia – se que o tempo presente tem assistido a uma rápida globalização financeira, a qual tem contribuído sobremaneira para a redução do Estado Restrito e ampliação do Estado Amplo.

A globalização financeira refere-se às forças supranacionais isentas de compromissos com suas bases territoriais de origem, que condicionam por toda parte o funcionamento das sociedades nacionais e são responsáveis pela abertura dos mercados nacionais e a supressão das fronteiras que separam os países. Com isso, a globalização financeira vem implicando em perda relativa de autonomia dos Estados nacionais, já que o elevado grau de concentração atingido na contemporaneidade permite às grandes empresas inter-relacionarem-se diretamente, sem necessitarem da intervenção do Estado Restrito (Idem).

As transformações decisivas dizem respeito à concentração do capital. Em primeiro lugar, o elevadíssimo grau de concentração atingido nos nossos dias permite às grandes empresas inter-relacionarem-se diretamente e, portanto, ocuparem-se das Condições Gerais de Produção, sem necessitarem da intervenção do Estado Restrito. Em segundo lugar, o Estado Restrito é, por definição, nacional, enquanto a concentração do capital transnacionalizou o Estado Amplo. Assim, os Estados Restritos já não têm qualquer possibilidade de se contrapor ao Estado Amplo, que conquistou uma indisputada margem de manobra (BERNARDO, 1998, p. 45).

A globalização financeira foi caracterizada por um processo que, para progredir, prescindiu da abertura dos mercados nacionais e da supressão das fronteiras que separam os países. O motor que a impulsionou e a impulsiona, hoje, é a competição. Em linhas gerais,

refere-se às forças supranacionais isentas de compromissos com suas bases territoriais de origem, que condicionam por toda parte o funcionamento das sociedades nacionais.

De acordo com Chesnais (2004), Oman refutou a idéia de tratar a globalização e o comércio exterior como sinônimos; ele afirma que a globalização deve ser entendida como “um processo centrífugo e um fenômeno microeconômico”. A mundialização diz respeito às atividades dos grupos empresariais, aos fluxos comerciais que elas provocam, e à globalização financeira. A argumentação de Chesnais justifica o emprego, neste trabalho, dos termos “globalização financeira” e/ou mundialização, já que, quando tratamos de globalização, nos restringimos à globalização financeira, no âmbito do capital.

Para Chesnais (1996), a mundialização é resultado de dois movimentos: primeiro, pela longa fase de acumulação ininterrupta do capital que o capitalismo conheceu desde 1914; segundo, pelas políticas de liberalização, de privatização, de desregulamentação e de desmantelamento de conquistas sociais e democráticas, que foram aplicadas desde o início da década de 1980 (Thatcher, Reagan e Kohl).

A globalização apresenta, de acordo com Martins (1992), duas facetas: por um lado, significa liberdade e, por outro, designa desproteção. Na realidade, a liberdade se concretiza na exponenciação da economia de livre mercado, por meio do aumento progressivo da desregulamentação dos mercados, no primado da concorrência, na maior mobilidade do capital produtivo e financeiro, mas desampara, ou deixa desprotegido, aqueles que dependem dos sistemas de proteção social, por meio da flexibilização das relações de trabalho e nas limitações dos direitos econômicos e sociais dos mais fracos.

A globalização financeira refere-se a um movimento excludente, tendente à marginalização, sobretudo, dos países em desenvolvimento. O que se observa é uma polarização entre o que Ohame (1996) denominou como a tríade (Japão, EUA e União Européia).

Sob o ponto de vista das companhias transnacionais, é interna a grande parte do comércio que as estatísticas governamentais contabilizam como externo. Isso significa que o *comércio mundial hoje não se processa tanto entre países como no interior dos grandes grupos econômicos. Os principais agentes do comércio mundial são as companhias transnacionais*, e não os países, por mais importantes que eles sejam (BERNARDO, 1998, p. 46 – Grifos nossos).

De acordo com dados da UNCTNC (United Nations Centre on Transnational Corporations), entre 1980 e 1988, quase triplicou o montante de investimento direto realizado no interior da tríade (Japão, EUA, UE). Em contrapartida, houve, neste período, uma progressiva redução da participação dos países em desenvolvimento. Observa-se que funções como montagens dos produtos vão para os locais nos quais há mão-de-obra barata e incentivos governamentais; em contrapartida, a produção e uso de tecnologias (*P&D*) permanecem nos países centrais.

Na perspectiva de Ianni (1997), a globalização do mundo expressa um novo ciclo de expansão do capitalismo. E, a partir dela, as nações consolidadas, bem como os sistemas de aliança que pareciam convenientes e permanentes, abalam-se ou desabam. O capitalismo globalizado provoca e recria surtos de acumulação originária, engendra uma nova divisão transnacional do trabalho e produção, espalha unidades produtivas por todo mundo, informatiza processos de trabalho, modifica a estrutura da classe operária, transforma o mundo em uma imensa fábrica e recria a cidade global.

Nesse contexto, desenvolvem-se estruturas de poderes globais, que não prescindem das estruturas nacionais e regionais. Às vezes, apóiam-se nelas; em outras, combatem-nas. São elas: o FMI (Fundo Monetário Internacional), BIRD (Banco Mundial), GATT atual OMC (Organização Mundial do Comércio), estruturas estas, às vezes, contraditórias em suas diretrizes ou práticas, mas sempre pairando além das soberanias e cidadanias nacionais e regionais. Estas estruturas de poder posicionam-se ao lado do Estado Amplo e apóiam as empresas transnacionais. É reduzido o significado da soberania nacional, já que o Estado-

nação começa a ser obrigado a compartilhar ou aceitar decisões e diretrizes provenientes dos grandes centros de poder (IANNI, 1997). O Estado Restrito, por definição nacional, cede lugar ao Estado Amplo “Assim, os Estados Restritos já não têm qualquer possibilidade de se contrapor ao Estado Amplo, que conquistou uma indisputada margem de manobra.” (BERNARDO, 1998, p. 45).

A globalização financeira provocou o desenvolvimento de uma rede mundial, dominada de grandes oligopólios transnacionais. Para Clinton (1992), este constitui, talvez, o fator desagregador mais potente da autonomia e da soberania dos Estados Nacionais. “O declínio das instituições do Estado Restrito e o reforço do Estado Amplo confirmaram-se, devido às características assumidas progressivamente pela transnacionalização da economia (...)” (BERNARDO, 1998, p. 47).

A globalização provocou a marginalização das políticas nacionais e das opções políticas pelas forças do mercado mundial. Segundo Ohmae (1996), a maioria do dinheiro que atravessa as fronteiras é privado e o governo é dispensado de se envolver nas transações. O importante é a qualidade do investimento, o dinheiro irá para onde estiverem as boas oportunidades. O capital se torna móvel e isento de qualquer ligação nacional e se instala onde impera as vantagens do mercado, enfim, ele se transnacionaliza e passa a mobilizar grande parte dos capitais locais e a conduzir o ritmo de toda vida econômica (BERNARDO, 1998). Assim, as companhias transnacionais têm nas mãos o controle da atividade comercial na condução dos investimentos e na política financeira e, dessa forma, controlam, enquanto credoras, os governos de países onde não penetrem enquanto investidoras (BERNARDO, 1998).

Nesse sentido, os Estados Restritos se tornam menos autônomos, possuem menos controle exclusivo sobre os processos econômicos e sociais dentro de seus territórios e são menos capazes de manter a singularidade nacional e a homogeneidade cultural (HIRST;

THOMPSON, 1998). Por outro lado, as companhias transnacionais adquirem uma vasta capacidade de transferências financeiras responsáveis por reduzir a possibilidade de os governos nacionais conduzirem políticas monetárias próprias, já que possuem uma capacidade de atração de capitais locais superior à dos próprios centros econômicos e políticos de cada país (BERNARDO, 1998).

Nesse contexto, dissolvem-se as fronteiras dos Estados Nacionais e edificam-se novas unidades geográficas: os Estados Regiões, que se referem a zonas econômicas naturais, com dimensões geográficas limitadas, entretanto, com grande influência econômica. Os Estados Regiões podem ou não enquadrar-se nas fronteiras de uma nação específica. São unidades econômicas e não políticas, seu foco não tem nada de local, são motores de desenvolvimento poderosos, pois sua orientação e sua ligação ocorrem com a economia global. Acolhem favoravelmente o capital, a propriedade e os produtos estrangeiros (OHMAE, 1996).

Segundo Bernardo (1998), o nacionalismo atual expressa verdadeiros regionalismos responsáveis pelo fracionamento das nações nas suas componentes regionais, assim: “Os Estado Restritos são hoje ultrapassados pelas companhias transnacionais e minados internamente pelo regionalismo” (BERNARDO, 1988, p. 48).

A globalização tem engendrado mudanças estruturais, tecnológicas, produtivas e organizacionais que abalaram as estruturas da velha ordem econômica internacional que sustentaram o capitalismo do pós-guerra e das instituições que articulavam os diferentes Estados e interesses nacionais. Com o crescente processo de globalização dos mercados financeiros e de capitais, está ocorrendo a ampliação das incertezas e instabilidades econômicas internacionais, por meio da subordinação crescente dos capitais produtivos e da retração dos investimentos e do crescimento econômico. Estas mudanças, no entanto, requerem maiores e recorrentes demonstrações de credibilidade dos governos nacionais junto aos mercados financeiros, por meio de políticas ortodoxas generalizadas e duráveis, e de taxas

de câmbio, juros e finanças públicas, de forma a tornar as políticas de desregulamentação dos mercados de trabalho, sobretudo as voltadas ao controle e redução dos custos salariais, nas variáveis de ajuste fundamental (MATTOSO, 1996).

O cenário mundial, nos fins do século XX, foi marcado por profundas mudanças, advindas da nova combinação neoliberalismo – toyotismo e potencializado pela globalização financeira. Os efeitos deletérios desta união se abateram sobre as economias, mercados de trabalho e sociedades contemporâneas.

A ruptura com a ordem econômica dos anos dourados favoreceu um modo de funcionamento do mercado orientado pela concorrência e pela competitividade, privilegiadas em seus atributos exclusivamente privados, menosprezando as formas de regulação pública. Assim, na perspectiva de Bernardo (1998), a concorrência intercapitalista vigora diretamente no nível dos processos produtivos viabilizados, sobretudo pelas empresas transnacionais, em virtude do poder que possuem ao perseguir uma estratégia própria, independente dos governos dos países nos quais estão instaladas as matrizes ou filiais.

A concorrência desregulada, propiciada pelas transnacionais enquanto atores protagonistas do Estado Amplo, contribui para um comportamento predatório, que não se restringe apenas às empresas, mas também aos indivíduos e aos Estados nacionais. A lógica do mercado auto-regulável substitui, destarte, a ética da solidariedade pela ética da eficiência, tolhendo, assim, as alternativas democráticas e coletivas (MATTOSO, 1996).

Todavia, observa-se que a violência com que a concorrência desregulada desestruturou as formas de articulação de indivíduos, empresas e nações (dos seus Estados Restritos) não foi aceita passivamente por vários países e regiões econômicas. Muitas nações e blocos regionais defenderam-se como puderam da desarticulação de seus mercados de trabalho e sociedades, apresentando resultados positivos - elevação da produtividade e da competitividade sistêmica (Idem).

Nesse contexto de disputas pelo mercado e, por conseguinte, pelo poder, fazem-se presentes grandes fusões e ou aquisições das grandes empresas, ou seja, aquelas que detêm maior poder compram as menores, monopolizando o mercado. Emergem então os chamados oligopólios, que são definidos por Chesnais (1996) como um espaço de rivalidade, delimitado pelas relações de dependência mútua de mercado, que interligam o pequeno número de grandes grupos, que, numa dada indústria, chegam a adquirir e conservar a posição de concorrentes efetivos no plano mundial.

Este autor esclarece que, do ponto de vista geopolítico, o conceito de oligopólio mundial remete ao que Ohmae chamou de Tríade. Este termo refere-se também ao atual modo principal de organização das relações entre as maiores firmas mundiais. É definido não como uma “forma de mercado” ou “estrutura de oferta”, e sim como “espaço de rivalidade” industrial, formado sobre a base da expansão mundial dos grandes grupos. É um espaço de concorrência encarniçada, mas também de colaboração entre os grupos (CHESNAIS, 1996).

O sistema mundial começa a se tornar integrado quanto às mercadorias, às tecnologias e às novas técnicas financeiras, mas não está integrado quanto ao trabalho. A liberalização do comércio exterior e dos movimentos de capitais permitem impor às classes operárias dos países capitalistas avançados a flexibilização do trabalho e o rebaixamento dos salários.

As empresas, visando à concorrência internacional, privilegiam a competitividade por meio do curto prazo ou preço, e tendem a terceirizar parcelas menos rentáveis da produção. E as empresas terceirizadas contratam assalariados em condições cada vez mais precárias, realizam freqüentemente corte de pessoal, elevam a jornada de trabalho e definem salários por produção individual. Agrega-se a este conjunto de elementos a resistência das empresas ao uso de transferências fiscais e previdenciárias que jogam, desta forma, para as sociedades nacionais as responsabilidades concernentes à elevação e continuidade do desemprego,

avanço do trabalho precarizado, aumento da jornada de trabalho, ampliação das desigualdades sociais e regionais, etc.

Para Mattoso (1997), estes fatores reduzem a capacidade dos Estados nacionais e ou Restritos para conduzir políticas macroeconômicas voltadas ao pleno emprego e políticas sociais capazes de favorecer a distribuição de renda, e é justamente sobre os Estados nacionais / Restritos que se plasmam os efeitos sociais perversos da concorrência desregulada. Paralelamente a estas inseguranças do mundo do trabalho, dificulta-se o crescimento sustentado e durável, ampliam-se os riscos de depressão econômica e acentuam-se as inseguranças das sociedades (Idem).

Muitos Estados nacionais / Restritos, sobretudo, os da periferia capitalista, em nome da concorrência desregulada, estão rebaixando seus padrões de condições de trabalho e de proteção ambiental. E os Estados nacionais / Restritos centrais instalam filiais com funções mais simples nestes países, visando mão-de-obra mais barata, flexibilidade de contratação, menor ação sindical e precárias condições de trabalho.

Vários países reagiram, tentando evitar o aprofundamento destas tendências; adotaram ou mantiveram diferentes formas de negociações e políticas setoriais e nacionais, munidas do objetivo de assegurar que a competitividade não se realizasse sobre a base da redução de salários e ampliação do desemprego, da precarização das condições e relações de trabalho, da ampliação da jornada de trabalho e desigualdade social. De acordo com Mattoso (1996), diversos países mantiveram ou criaram diferentes instrumentos negociados de regulação com resultados positivos.

O Japão favoreceu relações de solidariedade entre as empresas de um mesmo setor ou cadeia produtiva e destas com o sistema financeiro, articulados pelo Estado. A Holanda e a Alemanha preservaram negociações setoriais e nacionais que orientaram e regularam sistematicamente as condições de concorrência e do mercado de trabalho. A Itália, por meio

de acordo nacional, definiu políticas de renda e emprego, dispositivos contratuais e apoio ao sistema produtivo. Na África do Sul, Mandela criou modificações que compõem distintos níveis (empresarial, setorial e nacional) de negociações democraticamente acordadas, de políticas industriais, de comércio exterior, fiscal e tributária.

Os blocos econômicos centralizados na *tríade* (América do Norte, União Européia e Japão) foram construídos de maneira diferente, podendo-se observar claramente a forma desregulada adotada pelo NAFTA (Tratado Norte-Americano de Livre Comércio) <sup>8</sup>. Em contraposição, a União Européia construiu mecanismos macroeconômicos e sociais de articulação supranacional com o objetivo de evitar a harmonização por baixo e preservar os padrões anteriormente alcançados da seguridade social, assim como as relações de trabalho. A manutenção do papel regulador do Estado, apesar de todas as modificações introduzidas, nos últimos quinze anos, em vários aspectos do Estado de Bem-Estar Social e a constituição de formas públicas de regulação (a Carta Social é o principal instrumento), constitui características fundamentais e indissolúveis do lento processo de unificação europeu.

Países e blocos econômicos (Estados Restritos) tentam se organizarem para conter a constante ofensiva conservadora (expansão do Estado Amplo) e demonstram dificuldades em se constituírem como mecanismos reguladores alternativos. Surgem formas de defesa frente à concorrência desregulada como a reestruturação do *welfare state* e sugestões de um novo contrato social que, embora com dificuldades, poderia ocorrer em países que transformassem seus Estados Nacionais em “Estados nacionais concorrenciais” na disputa pelo mercado mundial (MATTOSO, 1996).

Dessa forma, os Estados nacionais tentam, de acordo com as possibilidades distintas de inserção externa não subordinada e capacidades política, econômica e social, peculiares a

---

<sup>8</sup> No NAFTA, o eixo nucleador da integração dos Estados Unidos, Canadá e México é comercial (livre circulação de capitais) e aduaneiro (redução de tarifas no interior do bloco), isento de liberdade de circulação de pessoas ou quaisquer políticas comuns nos campos industrial, social ou de apoio a regiões mais carentes e menos competitivas (MATTOSO, 1996).

cada país, tais como os exemplos acima, um novo tipo de intervenção pública que permita a restauração da economia e da seguridade social a favor dos interesses dos seus cidadãos, em outras palavras, tentam proteger seus Estados Restritos.

Diante do exposto, constata-se que a crise internacional do capital, nos anos 1970, provocou a emergência de uma combinação explosiva entre as políticas neoliberais, os métodos produtivos flexíveis e a globalização, resultando no enfraquecimento dos Estados Restritos e na expansão do Estado Amplo. A vigência destes elementos engendra uma profunda reestruturação em todos os setores da vida (econômico, social, político) e é responsável por perdas inimagináveis, como sistema de proteção social e direitos trabalhistas responsáveis por aumentar a precarização das condições de trabalho e o número de desempregados ou contratados em condições precárias. Estes fatores são agravados pelas reformas que estão sendo implementadas em todo o mundo. No Brasil, tornaram-se realidade, nos anos 1990, sobretudo, no mandato do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, sob direção do ex-ministro Luiz Carlos Bresser Pereira.

A ofensiva neoliberal contra o Estado Restrito Brasileiro ocorreu, sobretudo, na década de 1990, no período em que a adesão ao ideário neoliberal fortaleceu a soberania do Estado Amplo e o capital transnacional passou a dirigir a economia brasileira. A expressão mais forte destas mudanças ocorreu justamente a partir de 1995, quando houve a reforma gerencial do Estado, suprimindo a ação do Estado Restrito e reforçando os poderes do Estado Amplo. No entanto, já nos anos 1980, o país sofria reflexos da crise internacional e das ampliações dos Estados Amplos em todo o mundo.

## **CAPÍTULO II – CRISE E REFORMA DO ESTADO BRASILEIRO NOS ANOS 1990**

Em 1930, foi instalado no Brasil o regime ditatorial da República Nova e teve início o processo de industrialização brasileira. Nesse contexto, o país se constituiu em um Estado intervencionista que passou a induzir o crescimento econômico, processo simultâneo ao apoio à profissionalização do funcionalismo e à expansão das organizações burocráticas públicas.

Para Pimenta (1998), este Estado provocou uma série de problemas relacionados à gestão pública (onerando os gastos estatais). Para muitos teóricos, este corresponde ao modelo de Estado que entrou em crise nos anos 1980, e a justificativa mais comum é justamente o endividamento público decorrente da expansão da base social do Estado. No entanto, percebe-se que as causas reais da crise do Estado brasileiro são bem diferentes.

Estudos conjunturais demonstram que atualmente o Brasil é visto como um país relativamente industrializado e subordinado aos ditames do capital financeiro internacional. Um dos principais problemas estruturais da economia brasileira refere-se à sua condição de economia reflexa, que apenas reage e adapta-se aos ciclos externos. Isso ocorreu em virtude da opção passiva dos governos brasileiros que optaram por acatar as medidas liberalizantes e, por isso, não priorizaram a constituição do seu próprio projeto de desenvolvimento que oferecesse ao país capacidade decisória suficiente para dirigir seu destino.

Esta situação é contrária à de países como a China, que optou por construir seu próprio projeto de desenvolvimento, pagando o preço associado a essa decisão. Em função da ausência de clareza dos governos brasileiros, em relação às condições necessárias para realizar um projeto de desenvolvimento, a gestão da economia tem privilegiado a estabilidade da moeda em detrimento da produção e do emprego. A ausência de um projeto de desenvolvimento e a presença das políticas macroeconômicas adversas no Brasil são responsáveis por uma desindustrialização precoce da economia brasileira (COMO BLOQUEAR A DESINDUSTRIALIZAÇÃO, 2005).

As reformas estatais, às quais o país foi submetido com o intuito de adequá-lo aos ditames neoliberais, têm contribuído sistematicamente para um redesenho e um novo conceito de Estado para o século XXI. É possível constatar que estas reformas são responsáveis pela mutação do Estado e pela mudança na concepção e fundamentos da questão social, responsável por transferir paulatinamente funções concernentes ao social para outras esferas da sociedade.

As características da atual conjuntura que o Brasil vive têm seus antecedentes nos finais dos anos 1970, com a medida tomada pelo governo norte-americano de suspender a paridade do dólar e a adoção de um sistema de taxas de câmbio flexíveis responsáveis por conduzir o mundo para uma era de estagnação e endividamento. Nos anos 1980, o aumento das taxas de juros e a revalorização do dólar engendraram uma recessão mundial e um choque quádruplo sobre a periferia. O primeiro choque foi a multiplicação da dívida externa brasileira; o segundo, a redução de preço de nossas *commodities*; o terceiro, o preço da energia; e o quarto, nosso afastamento do sistema financeiro internacional (FIORI, 1997).

Constituiu-se, desta forma, o quadro da crise: crescente endividamento público, estagnação, inflação ascendente e planos frustrados de estabilização. Segundo Fiori (1997), a crise brasileira, dos anos 1980, foi uma crise financeira, gerada pelas decisões internas de uma potência imperial.

A adesão às políticas neoliberais no Brasil só ocorreu de fato na década de 1990. Constituiu-se em uma adesão tardia, entretanto, muito violenta, pois engendrou efeitos como a aceleração e intensificação dos efeitos destrutivos imediatos, mais expressivos no plano econômico, sob a forma de recessão, quebra de empresas, desemprego e sucateamento regionais ou setoriais, e, no plano sócio-político, na forma de desorganização dos movimentos sociais e sindicais, destruição da capacidade de ação e coordenação estatal e generalização de condições de ingovernabilidade (FIORI, 1997).

De acordo com Montaña (2003), consolidou-se nos anos 1990 um amplo consenso liberal favorável à implementação do programa estabilização, ajuste e reformas institucionais, apoiado e promovido pelos governos nacionais e pelas agências financiadoras internacionais (programa de privatizações, redução de tarifas alfandegárias para importação, liberalização dos preços, política monetária restritiva, redução de isenções fiscais, subsídios e linhas de crédito, corte de gastos públicos, liberalização financeira e renegociação da dívida externa).

A década de 1990 e a vitória de Collor foram o marco do início da inserção subordinada às condições da nova ordem internacional e ao receituário de ajustes proporcionados pelos organismos internacionais. Os primeiros anos desta década caracterizaram-se pela subordinação das políticas antiinflacionárias ao compasso cadenciado de múltiplas iniciativas de desestruturação do Estado, pelo pagamento da dívida externa sem contrapartida de reconstrução dos mecanismos de crescimento econômico e por políticas adoçadas de abertura ao exterior, desacompanhadas de políticas industriais, que ameaçariam as bases estruturais da produção (MATTOSO, 1996).

As políticas de reforma administrativa e a manutenção dos estrangulamentos de financiamento foram realizadas precipitadamente, e, ao invés de redefinirem o perfil de intervenção estratégico do Estado, apenas aceleraram o seu processo de desestruturação. Mediante a crescente e ameaçadora fragilização da capacidade de intervenção do Estado, o capital privado foi preservado sob forma improdutiva e com maior liquidez. Na década de 1990, com a intensa retração das atividades produtivas, juntamente com o desmonte das políticas públicas e com as transformações nas estruturas produtivas (soberania do toyotismo), as condições do mercado de trabalho foram agravadas, o desemprego cresceu e houve a ampliação da economia informal (MATTOSO, 1996).

O governo de Fernando Collor de Mello foi marcado por dificuldades no campo da ética<sup>9</sup> e do combate à inflação com recessões que favoreceram a reaglutinação de forças sociais. Emergiram, nesse contexto, novas e democráticas formas de negociação e regulação tripartites: as câmaras setoriais. Foram instituídas em 1991, como um instrumento para a saída do congelamento de preços imposto pelo Plano do governo Collor (Plano Collor II). As câmaras foram sendo redefinidas e tenderam a favorecer o rompimento das políticas recessivas e articular as políticas de estabilização e industrial, democratizar a política econômica ou democratizar as relações de trabalho.

No início de 1993, as autoridades federais definiram o papel regulatório e de formulação de políticas públicas das câmaras setoriais: “Promover acordos setoriais buscando alternativas negociadas entre empresários, trabalhadores e governo para a reestruturação dos complexos industriais e a modernização das relações de trabalho” (MATTOSO, 1996, p. 41).

As câmaras setoriais, no entanto, sofreram fortes oposições do governo, sobretudo, na área econômica, e de parcelas mais conservadoras da sociedade. Estas oposições assumiram a forma de substrato teórico-acadêmico aos argumentos neoliberais que seriam utilizados gradativamente para combater as câmaras setoriais. O que passou a prevalecer foi a idéia de que qualquer tipo de política setorial deveria ser suplantada por políticas horizontais e de intensificação da concorrência.

No final de 1993, as câmaras foram desarticuladas gradativamente em função da adesão do governo ao receituário neoliberal proposto por países e organismos internacionais. Posteriormente, com o Plano Real, o país reingressou plenamente no caminho das recomendações do *Consenso de Washington*<sup>10</sup>. A estratégia utilizada foi baseada nas

---

<sup>9</sup> Início de movimentos contra a corrupção e a favor do *impeachment* do presidente Fernando Collor de Mello.

<sup>10</sup> Refere-se a um plano de ajustamento das economias periféricas chancelado hoje pelo FMI e pelo Bird. Foi firmado em 1989 em uma reunião entre o FMI, BID, Banco Mundial, funcionários do governo americano e economistas latino-americanos, para avaliar as reformas da América Latina. As recomendações desta reunião abarcaram dez áreas: disciplina fiscal, priorização dos gastos públicos, reforma tributária, liberalização

extraordinárias reservas até então disponíveis e na eventual continuidade da entrada de capitais. Reprimiu-se a inflação por meio da valorização do real e da abertura indiscriminada das importações, havendo, inclusive, a permissão da valorização nominal do real. A adesão passiva pelo governo brasileiro às políticas neoliberais implicou na revalorização da concorrência desregulada, com o corte das políticas setoriais (indústria e agricultura) e eliminação das câmaras de negociação tripartites (MATTOSO, 1996).

O Brasil vem sofrendo os efeitos que o receituário de ajuste neoliberal engendrou. A desregulação da concorrência e as modificações que as políticas macroeconômicas implantadas por Fernando Henrique Cardoso causaram grande desemprego. Desde o Plano Real, adotou-se, no Brasil, políticas de valorização cambial e elevadas taxas de juros, de retomada adoçada da abertura comercial sem políticas industriais, de desregulação e oposição a formas negociadas (câmaras setoriais), com preservação dos gargalos de financiamento dos setores públicos e privados e subordinação aos fluxos de capital internacional especulativo, refletindo-se negativamente sobre a estrutura produtiva e o mercado de trabalho (MATTOSO, 1996).

A redução da competitividade dos produtos nacionais e exportados e o favorecimento das importações pela valorização cambial tendeu a reduzir postos de emprego. A abertura comercial não foi acompanhada por instrumentos de negociação da reestruturação ou de mecanismos de prevenção ao *dumping* e a concorrência desleal e predatória realizada por outros países. A ausência de uma estratégia produtiva industrial e de um projeto de desenvolvimento favoreceu aos lamentos das autoridades brasileiras às cláusulas sociais e às sucessivas irresponsabilidades, de drásticas e históricas conseqüências sobre a estrutura do parque produtivo nacional. Dois exemplos emblemáticos referem-se à assinatura do Tratado de Ouro Preto, que reconheceu as cotas argentinas aos veículos produzidos no país e ao

---

financeira, regime cambial, liberalização comercial, investimento direto estrangeiro, privatização, desregulamentação e propriedade intelectual (MONTAÑO, 2003).

esquecimento dos prazos para a preservação de práticas de proteção à indústria nacional, por cinco anos, junto à Organização Mundial do Comércio (MATTOSO, 1996).

O Brasil, assim como a Ásia, a Coreia e Taiwan são exemplos de países que se industrializaram depois da 2ª guerra mundial e apresentaram relativo crescimento econômico naquela época. No entanto, constata-se que os caminhos seguidos por eles foram bastante diferentes. O Brasil, no contexto de globalização financeira, transformou-se em um espaço para fluxos de curto prazo do capital, como um mercado mais ou menos emergente, conforme sua capacidade de adaptar-se aos ciclos do sistema internacional, posição contrária à de países como a China e a primeira geração de Tigres Asiáticos, que escolheram critérios relativamente autônomos e promoveram profundas mudanças internas e reorganizaram as bases sociais de seu sistema de poder político.

A posição do Brasil foi uma clara adesão às diretrizes do capital financeiro internacional com a finalidade de promover uma estabilização interna “milagrosa”, cujas políticas monetária e econômica estão nos conduzindo a um impasse: hoje, somos prisioneiros do câmbio e dos juros e dependentes das oscilações internacionais (TAVARES, 1997).

Nesse contexto, permeado por problemas e submissão à ordem neoliberal, identificam-se também medidas como a criação de várias políticas de geração de emprego e de regulação pública no Distrito Federal e em outros governos estaduais e municipais brasileiros. Desenvolvem-se políticas que favorecem a formação de microempresas, retreinamento, assistência técnica, acesso ao crédito via PROGER ou Banco do Povo – FUNSOL, no DF, ou PORTOSOL, em Porto Alegre. Acordos inovadores como o negociado entre empresa, sindicato e comissão de fábrica na Ford de São Bernardo do Campo (redução de jornada sem redução de salários e banco de horas), apontam para novas alternativas de regulação pública. No entanto, para enfrentar o quadro que o Brasil apresenta, Mattoso (1996) pondera que o país precisa valorizar a produção e o emprego e construir seu próprio projeto nacional de

desenvolvimento, além de políticas como as descritas acima e a reação organizada da sociedade nacional; faz-se necessário o rompimento com as atuais políticas econômicas e sociais.

Desde a década de 1990, o Brasil vem implantando medidas induzidas pelos organismos multilaterais, liquidando o patrimônio público e promovendo reformas, munido do objetivo de enxugar o aparelho estatal e reduzir gastos onerosos do Estado. A justificativa para tais medidas refere-se à proposta de adequação a globalização. O país precisa eliminar os obstáculos que o impedem de ser competitivo e estes entraves são: o excesso de Estado, de carga fiscal, de assistência social, entre outros.

No Brasil, as políticas neoliberais foram traduzidas ao plano político na forma das reformas constitucionais e representaram um ataque frontal aos Estados assistenciais e desenvolvimentistas (FIORI, 1997).

Na perspectiva de Fiori (1997), o processo a que o Estado brasileiro vem sendo submetido, desde 1991, assemelha-se mais a uma destruição do que a uma reforma. As medidas para conter a crise são ineficazes. Estão promovendo reformas a partir de diagnósticos equivocados, haja vista que a abertura econômica e a desregulação dos mercados financeiros já andaram o suficiente, sem precisar de reformas constitucionais. E as privatizações não contemplarão 1/5 da dívida pública. As reformas previdenciária e administrativa valem o que for desde que reduzam os custos e permitam a demissão de trabalhadores assalariados, e sobre a reforma fiscal, a que deveria ter maior importância, não se fala mais, esta foi substituída pelo Fundo de Estabilização Fiscal.

Estas reformas neoliberais e a atual política econômica apontam para o ideal de um Estado diferente, impondo uma restrição progressiva à capacidade de qualquer intervenção do Estado nas relações econômicas. As reformas constitucionais, especialmente, as direcionadas para o equilíbrio fiscal e da competitividade global, incidem diretamente nos direitos sociais.

Na realidade, pouco contribuem para os objetivos declarados pelo governo, todavia, são decisivas para o desmonte do nosso tímido “Estado assistencial”, garantido pela Constituição de 1988.

De acordo com Tavares (1997), o relatório das Nações Unidas demonstra que o programa de “reformas” e de privatização pelo mundo afora não foi suficiente para tornar o Estado enxuto e redirecionado para a área social. O que ocorre é a transferência de ativos e empresas públicas para o controle privado, propiciada pelo “mundo dos negócios”, com o objetivo de favorecer este ou aquele *lobby* empresarial, acentuando a concentração monopolista da riqueza, sobretudo, financeira. É, portanto, falácia a correlação entre “Estado enxuto”, privatizações e aumento dos gastos sociais.

A abertura da economia brasileira na década de 1990 promoveu, segundo Guido Mantega (presidente do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social -BNDES), um início de desindustrialização no país. Nesta década, o Brasil aderiu às políticas liberalizantes que foram responsáveis pela perda da autonomia de políticas macroeconômicas e da estreita integração nos mercados financeiros globais. Além disso, as taxas de juros e de câmbio foram mantidas em níveis que impediram a rápida acumulação de capital e a mudança tecnológica (COMO BLOQUEAR A DESINDUSTRIALIZAÇÃO, 2005).

Desde o Plano Real, adotaram-se no Brasil políticas de valorização cambial e elevadas taxas de juros, de retomada adoçada da abertura comercial sem políticas industriais, de desregulação e oposição a formas negociadas (câmaras setoriais), com preservação dos gargalos de financiamento dos setores públicos e privados e subordinação aos fluxos de capital internacional especulativo, refletindo-se negativamente sobre a estrutura produtiva e o mercado de trabalho (MATTOSO, 1996).

Para reverter este quadro, Mattoso (1996) salienta que o país precisa valorizar a produção e o emprego e construir seu próprio projeto nacional de desenvolvimento, além de

políticas de geração de emprego, de regulação pública, reação organizada da sociedade nacional e, também, romper com as atuais políticas econômicas e sociais.

As condições macroeconômicas adversas são consideradas prejudiciais ao desenvolvimento da indústria no Brasil, pois o quadro macroeconômico atual de juros altos, carga tributária excessiva, câmbio valorizado, carência de investimentos e de infra-estrutura e a falta de dinamismo fazem com que a indústria cresça lentamente.

Estudos técnicos demonstram que países de algumas regiões do mundo em desenvolvimento estão sofrendo o fenômeno da desindustrialização precoce. Isso ocorre quando os países que atingem renda per capita na faixa de US\$ 10 mil a US\$ 12 mil estão sujeitos à perda da participação relativa do emprego na indústria, num processo de desindustrialização ou pós-industrialização. Se a diminuição da participação relativa da indústria em prol do setor de serviços ocorre antes que a renda média atinja aquele valor, o fenômeno é considerado imaturo e significa a desindustrialização precoce (COMO BLOQUEAR A DESINDUSTRIALIZAÇÃO, 2005).

A participação da indústria brasileira no PIB vem diminuindo nas últimas décadas. Isso indica que o Brasil já vive um quadro de desindustrialização relativa, e esta situação tende a se agravar se as altas taxas de juros, o baixo volume de crédito ofertado, o câmbio supervalorizado e a alta carga tributária continuarem sendo constantes no país. De acordo com o IEDI, para voltar a ter um crescimento acelerado, o Brasil precisará de uma “reindustrialização”, ou seja, resgatar a indústria como indutora do crescimento. Para o economista Gabriel Palma, o dinamismo dos países asiáticos foi decorrente da estratégia de fazer com que políticas industriais, tecnológicas e macroeconômicas se adequassem à política de crescimento, e o Brasil poderá reverter seu quadro se colocar a política de crescimento como guia da política macroeconômica.

A indústria é considerada o motor de todas as economias que têm avançado. Portanto, a perda do dinamismo da indústria brasileira é a principal causa do recuo do Brasil na competição mundial, assim como foi a alavanca que levou o Brasil a um auto-crescimento econômico com o desenvolvimentismo dos anos 1950. Este recuo está estreitamente relacionado ao ambiente hostil formado por juros estratosféricos que levam a uma sobrevalorização cambial. Para o embaixador Rubens Ricupero<sup>11</sup>, um fenômeno como a desindustrialização precoce só poderá ser combatido por terapêutica diversificada, capaz de atacar as raízes macroeconômicas inadequadas, assim como os problemas na área de ciência e tecnologia, de pesquisa e desenvolvimento de produtos de inovação.

Nessa direção, constata-se que a submissão brasileira às diretrizes do ideário neoliberal, por um lado, engendrou problemas estruturais como a condição de economia reflexa, que passivamente se adapta aos ciclos externos e situa-se na contramão das experiências bem sucedidas de desenvolvimento de economias emergentes, como os países asiáticos. Por outro lado, permitiu que o país se tornasse palco para reformas, privatizando empresas estatais e flexibilizando os contratos de trabalho entre outras medidas.

No tempo presente, o Estado, influenciado pelos movimentos do capital, está passando por mudanças rápidas e responsáveis pelo delineamento de um novo conceito de Estado. A partir destas transformações, constata-se que o Estado não está reduzindo seu tamanho, mas, sim, modificando a forma de organização do seu trabalho e processo decisório; está mais controlador, avaliador e menos provedor. De produtor direto de bens e serviços, está assumindo a função de indutor e regulador do desenvolvimento, mediante a participação mais direta dos cidadãos nas suas decisões (PIMENTA, 1998).

Esta é uma tendência que está atingindo todo o mundo por meio das reformas dos Estados e da indução de políticas neoliberais. Pimenta (1998) destaca oito princípios que

---

<sup>11</sup> Embaixador durante o segundo mandato de Fernando Henrique Cardoso.

estão freqüentemente balizando as reformas administrativas no mundo e no Brasil, no entanto, elucida que estes não esgotam todas as estratégias possíveis: **a)** Desburocratização: gestão mais flexível e responsável; é o desmonte das políticas públicas do Estado produtor, interventor e protecionista. **b)** Descentralização: existem três conceitos: descentralização interna (de cima para baixo, na estrutura administrativa do setor público); descentralização externa (de dentro para fora da estrutura do Estado), ou ainda a descentralização entre os níveis de governo, fortalecendo o poder local. **c)** Transparência: este princípio se impõe como fundamental para substituir controles burocráticos por sociais. **d)** *Accountability*: responsável por contabilizar resultados, controlar e avaliar se os objetivos propostos foram atingidos com a produtividade e qualidade pré-estabelecidos. **e)** Ética: com a flexibilização administrativa, o comportamento ético torna-se fundamental para evitar a má utilização de recursos e a corrupção. **f)** Profissionalismo: adoção do mérito, mecanismo de legitimação organizacional para poder atrair, reter, desenvolver e motivar pessoal de alto calibre. **g)** Competitividade: para o Estado social liberal, é importante estimular a competitividade entre seus fornecedores, mesmo no caso da inexistência de mercados. **h)** Enfoque no Cidadão: valorização do cidadão como principal consumidor dos serviços públicos e adoção de pesquisas de satisfação de usuários como parâmetro para avaliação de desempenho no setor público (PIMENTA, 1998).

### **3.1 REFORMA GERENCIAL BRASILEIRA DE 1995: “A TERCEIRA VIA” OU NEOLIBERALISMO MAQUIADO?**

De acordo com Marini (2005), o ano de 1995 sinalizou o marco das reformas direcionadas à administração pública brasileira. Inicialmente, a Secretaria da Administração Federal (SAF) foi transformada, por iniciativa do então presidente Fernando Henrique Cardoso, em um novo ministério, que, além das funções tradicionais de gestão da função

pública, assumiu o papel de coordenador do processo de reforma do aparelho do Estado. Recebeu o nome de Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE) e foi assumido pelo ministro Luiz Carlos Bresser-Pereira, a convite do presidente Fernando Henrique Cardoso. Foram criados ainda a Câmara da Reforma do Estado (instância interministerial deliberativa sobre planos e projetos de implementação da reforma) e um Conselho da Reforma do Estado, integrado por representantes da sociedade civil, com atribuições de assessorar a Câmara.

De acordo com o ex-ministro Bresser-Pereira, no período de 1995 a 1998, ele foi o principal responsável pela reforma do aparelho do Estado. O que viabilizou seu trabalho foi o amplo conhecimento nos campos de administração pública burocrática e sobre administração de empresas, conhecimentos estes que inspiraram seu projeto de reforma. O projeto culminou em uma proposta diferente de administração pública, denominada pelo Ministro como “administração pública gerencial”. “A reforma é gerencial porque busca inspiração na administração das empresas privadas, e porque visa dar ao administrador público profissional condições efetivas de gerenciar com eficiência as agências públicas” (BRESSER-PEREIRA, 2000, p. 71).

Bresser-Pereira (2002) afirma reconhecer que as condições institucionais da esfera empresarial e do governo são diferentes, já que o Estado não opera por meio de trocas como o setor privado e, sim, por meio de transferências. O mecanismo de controle não é o mercado, mas a política e, na administração, o objetivo não é o lucro e, sim, o interesse público. Nesse sentido, a administração do Estado e do setor privado seriam similares na medida em que a reforma descentraliza e autonomiza as agências do Estado, define indicadores de desempenho para as organizações resultantes e cria quase-mercados e mecanismos de fiscalização social para seu controle em adição ao controle gerencial por resultados.

De acordo com Bresser–Pereira (2002), a Reforma Gerencial expressou um quadro teórico e uma prática administrativa que visaram modernizar o Estado e tornar sua administração pública mais eficiente e voltada para o “cliente-cidadão”. O que se observa com tal neologismo é que esta reforma expressa a lógica mercadológica da cidadania, ou seja, antes de ser um cidadão, o indivíduo deve ser um cliente ou um consumidor. Montañó (2003) elucida que a reforma não estava orientada para os objetivos que seu mentor descreve, mas, na verdade, referiam-se às determinações estabelecidas no *Consenso de Wahsington* e nas subseqüentes “missões do FMI”.

A estratégia central da proposta de reforma do Estado apresentada por Bresser–Pereira fundou-se na idéia de reduzir o “excesso de privilégios dos trabalhadores” da burocracia e, em contrapartida, aumentar sua autonomia gerencial. O meio para enfrentar a resistência, segundo Bresser–Pereira (2000), foi a mídia:

Não obstante, a imprensa serviu como um maravilhoso instrumento para o debate das idéias. Minha estratégia principal era a de *atacar a administração pública burocrática, ao mesmo tempo em que defendia as carreiras de Estado* e o fortalecimento da capacidade gerencial do Estado. Desta forma *confundia meus críticos*, que afirmavam que eu agia contra os administradores públicos ou burocratas, quando eu procurava *fortalecê-los, torná-los mais autônomos e responsáveis*. (BRESSERT - PEREIRA, 2000, p. 58 – Grifos nossos).

A estratégia de Bresser–Pereira lançou mão do mais poderoso instrumento de comunicação e foi aceita por vários administradores públicos, contudo, enfrentou resistências. Muitos perceberam as perdas que a reforma acarretaria, o próprio ex-ministro confirmou o uso de medidas para confundir seus críticos, retirando benefícios e no lugar colocando o “aumento da autonomia gerencial dos funcionários”.

O argumento utilizado por Bresser–Pereira oficialmente para a reforma (minimização e a transferência dos direitos sociais), de acordo com Montañó (2003), foi o ideológico. Ele apontou como pretensa causa da reforma a burocracia, ineficiência e corrupção do Estado.

“Assim, se o “culpado” é o Estado burocrático, a sua reforma seria aceita e proclamada! Se a responsável pela inoperância do Estado é a Constituição de 1988, sua reforma se tornaria necessária e impostergável!” (MONTAÑO, 2003, p. 41).

A idéia transmitida a milhões de brasileiros foi a de que os trabalhadores assalariados públicos são pessoas que não fazem nada, que têm amplas garantias de emprego e são acomodados na mediocridade de seus privilégios (PAOLI, 2002). “Os funcionários públicos eram muitas vezes ineficientes no trabalho, ou simplesmente não trabalhavam – no caso de excesso de quadros -, mas se mantinham protegidos por leis ou costumes que lhes garantem a estabilidade no emprego” (BRESSER-PEREIRA, 2001, p. 27).

A Reforma Gerencial do Estado abarcou três dimensões: institucional-legal, cultural e de gestão. A dimensão institucional-legal foi realizada no período inicial da reforma, por ocasião em que o MARE ainda era ativo e Bresser-Pereira estava à frente do projeto. Consistiu-se na criação de instituições normativas e organizacionais, como agências executivas, organizações sociais, que constituíam unidades descentralizadas de gestão. De acordo com o ex-ministro, ao mesmo tempo em que as novas instituições eram definidas, ocorreria a quebra da estabilidade total dos direitos dos servidores assegurados pela Constituição de 1988. E ganhava força a idéia de transformar os serviços sociais e científicos prestados pelo Estado em organizações sociais, ou seja, em organizações públicas não-estatais financiadas pelo orçamento do Estado e supervisionadas por meio dos contratos de gestão (BRESSER-PEREIRA, 2001).

Diante disso, depreende-se que logo nos primeiros passos da reforma teve início o ataque às conquistas sociais dos trabalhadores, especialmente, nos direitos garantidos na década anterior pela Constituição de 1988. O ex-ministro da reforma argumenta que a Carta Magna de 1988 foi um retrocesso na história do país, além ser responsável pelo engessamento do aparelho estatal. Assim, já eram sinalizadas as intenções de desmonte do sistema de

proteção social do país e o início da transferência gradual dos serviços básicos oferecidos pelo Estado e garantidos legalmente à população para a sociedade civil organizada.

A dimensão cultural da reforma referiu-se à transferência da cultura burocrática para a gerencial. De acordo com Bresser–Pereira (2000), a reforma constitucional do capítulo da administração pública representou um processo de mudança de cultura. Em linhas gerais, estas dimensões pretendiam desconstitucionalizar, flexibilizar; desburocratizar e mudar as relações institucionais no âmbito do Estado.

E a dimensão gestão, considerada a mais difícil, referia-se à implantação concreta das idéias gerenciais de forma a priorizar a estratégia da gestão pela qualidade. Para o ex-ministro, o problema central desta etapa foi a criação de instituições que viabilizassem a adoção dessas estratégias. A implantação das agências autônomas ao nível das atividades exclusivas de Estado e das organizações sociais do setor público não-estatal eram tarefas prementes.

Montaño (2003) demonstra que o discurso de Bresser–Pereira era “pura retórica”, pois os serviços sociais e assistenciais têm uma clara função social, não mensurável financeiramente, portanto, não poderiam ser avaliados segundo critérios gerenciais e nem empresariais.

Efetivamente, a retórica neoliberal (e seus ecos em diversas formas de pensamento pós-moderno, pós-marxista entre outros) não cansa de fazer referência ao “esgotamento do Estado - Nação” e/ou à “falência do Estado - Providência” (ver, por exemplo, Rosanvallon, 1997). Com isto, justificam a retirada do Estado de certas funções sociais e providenciais e sua minimização e retração nos “gastos sociais” (MONTAÑO, 2007, s/p).

De acordo com Montaño (2007), a primeira justificativa para a crise do capital é a escassez, como justificativa da impossibilidade de “manutenção” da atividade providenciária; contudo, não é feita referência à grande desigualdade na distribuição da riqueza socialmente produzida, nem aos sucessivos recordes de lucratividade das grandes empresas,

principalmente, do capital financeiro. A segunda, denominada “crise fiscal do Estado”, confere que o Estado gasta mais do que arrecada. No entanto, alguns gastos não são mencionados como: pagamento de juros elevados com o socorro aos Bancos supostamente falidos, gastos com o financiamento e transferência de recursos do Estado para as empresas privadas, etc.

Na verdade, esta crise se deve aos gastos estatais com o capital e não com as políticas sociais (se gasta muito mais com o rico, mas se recorta o gasto com o pobre!). Por outro lado, sataniza-se o Estado-providência como “*burocrático*”, “*paternalista*” e em “*crise de governança*”; como se os gastos com o processo burocrático (dos quais o capital sempre se beneficiou e comandou) fosse só negativo (pense-se na garantia dos processos de licitação, concursos públicos etc.), como se fosse “*paternalista*” a assistência ao necessitado e a garantia de direitos sociais, mas sem considerar o constante socorro e financiamento ao capital como paternalista (MONTAÑO, 2007, s/p).

Na perspectiva de Montaña (2007), dessa forma, justifica-se a (contra-) reforma do Estado (seu ajuste fiscal e redução dos gastos e da intervenção social estatal) e o estímulo às ações do chamado “terceiro setor” e do empresariado. E o que é um “recorte” de políticas sociais e assistenciais da esfera estatal e uma redução relativa do seu gasto social passa a ser visto como uma “*passagem*” de um setor (o estatal, o “primeiro”) para outro (o “terceiro setor”, a “sociedade civil”). No entanto, não ocorre transferência de um setor para outro, mas uma radical mudança na concepção e fundamentos da ação social. A consequência disso é a precarização dos serviços, focalização da população atendida e perda dos direitos constitucionais do cidadão. Esta mudança de concepção e fundamentos é encoberta com a idéia de passagem ou transferência de responsabilidades e ações de um setor para outro. Como se a tensão fosse entre “setores” (Estado, sociedade civil) e não entre concepções sobre a política social.

Diante do exposto, constata-se que, na realidade, a reforma promovida por Bresser-Pereira implantou princípios gerenciais e empresariais totalmente alinhados às políticas neoliberais.

A Reforma gerencial foi empreendida em duas ocasiões: primeiro, foram realizadas as dimensões institucional-legal e a cultural e, em uma segunda oportunidade, a relacionada à gestão. As dimensões institucional e cultural foram implementadas com o ex-ministro Bresser – Pereira à frente do MARE. No final de 1997, já era perceptível o “sucesso desastroso” desta primeira fase.

Em 1998, Bresser–Pereira sugeriu a integração do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado com o do Planejamento, justificando que o MARE sozinho não era dotado de poder suficiente para levar a cabo a segunda etapa da reforma. Em 1999, o MARE foi extinto e suas funções foram absorvidas pelo Ministério do Planejamento, que passou a ser denominado como Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Este novo ministério assumiu então a missão de operacionalizar a reforma gerencial. O instrumento básico utilizado foi o orçamento anual da república, em especial, o Plano Pluri-Anual (PPA).

No primeiro semestre de 1995, foi elaborado o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado e a emenda constitucional da reforma administrativa. De acordo com Bresser-Pereira (2000), a construção destes documentos foi baseada nas experiências dos países da OCDE, sobretudo, do Reino Unido, país no qual imperou, nos anos 1980, a segunda grande reforma administrativa da história do capitalismo<sup>12</sup>.

Para Bresser-Pereira (2000), a reforma constitucional foi parte fundamental da Reforma Gerencial de 1995, em virtude de mudanças de instituições normativas

---

<sup>12</sup> Para o ex-ministro Bresser–Pereira (2000), existem apenas duas legítimas reformas administrativas na história do capitalismo: a Reforma Burocrática, que marcou a transição para a dominação racional-legal na década de 1930 e foi responsável pela instalação de uma administração profissional, estabelecendo instituições e políticas públicas próprias da administração burocrática, e a Reforma do Serviço Civil, que partiu da existência de um Serviço Civil, e desenvolveu um conjunto de instituições e de princípios que viabilizaram e deram origem à administração pública gerencial. Uma das principais características deste tipo de reforma refere-se ao contexto dramático de mudança institucional que se estende por anos, com avanços e retrocessos.

fundamentais, no entanto, muitas mudanças foram infraconstitucionais. São exemplos as duas novas instituições organizacionais básicas da reforma: as “agências executivas” e as “organizações sociais”.

Em 1997, as duas novas instituições organizacionais básicas da reforma, as “agências executivas” (instituições estatais que executam atividades exclusivas de Estado) e as “organizações sociais” (instituições híbridas entre o Estado e a sociedade que executam os serviços sociais e competitivos) foram formalmente criadas, isto não dependeu da mudança na constituição (BRESSER-PEREIRA, 2000, p. 61).

O regime de trabalho dos servidores também sofreu mudanças. Com a emenda constitucional, deixou de ser único e, em 1999, foi sancionada a lei determinando, ao lado do regime estatutário, o regime de emprego público (BRESSER-PEREIRA, 2000). Constata-se que aos poucos a reforma ia minorando os direitos trabalhistas e transferindo obrigações de âmbito social para outras instâncias.

O Plano diretor consistiu em um documento norteador dos projetos de reforma. Teve como ponto de partida uma reflexão conceitual sobre três formas de administração pública: patrimonialista; burocrática e gerencial – emergente; e pretendida (MARINI, 2005).

A administração patrimonialista é do Estado, mas não é pública, pois não visa ao interesse público, refere-se à administração que confunde o patrimônio privado do príncipe com o patrimônio público. A administração pública burocrática é aquela baseada em um serviço civil profissional, na dominação racional – legal weberiana e no universalismo de procedimentos, expresso em normas rígidas de procedimento administrativo. E a administração pública gerencial é conhecida como nova gestão pública, similar à administração empresarial (BRESSER-PEREIRA, 2000).

A Reforma do aparelho estatal iniciada em 1995 abarcou uma mudança estratégica de gestão, além de ter colocado na ordem do dia a descentralização para os estados e municípios, e desconcentração ou delegação de autoridade para os dirigentes das agências estatais

federais, estaduais e municipais. Determinou também uma nova classificação das atividades do Estado, apresentadas no Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, que estabelece quais os tipos de propriedade e os tipos de administração correspondentes.

O modelo de reforma proposto por Bresser-Pereira foi orientado pela definição entre os setores que o Estado opera, pelas formas de organização correspondentes e as estratégias de administração mais adequadas a cada setor.

Os Estados modernos contam com três setores: o *setor das atividades exclusivas* de Estado, dentro do qual está o núcleo estratégico e as agências executivas ou reguladoras; *os serviços sociais e científicos, que não são exclusivos*, mas que, dadas as externalidades e os direitos humanos envolvidos, demandam do ponto de vista técnico e ético que contem com forte financiamento do Estado; e, finalmente, o *setor de produção de bens e serviços para o mercado* (BRESSER-PEREIRA, 2000, p. 66 – Grifos nossos).

O núcleo estratégico refere-se ao centro no qual são estabelecidas as leis e as políticas públicas e garante, em nível alto, seu cumprimento. As atividades exclusivas são aquelas que envolvem o poder do Estado. Implicam em um poder extroverso em relação ao Estado, na medida em que apenas este aparato é provido de poder para regular os membros da organização<sup>13</sup> e de toda a sociedade (atividades que garantem que as leis e as políticas públicas sejam cumpridas e financiadas). Os serviços não-exclusivos são os serviços que o Estado provê, mas que, como não envolvem o exercício do poder extroverso, podem ser também oferecidos pelo setor privado e pelo setor público não-estatal. Correspondem especialmente aos próprios serviços de educação, saúde, cultura e pesquisa científica. E o setor de produção de bens e serviços, formado pelas empresas estatais (BRESSER-PEREIRA, 2001).

---

<sup>13</sup> Magistratura, diplomacia, fisco, aparelho repressivo.

Bresser–Pereira refletiu a partir da estrutura destes setores e buscou definir um novo arranjo institucional, com a definição de que tipo de administração, que tipo de propriedade e que tipo de instituição organizacional deveria prevalecer.

Sua primeira ação foi definir o tipo de administração como gerencial e reforçar o núcleo estratégico, ocupando-o com trabalhadores altamente qualificados e bem pagos. Parece ironia, mas ele afirma que este deve ser um dos únicos cargos em que a estabilidade e a “carreira” devem ser assegurados por lei. Os demais devem ser flexibilizados, ou seja, apenas a alta cúpula<sup>14</sup> mantém seus direitos preservados e os demais são desintegrados aos poucos. “Nas atividades exclusivas, a administração deve ser descentralizada; nos serviços não exclusivos, a administração deve ser mais que descentralizada - deve ser autônoma: a sociedade civil dividirá, com o governo, as tarefas de controle” (BRESSER – PEREIRA, 2000, p. 67).

No que concerne à questão da propriedade, no núcleo estratégico e nas atividades exclusivas do Estado, a propriedade será por definição, estatal. Segundo Bresser–Pereira (2000), na produção de bens e serviços há um consenso cada vez maior de que a propriedade deva ser privada, particularmente, nos casos em que o mercado possa controlar as empresas comerciais. No caso de monopólio natural, a situação é diferente. Em princípio, é melhor que as empresas sejam controladas majoritariamente pelo Estado, mas com suas ações no mercado, de forma a garantir transparência e profissionalismo na gestão.

Nos serviços não-exclusivos, a situação é mais complexa. Para Bresser:

Se assumirmos que devem ser financiadas ou fomentadas pelo Estado, seja porque envolvem direitos humanos básicos (educação, saúde) seja porque implicam externalidades envolvendo economias de mercado não pode compensar na forma de preço e lucro (educação, saúde, cultura, pesquisa científica), não há razão para que sejam privadas. Por outro lado, uma vez

---

<sup>14</sup> Presidente da República; primeiro ministro e seus ministros; Parlamento; Tribunais Superiores; cúpula dos cidadãos civis, autoridades estaduais e das grandes cidades, entre outros.

que não implicam no exercício do poder de Estado, não há razão para que sejam controladas pelo Estado (BRESSER-PEREIRA, 2000, p. 68).

O ex-ministro sugere que se adote o regime da propriedade pública não-estatal, ou seja, usar organizações de direito privado, mas com finalidades públicas, sem fins lucrativos. Assim, serviços sociais devem se tornar “propriedade pública”, devem dedicar-se ao interesse público, não devem visar o lucro, devem ser: “ ‘Não-estatal’ porque não são partes do aparelho do Estado” (BRESSER-PEREIRA, 2000, p. 69).

Esta medida estabelecida pelo ex-ministro concretizará a passagem de uma sociedade organizada por referência aos direitos fundamentados na solidariedade coletiva para uma sociedade organizada pela ação solidária privada, transformada em responsável pela execução dos serviços sociais, ao lado da implantação de critérios seletivos das políticas previdenciárias (PAOLI, 2002).

Esta redefinição do papel do Estado a partir da reestruturação dos núcleos demonstra, claramente, a investida contra os direitos dos cidadãos, da grande massa de trabalhadores. Em contrapartida, denuncia, por meio das palavras do próprio Bresser-Pereira, a estratégia de manter privilégios dos grupos que ocupam altos cargos e, por meio da descentralização, repassa toda sua responsabilidade para a sociedade civil.

Segundo Paoli (2002), outro importante aspecto, sobre o qual Bresser não tece comentários, refere-se à proteção ao contrato e muito menos aos direitos constitucionais dos trabalhadores, objeto de ataque feroz dos empresários sob alegação de altos custos econômicos.

Com a reforma do aparelho estatal, são criadas três instituições organizacionais: as agências reguladoras (núcleo estratégico); as agências executivas (atividades exclusivas); e as organizações sociais (atividades não-exclusivas). As agências reguladoras referem-se a entidades com autonomia para regulamentarem os setores empresariais que operem em

mercados não suficientemente competitivos. As agências executivas ocupar-se-ão principalmente da execução das leis. E as organizações sociais serão o resultado da transformação de fundações estatais em organizações sociais e integrarão o setor público não-estatal. Na condição de organizações não estatais, que integram o setor de organizações sociais, serão autorizadas pelo Parlamento a receberem dotação orçamentária, e sua receita poderá derivar integral ou parcialmente de recursos do Tesouro (BRESSER-PEREIRA, 2000).

Esta estratégia não é muito clara, pois se o Estado continuará financiando o setor-público não estatal, porque retirá-lo de sua responsabilidade? Trata-se de uma estratégia para, aos poucos, se isentar dos serviços oferecidos à sociedade, sem grandes resistências.

Na reforma, foram utilizadas algumas estratégias gerenciais, e entre elas está a competição administrada, ou a criação de quase-mercados, com a finalidade de controlar as atividades descentralizadas do Estado. Para Pimenta (1998), este novo Estado deve ter indicadores objetivos e mensuráveis de gestão, atribuindo maior ênfase ao resultado, atitude contrária à vigente, na qual o foco é o controle do processo. Estas tendências estão voltadas para uma filosofia baseada no paradigma da competitividade e de organizações públicas empreendedoras (que aprendem, inovam e aperfeiçoam-se constantemente).

Bresser-Pereira se considera um social-liberal e critica o modelo neoliberal, e elege a Reforma Gerencial de 1995 como uma alternativa ao neoliberalismo. “Oferece uma combinação de instrumentos administrativos e políticos, apostando que desta forma logrará superar a ineficiência e o autoritarismo da burocracia e oferecer uma alternativa ao individualismo radical da nova direita neoliberal” (BRESSER-PEREIRA, 2000, p. 72).

Todavia, Montaño (2003) afirma que as medidas tomadas pelo ex-ministro não configuram um pacto social-liberal, mas, sim, a aliança da hegemonia neoliberal que substituiu com a reforma o pacto social-democrático dos anos 1980.

Para Bresser-Pereira e Grau (1999), a diferença fundamental entre o Estado neoliberal e o Estado liberal-social refere-se à questão do financiamento dos setores descentralizados como no caso do social e científico. Para o ex-ministro, o modelo neoliberal é egoísta e se exime totalmente da manutenção dos serviços sociais; em contrapartida, o Estado social-liberal garante, parcialmente, mas garante. “A transformação de serviços sociais estatais em públicos não-estatais não significa que o Estado deixe de ser responsável por eles. Pelo contrário, todas as evidências apontam para a conclusão de que o financiamento público estatal será cada vez mais necessário” (BRESSER-PEREIRA; GRAU, 1999, p. 34).

Mudanças notórias ocorreram a partir da crise dos anos 1970, haja vista que o perfil do Estado foi radicalmente modificado. Para Bresser-Pereira e Grau (1999, p.17), o modelo que se apresenta é:

Por meio do reforço das organizações não estatais produtoras de serviços sociais, como escolas, universidades, centros de pesquisa, hospitais, museus, orquestras sinfônicas, abre-se uma oportunidade para a mudança do perfil do Estado: em vez de um Estado Social-Burocrático que contrata diretamente professores, médicos, assistentes sociais para realizar de forma monopolista e ineficiente os serviços sociais e científicos, ou de um Estado Neoliberal que se pretende mínimo e renuncia a suas responsabilidades sociais, um Estado Social-Liberal, que por sua vez proteja os direitos sociais ao financiar as organizações públicas não-estatais que defendem direitos ou prestam os serviços de educação, saúde, cultura, assistência social, e seja mais eficiente ao introduzir a competição e a flexibilidade na provisão desses.

A Reforma Gerencial da administração pública brasileira iniciada em 1995 contribuiu para uma nova mudança no papel do Estado. Mais uma vez, o Estado é reconfigurado e passa a desempenhar um novo papel. Com a reforma de 1995, o Estado transmuta-se de uma administração pública burocrática para uma administração pública gerencial.

Para Bresser - Pereira e Grau (1999), o Estado Social – Burocrático consistiu em uma forma de ação disponível para fazer frente à crise do Estado Liberal. Foi dominante da década de 1930 até a década de 1980. Era social porque buscava garantir os direitos sociais e

promover o desenvolvimento econômico, e burocrático, porque o fazia por meio de um sistema formal/impessoal baseado na racionalidade instrumental para executar diretamente as funções sociais e econômicas por meio de servidores públicos.

De acordo com Bresser–Pereira e Grau (1999), o Estado burocrático entrou em crise nos anos 80 em função de uma desaceleração das taxas de crescimento nos países desenvolvidos. A principal causa foi a crise endógena do Estado Social (do Estado de bem-estar nos países desenvolvidos – *welfare state* e do Estado desenvolvimentista nos países em desenvolvimento – esgotamento da industrialização por substituição de importações e do Estado comunista – colapso do estatismo).

Segundo Montañó (2003), todas as causas alegadas pelo ex-ministro à crise brasileira eram eminentemente endêmicas ao Estado e de âmbito nacional (crise fiscal, ou seja, no modo de intervenção do Estado; crise da forma burocrática com a qual o Estado era administrado e uma crise política). No entanto, Fiori (1997) elucida que este modelo de Estado burocrático entra em crise nos anos 1980, em virtude dos reflexos da crise econômica mundial dos anos 1970.

De acordo com Bresser–Pereira e Grau (1999), a partir desta crise internacional, fizeram-se presentes duas ondas de reformas. A primeira, nos anos 1980<sup>15</sup>, caracterizada como neoconservadora e pautada no Estado mínimo (neoliberal) e, a segunda, dos anos 1990<sup>16</sup> (gerencial), quando começa a tornar-se claro o irrealismo da proposta neoliberal e as reformas são orientadas para a reconstrução do Estado mediante o ajuste fiscal, o redimensionamento da atividade produtiva do Estado e a abertura comercial. É semelhante à conservadora na medida em que se concentra na flexibilização dos mercados de trabalho,

---

<sup>15</sup> Esta primeira onda de reformas denominada neoliberal promoveu o ajuste estrutural macroeconômico, por meio de medidas de ajuste fiscal, de liberalização comercial e de liberalização dos preços e as primeiras privatizações (MONTAÑO, 2003).

<sup>16</sup> A segunda onda de reformas consistiu na reforma administrativa do Estado, na reconstituição da coisa pública, na reforma da previdência Social e na Reforma Política (MONTAÑO, 2003).

difere-se e torna-se progressiva quando aprofunda o regime democrático e amplia o espaço público não-estatal (BRESSER–PEREIRA; GRAU, 1999).

Nesse sentido, Bresser–Pereira elabora uma argumentação que levaria muitos leigos no assunto a concluir que sua proposta remete a uma terceira via<sup>17</sup>, distinta da social-democrata e da neoliberal, nem estadista, nem mercadista. Esta “terceira via” remete à teoria de *Anthony Giddens*, recriada no Brasil por Bresser. É anunciada como um novo setor público não-estatal, que se tornaria responsável pelos excluídos e deserdados que povoam a paisagem brasileira (PAOLI, 2002). A adesão da sociedade civil a esta nova estratégia se constituiu como uma forma de o governo legitimar sua auto-desresponsabilização social.

Montaño (2003) declara que os argumentos do ex-ministro da reforma são “pura retórica demagógica”, já que Bresser denomina como Reforma Gerencial aquilo que foi exatamente a continuidade do “ajuste estrutural macroeconômico” acrescido do desenvolvimento de novas áreas mais de ordem “institucional–legal”, como as reformas administrativa e da Previdência.

Para Montaño (2003), a reforma na realidade aspira: “Readequar a Constituição de 1988 aos ditames do FMI, BM, OMC e aos postulados do *Consenso de Washington*” (MONTAÑO, 2003, p. 45). O projeto neoliberal, sob hegemonia do capital financeiro que orientou a reforma estatal, teve como aspecto principal a substituição dos postulados constitucionais para a Seguridade Social (Previdência, Saúde e Assistência Social), por um novo trato à questão social.

Com isto, a constituição de um tripé neoliberal de intervenção social composto por: a) a *política social estatal* – centrada na assistência e na saúde, focalizada na população mais carente, e com um atendimento precário

---

<sup>17</sup> A chamada primeira via se refere às idéias socialistas tradicionais, radicais e reformistas; a segunda, ao neoliberalismo e ao fundamentalismo de mercado; e a *terceira via* busca a renovação da democracia social nas condições contemporâneas (GIDDENS, 2006).

e municipalizado; b) a *ação filantrópico-solidária do “terceiro setor”* – centrado na assistência assistemática, de forte caráter filantrópico e dirigido à população carente; e c) a *intervenção social empresarial* – ora voltada para a venda de serviços sociais (remercantilizando a ação social), dirigida à população de recursos, e fundamentalmente orientada à venda de serviços previdenciários, de saúde ou de educação, ora direcionada a uma ação tida como “socialmente responsável”, particularmente na área da assistência ou de ações de preservação do meio ambiente, mas com claros interesses no “*marketing social*” (MONTAÑO, 2007, s/p – Grifos do autor).

Percebe-se que, embora não se denomine um neoliberal, a reforma implementada por Bresser foi encaminhada, seguindo os passos das políticas neoliberais. O exemplo mais elucidativo refere-se à delimitação da área de atuação do Poder Executivo mediante a execução de três mecanismos principais: privatização, publicização e terceirização:

Privatização é a venda de ativos públicos que não devem mais permanecer dentro do setor público. Publicização é a transferência de órgãos estatais em entidades públicas não-estatais, de direito privado e sem fins lucrativos, que recebem recursos do orçamento público, além de outras fontes possíveis (Bresser-Pereira). E a terceirização é a contratação externa de serviços a serem prestados por terceiros (PIMENTA, 1998, p. 178-179).

De acordo com Montaña (2003), a publicização refere-se à transformação dos serviços públicos estatais do Estado em propriedade pública não-estatal e sua declaração como organização social. O exemplo mais elucidativo refere-se à substituição da lógica presente na Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), que corresponde à vontade do constituinte, em 1988, pela lógica do Programa Comunidade Solidária. Fundado em 1995, e presidido pela ex-primeira dama Ruth Cardoso até o ano de 2002, o Conselho da Comunidade Solidária tem como objetivos: desenhar e implantar programas inovadores de desenvolvimento social baseados na parceria Estado-Sociedade e direcionados a grupos populacionais vulneráveis e excluídos; desenvolver iniciativas de fortalecimento da sociedade civil e promover a Interlocação Política sobre temas de uma estratégia de desenvolvimento social para o país

(FERRAREZI, 2001). Consiste na privatização de áreas sociais e sua transferência do Estado para o mercado ou para o “terceiro setor”.

O que está por trás da publicização é, por um lado, a diminuição dos custos da atividade social, não pela maior eficiência destas entidades, mas pela verdadeira precarização, focalização e localização destes serviços. E também pela perda das suas dimensões de universalidade, de não-contratualidade e de direito do cidadão, com vistas a desonerar o capital. Por outro lado, a retirada destas atividades do âmbito democrático-estatal, da regência, conforme o direito público, e sua transferência para o âmbito de direitos privados e seu controle seguindo os critérios gerenciais das empresas, não configuram uma lógica de prestação de serviços e assistência conforme um nível de solidariedade e responsabilidades sociais adequado (MONTAÑO, 2003).

Nesse cenário, cujo desmonte do setor público torna-se realidade, acompanhado do menosprezo à universalidade dos direitos de cidadania, sujeitos a todas as formas de violência, separados e hierarquizados pelas barreiras de passagem do privado ao público, resta à população, que necessita dos serviços oferecidos pelo Estado, a esperança de ser capturada pelas políticas compensatórias e localizadas da filantropia social organizada no âmbito dos grupos da sociedade civil (PAOLI, 2002).

Para o ex-ministro Bresser-Pereira, um dos efeitos positivos da crise dos anos 1970 foi a pressão para inovações no setor social, para solucionar os problemas coletivos. Nessa direção, para Bresser, com a crise do modelo social burocrático do Estado e com a globalização, cresce a importância de uma forma não privada nem estatal de executar os serviços sociais garantidos pelo Estado. As organizações de serviço público não-estatais passam a operar na área de oferta de serviços básicos como saúde, educação e cultura, com o financiamento do Estado (BRESSER-PEREIRA; GRAU, 1999).

Toma força, dessa forma, a idéia de transferir responsabilidades sociais da esfera estatal para o setor público não-estatal, também conhecido como “terceiro setor”, “setor não-governamental”, ou “setor sem fins lucrativos”. Mas o que é o “terceiro setor”?

### **3.2 ENTRA EM CENA UM NOVO SETOR PROVEDOR DAS QUESTÕES SOCIAIS**

O “terceiro setor” é um termo bastante polêmico, situado em um terreno pantanoso. Não há consenso a respeito das entidades que o constituem. Existem autores como Montaña (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. É comum encontrar autores afirmando que movimentos como o MST (Movimento dos Sem Terra), lutas civis, étnicas e religiosas integram este segmento.

Para se ter uma visão panorâmica do que venha ser o “terceiro setor”, pode-se referir a ele como um conjunto complexo e heterogêneo de entidades, composto por organizações, associações comunitárias e filantrópicas e empresas (do segundo setor) auto-denominadas cidadãs. Este setor “prega” o caráter não lucrativo, e uma pretensa isenção de interesses como lucro e poder e visa fins “eminentemente” sociais.

Entendo que o termo “Terceiro Setor” representa uma construção intelectual, sem materialização no real. Por isso, caracterizo o termo como uma “*denominação ideológica*”. O que verdadeiramente existe são as ONG’s, as associações, as instituições, fundações, entidades, relações sociais que integram e participam da sociedade civil. O que efetivamente existe são ações de solidariedade individual ou local, de filantropia etc. desenvolvidas por estes atores. Porém, não num determinado “setor” diferente e autônomo, e sim numa esfera da realidade social que é a sociedade civil (MONTAÑO, 2007, s/p – Grifo do autor).

As organizações que constituem o “terceiro setor” são caracterizadas normalmente pelos autores propositivos, por não integrarem o aparelho governamental; não repassar os lucros para acionistas ou investidores, pois não têm tal finalidade; se auto-gerenciam e gozam de alto grau de autonomia interna; e, por fim, envolvem um número significativo de participação voluntária (RICO, 1998). Todavia, conforme já exposto, autores como Montañó (2003) demonstram que, embora várias organizações se auto-denominam não governamentais, são mantidas por recursos do governo. Com relação ao segmento empresarial, os interesses nos lucros propiciados pelo *marketing* são evidentes, assim como as isenções de impostos. E a participação dita voluntária dos trabalhadores assalariados do setor produtivo privado não é tão voluntária assim.

O termo “terceiro setor”, segundo Montañó (2003), é de procedência norte-americana. Foi cunhado nos EUA, em 1978, por *Jonh D. Rockefeller III* e chegou ao Brasil por intermédio de um funcionário da Fundação Roberto Marinho. O conceito “terceiro setor” foi cunhado por intelectuais orgânicos do capital, sinalizando clara ligação com os interesses de classe nas transformações necessárias à alta burguesia.

Esse conceito, segundo Montañó (2003), é construído a partir de um recorte social em esferas, fragmentado, com o Estado representando o primeiro setor, o mercado, o segundo e a sociedade, o terceiro. É um recorte analisado sob uma ótica crítica, neopositivista, que isola e desconsidera sua articulação, como se o “político” pertencesse à esfera estatal, o “econômico”, ao mercado, e a sociedade civil, o “social”, num conceito reducionista.

O “terceiro setor”, na perspectiva de Montañó (2003), desenvolve um papel ideológico funcional aos interesses do capital no processo de reestruturação neoliberal, responsável por ocasionar a reversão dos direitos de cidadania por serviços e políticas sociais e assistenciais universais, não contratualistas e de qualidade, desenvolvida pelo Estado e financiada num sistema de solidariedade universal compulsória.

(...) não é a “crise do Estado-providência” o que deriva no crescimento do chamado “terceiro setor”. Este último faz parte do mesmo movimento de transformação e (contra-) reforma operada pelo neoliberalismo, sob o comando hegemônico do capital financeiro (MONTAÑO, 2007, s/p).

O “terceiro setor” emergiu a partir da reestruturação do Estado, no contexto em que as políticas neoliberais se consolidaram. Apresenta-se como uma forma de descentralizar as funções do núcleo estratégico do Estado não-exclusivas. Entretanto, o que vem ocorrendo é um processo de “descentralização destrutiva”, promovendo o desmonte de políticas públicas sociais existentes sem deixar nada no lugar, implementando um verdadeiro “estado de mal-estar social”.

*O crescimento do chamado “terceiro setor” é consequência direta e explícita do projeto neoliberal, simultaneamente com a redução do gasto social do Estado, e a desobrigação do capital do financiamento da política social (MONTAÑO, 2007, s/p – Grifos do autor).*

Muitos questionamentos são correntes no campo deste tema polêmico. Montañó (2003) menciona que vários teóricos o apreendem como superador da dicotomia público/privado. Seria “terceiro” ou “primeiro” setor? O terceiro setor teria aparecido para resolver esta dicotomia? Se o Estado está em crise e o mercado tem uma lógica lucrativa, nenhum poderia se responsabilizar pelo social. Neste sentido, o “terceiro setor” seria a articulação/interseção entre o primeiro e o segundo setor, a atividade pública desenvolvida pelo setor privado (o público não-estatal). O espaço que o “terceiro setor” ocupa é considerado público, porém privado, porque, de acordo com Rico (1998), nele coexistem o Estado, o mercado e o “terceiro setor”.

Ao longo dos estudos e análises sobre o “terceiro setor”, constata-se, na literatura corrente, diversas abordagens que se convergem para duas vertentes: uma de cariz propositiva e outra de cariz crítica. A primeira, encontrada especialmente em obras ligadas ao campo da

administração e do direito e, a outra, especialmente ao campo de economia e de políticas públicas.

Na perspectiva dos autores da vertente crítica, um dos maiores problemas relacionados ao “terceiro setor” refere-se ao fato de que, ao transferir responsabilidades da esfera do governo para as organizações da sociedade civil, o Estado desvencilha-se de seu papel fundamental concernente à assistência social, havendo ainda outros desdobramentos, expressos pelo fim da dicotomia público x privado: desobrigação do Estado às questões relacionadas ao social; perda dos direitos historicamente conquistados; atendimento precário, pontual e, sobretudo em regiões prósperas do país; e a transformação de serviços que as pessoas têm por direito em ações de altruísmo.

Já na perspectiva propositiva, também reconhecida como dominante ou apologética, a emergência do “terceiro setor” é extremamente importante, pois ele é responsável por ajudar grande parte da população que se encontra desassistida, e esta colaboração, embora de qualidade duvidosa, para quem não tem nada, pode representar tudo. Autores propositivos afirmam que o governo encontra-se em crise e seus serviços são precários, burocráticos e de má qualidade; as organizações do “terceiro setor”, por sua vez, são dinâmicas, democráticas, populares, flexíveis, a solução mais eficaz para os problemas do Estado. Suprem falhas do Estado em crise, no que concerne às questões sociais, e ainda aliviam o peso dos gastos sociais que sobrecarrega o governo (despesas onerosas para o Estado). Em linhas gerais, para os autores de procedência propositiva, a emergência e consolidação do “terceiro setor” ocorre devido à decadência da ação do primeiro setor, representado pelo Estado, que gradativamente exime-se de suas funções básicas, delegando-as a outras esferas da sociedade.

Atualmente, existe uma vasta gama de organizações que estão atuando no setor público não-estatal, substituindo a ação do Estado. As que mais se destacam são: fundações: responsáveis pela acumulação de fundos para aplicá-los nos setores sociais (exemplo:

Fundação Bradesco); entidades beneficentes: cuidam de idosos, dependentes químicos, órfãos, mães solteiras, entre outros; fundos comunitários: consiste na doação de todas as empresas para um fundo comunitário comum, que é redistribuído para ONG's, entidades beneficentes, etc.; entidades sem fins lucrativos: entidades que ajudam os carentes e necessitados (muitos utilizam esta modalidade apenas em benefício próprio—isenção de impostos); Organizações Não Governamentais: lutam pela causa social, cuja principal característica era, nos anos 1980, a força política, e hoje se profissionalizaram e estão completamente despolitizadas; instituições privadas sem fins lucrativos (os lucros não podem ser utilizados em benefícios particulares); elite filantrópica: grandes personalidades que investem no social por meio de fundações como jogadores de futebol, cantores, *Bill Gattes*; e empresas com responsabilidade social: assim denominadas por conduzirem os negócios da empresa de forma a torná-la parceira e co-responsável pelo desenvolvimento social.

Todas estas organizações possuem interesses velados e pontos vulneráveis nos serviços que oferecem. A maioria das fundações não consegue acumular fundos para utilizá-los nos períodos de crise; entidades beneficentes nem sempre contam com profissionais qualificados para oferecer os serviços que disponibilizam; fundos comunitários (mais comuns nos EUA.) repassam os recursos para entidades não confiáveis; ONG's, muitas utilizam-se do nome apenas para captar recursos financeiros e os usam em benefício próprio; elites filantrópicas, que encontraram na ajuda aos mais necessitados uma forma de reduzir os gastos com o imposto de renda; as empresas com responsabilidade social que, além das isenções, atuam no âmbito social, buscando fazer seu *marketing*, o que aliás, foi comprovado empiricamente<sup>18</sup>, e a própria diretora de uma empresa de Uberlândia - MG afirma isso em uma entrevista concedida a uma revista local.

---

<sup>18</sup> Pesquisa de PIBIC, financiada pelo CNPq. Intitulada: “As Novas Configurações do Estado e da Educação Sob as Influências do “Terceiro Setor” na Contemporaneidade”, realizada no período de 2005 /2006.

Talvez algumas empresas não consigam enxergar o *retorno para sua marca*. O *reconhecimento* que uma empresa tem por uma ação social estruturada, acompanhada e avaliada é diferente de uma simples propaganda que vai dar *reforço à marca*. Aquilo tem uma legitimidade maior (GARCIA, 2004, p. 23 – Grifo nosso).

Dois dos segmentos supracitados assumiram grande relevância no cenário social e contribuíram de forma bastante expressiva para as novas configurações que o Estado está assumindo na contemporaneidade: as ONG's e as “empresas com responsabilidade social”.

Com relação às ONG's<sup>19</sup>, será apresentado um breve histórico, resgatando as mudanças que sofreram dos anos 1970 e 1980 para os anos 1990, em virtude da intensa despolitização que sofreram e do papel estratégico que assumiram atualmente ao se posicionarem ao lado do Estado e do segmento empresarial (por meio das parcerias), com o objetivo de angariar recursos financeiros.

No que concerne às empresas que desenvolvem responsabilidade social (segmento que constituirá o universo de pesquisa deste estudo), será desenvolvido um trabalho mais detalhado, de forma a problematizar como são oferecidos os serviços sociais básicos à população por meio do *trabalho voluntário*, de forma a elucidar suas contribuições para a desresponsabilização e o aparecimento de um novo conceito de Estado, e ainda colocar em evidência como ocorre a expansão da exploração do trabalhador voluntário por meio dos projetos de responsabilidade social, foco central deste trabalho.

### **3.2.1 O PAPEL DAS ONG'S E AS CONQUISTAS SOCIAIS DOS ANOS 1980**

As décadas de 1970 e 1980, no Brasil, portaram algumas peculiaridades se relacionadas aos países centrais. Na década de 1970, o regime político vigente no país era a

---

<sup>19</sup> No que concerne às ONG's, não aprofundaremos análises, pois, embora tenha algumas aproximações com as empresas que desenvolvem responsabilidade social e com o “terceiro setor”, não constitui nosso objeto de investigação.

ditadura militar, com Estado forte, porém pautado em diretrizes autoritárias, nacionalistas e centralizadas. Já, em meados da década de 1980, com a destituição dos militares do poder, o país passava por um processo de redemocratização e os reflexos da crise internacional que abalara os países centrais já incidiam sobre o país.

Os anos 1980 foram considerados como a década perdida economicamente, todavia, paradoxalmente, foi uma década de grande conquista social. A implantação da Constituição de 1988<sup>20</sup> criou uma série de direitos e garantias aos servidores públicos, tais como: a estabilização de centenas de milhares de trabalhadores, a obrigatoriedade de implantação do regime jurídico único na área de pessoal, que aumentou os direitos e garantias dos servidores e da isonomia de vencimentos para cargos assemelhados (PIMENTA, 1998).

Na perspectiva de Gohn (1999), nos anos 1970 e 1980, os movimentos sociais fizeram da política seu eixo básico de articulação e identidade, atuando por meio de reivindicações por direitos (sociais, políticos, econômicos e culturais). Para Montaño (2003), já na década de 1970, as ONG's desempenhavam um papel articulador ao lado dos movimentos sociais e captador de recursos para eles. Assim, neste período, as ONG's assumiram o importante papel de suporte para os movimentos sociais que lutavam contra o regime político militar (em prol dos presos políticos); organizavam lutas populares, por direitos e condições mínimas de sobrevivência cotidiana (necessidades básicas); reivindicavam interesses específicos, como alimentação para creches, “caldeirões” populares e em defesa dos direitos da mulher, da criança, do adolescente, e dos trabalhadores.

Nessa direção, as ONG's eram demoninadas cidadãos e militantes, e estavam bastante próximas de movimentos e grupos da esquerda ou de oposição ao regime militar. De acordo com Montaño (2003), tinham como “missão” contribuir para a organização interna e com a

---

<sup>20</sup> Consagrou um novo pacto social, que apontava para a construção de uma espécie de Estado de Bem-Estar Social. Teve caráter tardio, pois emergiu no Brasil, num contexto internacional no qual se questionava a intervenção do Estado como sendo, nas palavras de Hayek, “caminho da servidão”. Assim, este novo pacto é rapidamente substituído, na década de 90, pela aliança neoliberal, já consolidada nos países centrais (MONTAÑO, 2003).

articulação entre os movimentos sociais, além de transferir para estes os recursos captados de organismos estrangeiros. “O ator principal, nesta relação, era o movimento social; a ONG, um importantíssimo ator coadjuvante (MONTAÑO, 2003, p. 271)”.

Foram justamente os movimentos sociais engajados politicamente, interconectados às ONG’s e à Constituição de 1988, que retardaram a difusão das políticas neoliberais no Brasil. Entretanto, nos anos noventa, iniciada a reforma do Estado brasileiro, esta questão foi profundamente alterada. A defesa do espaço público não-estatal pelos responsáveis pela reforma gerencial contribuiu para uma nova modalidade de ONG’s e movimentos sociais. Na perspectiva de Montaña (2003), ocorreu uma monumental inflexão na relação movimento social / ONG’s. “Com efeito, as ONG’s, passaram paulatinamente, na década anterior, a ocupar o lugar dos movimentos sociais, deslocando-os de seu espaço de luta e da preferência na adesão popular” (MONTAÑO, 2003).

Assim, embora o Brasil tenha entrado em crise na década de 1980, apenas na década seguinte tiveram início os ajustes e reformas com o objetivo de reverter o quadro de crise. Iniciaram-se as reformas e a subordinação do país às políticas neoliberais, foi: o “ajuste neoliberal” engendrando o “desajuste social” (TAVARES; FIORI, 1993). Enquanto o Brasil vivia esta conjuntura, os países de capitalismo avançado já abriam as portas às políticas neoliberais.

Nos anos 1970 e 1980, as ONG’s e os movimentos sociais eram as organizações que mais se destacavam como entidades direcionadas para as questões sociais, sobretudo, contra o regime político (presos e torturados) e por uma organização popular, de luta por direitos e condições mínimas de sobrevivência cotidiana.

No Brasil, nos anos 70-80, as ONG’S CIDADÃS e militantes estiveram por detrás da maioria dos movimentos sociais populares urbanos que delinearam um cenário de participação na sociedade civil, trazendo para a cena pública novos personagens, contribuindo decisivamente para a queda do regime militar e para a transição democrática no país. As ONG’s contribuíram para

a reconstrução do conceito de "sociedade civil" termo originário do liberalismo que adquire novos significados, menos centrado na questão do indivíduo e mais direcionado para os direitos de grupos (GOHN, 1999, p. 7).

Nos anos 1990, esta situação se modificou sensivelmente. A principal causa foi o fim do financiamento internacional, que voltou suas atenções para os processos de redemocratização do Leste europeu. Para Gohn (1999), a escassez de recursos das agências de cooperação internacional e mudança interna nos critérios e diretrizes (de assessoria técnica para geradora de fundos financeiros) levaram as ONG's à necessidade de gerarem recursos próprios e lutarem pelo acesso aos fundos públicos. Em função destas alterações, as atividades de militância assumiram segundo plano, e as atividades produtivas ganharam centralidade no cotidiano das ONG's.

Assim, o movimento dos seringueiros, por exemplo, lutará não apenas por seus direitos ou contra a opressão dos grandes latifundiários, dos donos das madeiras etc. Ele lutará basicamente para vender seus produtos em mercados mais competitivos. O mesmo ocorre com o movimento dos índios: eles pressionarão pela demarcação das terras, mas também querem vender castanhas, ervas etc. no mercado nacional e internacional, a preço justo e certo, e não como mercadoria "alternativa", a preços baixos (GOHN, 1999, p. 7).

O novo quadro que caracterizou as ONG's foi composto por eficiência e produtividade na gestão de projetos sociais. Pessoal qualificado com competência para gerir projetos com gabarito passou a ser a diretriz central em detrimento da militância, ou engajamento anterior à causa em ação. De acordo com Paoli (2002), um dos principais argumentos para a transferência de responsabilidades às ONG's não consiste no raciocínio de que estas organizações podem pensar bem os serviços sociais, e, sim, o de que "elas sabem gastar bem" e portanto executarão melhor estes serviços, ou seja, não há interesse em saber da qualidade dos serviços, mas, sim, se são concretizados.

Montaño (2003), citando Petras (1999), destaca outros fatores que contribuíram para as mudanças ocorridas na década de 1990 na relação entre ONG's e movimentos sociais. De acordo com o autor, houve uma relação direta entre o crescimento dos movimentos sociais que se contrapunham ao modelo neoliberal e o esforço das agências do capital para subvertê-los por meio de formas alternativas de ação social, ou seja, injetando recursos nas ONG's. O percentual de verbas destinadas às ONG's, pelos governos europeus e norte-americanos juntamente com o Banco Mundial, aumentou nos anos 1980, na medida em que se fortalecia a oposição ao neoliberalismo (MONTAÑO, 2003).

Nessa direção, Montaño (2003) constata que, nos anos 1990, há um grande crescimento em quantidade e em número de membros nas ONG's, enquanto que os movimentos sociais seguem o caminho oposto. Emergem entidades próximas ao modelo norte-americano “non-profists”, articuladas às políticas neoliberais, dentro do espírito da filantropia empresarial. E, ao contrário das ONG's dos anos 1970 e 1980, originárias dos movimentos e mobilizações populares, essas entidades não mais se colocarão contra o Estado. Segundo Gohn (1999), elas querem e buscam parceria com o Estado.

As novas entidades que estão se expandindo estruturam-se como empresas, autodenominam-se cidadãs por se apresentarem sem fins lucrativos e atuarem em áreas de problemas sociais, criam e desenvolvem frentes de trabalho em espaços públicos não estatais; algumas nasceram por iniciativas de empresários privados e se apresentam juridicamente como ONGDS - Organizações Não-Governamentais de Desenvolvimento Social. Este fato ampliou o universo da participação para campos pouco ou nada politizados e desenvolveu inúmeras novas formas de associativismo ao nível do poder local (GOHN, 1999, p. 8).

Assim, nos anos 1990, as ONG's são reconfiguradas e passam a estabelecer novas relações com o Estado e também com empresas da esfera privada, tornam-se em muitos casos parceiros. E este novo relacionamento é caracterizado, por Montaño (2003), como dócil, despolitizado e despolitizador, funcional ao projeto neoliberal de reestruturação sistêmica.

“Da *luta* (dos movimentos sociais), passa-se à *negociação* (entre ONG e Estado), de relação de interesses conflitantes (das organizações populares), à relação clientelista” (MONTAÑO, 2003, p. 273 – Grifos do autor).

Outro aspecto relevante, destacado por Gohn (1999), refere-se às ligações entre as ONG's e o Banco Mundial. A partir dos anos 1990, o Banco tem privilegiado ações e parcerias com as ONG's, visto que a maioria dos empréstimos do banco envolve parcerias entre estes segmentos. Em 1994, a metade dos projetos de financiamentos aprovados pelo banco envolviam ONG's de diferentes tipos e objetivos.

Primeiramente precisamos mencionar a ambigüidade de uma organização que, conhecida como “não governamental”, no entanto depende hoje fortemente de financiamento do Estado e/ou das empresas capitalistas. Sua atual necessidade pelas fontes de financiamento (pomposamente chamada de “captação de recursos” ou “*fundraising*”) a leva justamente a uma situação de *dependência*. Longe estão elas de serem “independentes”. E parece ser justamente este aspecto que as torna, nos dias de hoje, fortemente funcionais aos projetos neoliberais na América Latina. Para receberem recursos estatais ou empresariais, tal como reza a cartilha da captação de recursos, as ONG's devem se adequar às condições, interesses e orientações das entidades financiadoras (MONTAÑO, 2007, s/p – Grifos do autor).

Portanto, o contexto atual das ONG's e de outras entidades constitutivas do “terceiro setor” é marcado pela ausência de uma central que integre as atividades, desprovidas de oligarquia e burocracia. Não há mais formas massivas e politizadas de participação; o que existem são múltiplos planos e alternativas de associação (RICO, 1998). Essas entidades estão situadas no espaço público não-estatal, sem nenhuma garantia legal e de qualidade questionável, já que são oferecidas por voluntários, que têm boa vontade, mas, muitas vezes, não são profissionais da área.

### 3.2.2 EMPRESAS COM RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL

Os anos 1990 são considerados um marco na história política, econômica e social brasileira. Foi um contexto marcado pela emergência das políticas neoliberais e desestabilização de algumas conquistas angariadas em períodos de lutas anteriores. Não só as ONG's passaram por substantivas mudanças neste período; a esfera privada também passou por mudanças sensíveis. E a adesão do Estado brasileiro às políticas neoliberais favoreceu a entrada da esfera privada no provimento de serviços sociais por meio da proclamada “responsabilidade social empresarial”.

Na perspectiva de Goldberg<sup>21</sup> (2001), a década de 1990 marcou o despertar das empresas para o seu papel social. Inseridas no segundo setor, 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 desta década.

Para compreender a responsabilidade social empresarial, também reconhecida como filantropia empresarial, é necessário inseri-la no “terceiro setor” e compreender que se trata de um processo no qual o setor privado passa a atuar em espaços públicos, utilizando tanto recursos públicos quanto privados.

Faz-se necessário também elucidar a evolução dos nomes e objetivos dados ao ato de ação empresarial. Segundo Paoli (2002), de “filantropia” a “responsabilidade”, e desta, ao “investimento social”. De acordo com a autora, este tema atingiu expressiva relevância nas discussões internas das empresas, pois a atuação no setor social tornou-se um diferencial de

---

<sup>21</sup> Ruth Goldberg é consultora da Unesco no Programa Voluntários do Conselho da Comunidade Solidária e é responsável pela área de voluntariado empresarial. Lançou em 2001, com o apoio do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social e do Programa Voluntários do Conselho da Comunidade Solidária, o manual intitulado: *Como as Empresas Podem Implementar Programas de Voluntariado*.

competitividade. Há alguns anos, era comum associar responsabilidade social a filantropia; hoje, no entanto, a discussão está mais direcionada para a ação social como uma oportunidade de negócio do que a uma mera atitude filantrópica (PAOLI, 2002).

A expressão “valor agregado à marca” através da filantropia pode mostrar mais claramente esta dimensão. Definida como uma atitude favorável que a sociedade atribui a uma organização... [que] constitui-se a base que influencia comportamentos de fidelidade a produtos e marcas, torna-se não só uma fórmula insistente como meio de motivar a adesão das empresas aos programas das fundações empresariais, como também faz pender pesadamente as discussões apenas às propostas instrumentais da medição quantitativa de seus resultados. Nestas ênfases, as realizações do trabalho social viram “produtos” cujo público é formado pelos acionistas e consumidores. Isso pode estar mostrando que a racionalidade econômica dos interesses privados deve comandar bem mais a filantropia empresarial do que o compromisso ético com a sociedade (PAOLI, 2002, p. 395).

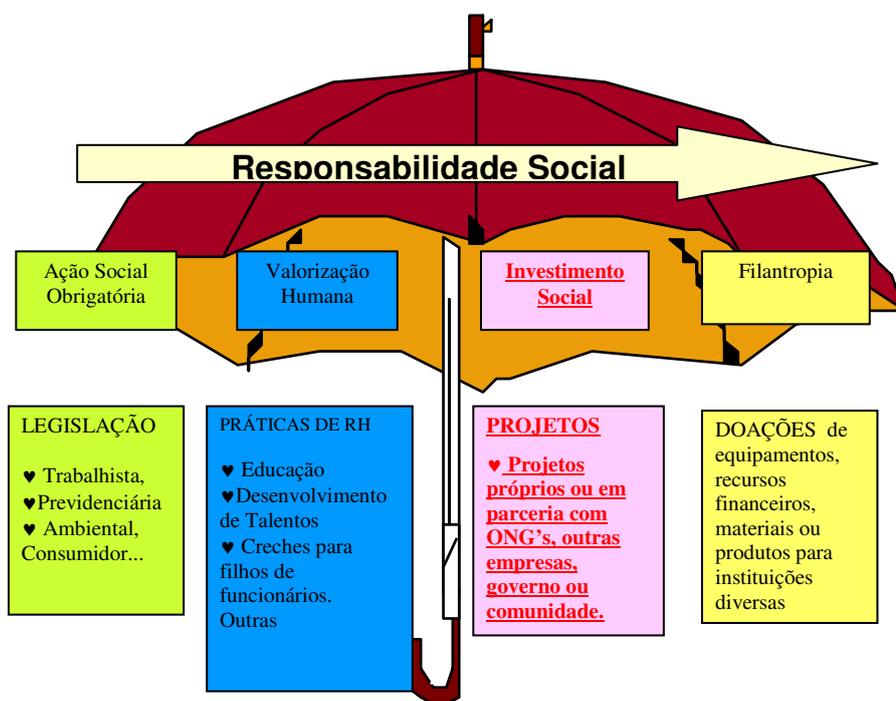
A responsabilidade social é definida como uma forma de as empresas conduzirem seus negócios “de tal maneira que as tornem parceiras e co-responsáveis pelo desenvolvimento social” (INSTITUTO ETHOS, 2004). A empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes envolvidas no negócio (*stakeholders*): acionistas, funcionários, fornecedores, consumidores, comunidade, governo, meio ambiente, etc., de forma a conseguir incorporá-los no planejamento de suas atividades, buscando atender às demandas de todos.

Para as empresas, existe uma grande diferença<sup>22</sup> entre responsabilidade social e programas de investimento social. A responsabilidade social perpassa todos os processos da empresa, desde oferecer cursos de qualificação aos seus trabalhadores até produzir mercadorias de qualidade para seus consumidores; ela é mais ampla. Já os projetos de investimento social referem-se às ações da empresa sem fins lucrativos para ajudar as camadas desassistidas da sociedade.

---

<sup>22</sup> Resultados da pesquisa empírica em nível de Iniciação Científica, intitulada: “As Novas Configurações do Estado e da Educação Sob as Influências do “Terceiro Setor” na Contemporaneidade”, realizada no período de 2005 /2006 e financiada pelo CNPq.

Outra importante distinção neste campo refere-se à filantropia e à responsabilidade social. Para os diretores das empresas, a filantropia diz respeito a uma prática de “apagar incêndios”, ou seja, é pontual e paliativa, é esporádica e não incentiva o beneficiado a buscar condições de se melhorar. Já os projetos de responsabilidade social são mais sistematizados, acompanhados e mensurados segundo mecanismos gerenciais da empresa. Assim como na empresa, tem como objetivo a eficácia e a eficiência. Os projetos são contínuos e oferecem aos beneficiados condições de caminharem sozinhos após o fim do projeto. Por exemplo, ele não oferece uma “roupa pronta”, mas cria um “ateliê” e ensina estas pessoas a fabricarem o vestuário. Muitas empresas utilizam o seguinte organograma para elucidar estas questões:



**FIGURA 1 - GUARDA-CHUVA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL**

Fonte: Material didático disponibilizado pela empresa Braspelco.

Para Rico (2004), historicamente, a filantropia e a assistência não fizeram parte da cultura empresarial brasileira. Mesmo a partir do processo de industrialização, as ações sociais empresariais foram heterogêneas, pontuais, dependentes e tuteladas pelo Estado. As ações sociais mais evidentes até então se referem às práticas das irmandades, atribuindo um papel diferenciado à Igreja.

Esta situação começou a modificar-se a partir da redemocratização do país na década de 1980 e, sobretudo, na década de 1990. Com o rápido avanço tecnológico, o toyotismo, a eliminação das fronteiras nacionais e a emergência de políticas neoliberais<sup>23</sup>, que contribuíram para a globalização econômica, concretizou a internacionalização da economia e a abertura do mercado global. Nesse novo contexto, no qual as grandes empresas lutam por um espaço no mercado global e não mais se encontram vinculadas a um estado-nacional, as estratégias de obtenção de lucros são modificadas, já que apenas as vantagens em cima dos preços dos produtos não são suficientes para garantir o mercado consumidor.

De acordo com Paoli (2002), na década de 1980, o conceito de cidadania assumiu centralidade no pensamento social e político brasileiro. Constituiu-se como parâmetro crítico de uma dupla transformação por que o país passava. Por um lado, a noção retrabalhada de cidadania designava um desafio histórico: a passagem das formas recorrentemente autoritárias de governo para uma democracia alargada. E, de outro, definiu a tragédia do processo neoliberal em curso, cujo objetivo era a desregulação público-estatal da economia de mercado (livre de limitações públicas e responsável por aprofundar cada vez mais os mecanismos de exclusão social e política).

A palavra cidadania passou, desde então, a circular como linguagem conotativa de civilidade e experiência social. Nas palavras de Paoli (2002), figurou como uma alternativa de segurança e ordem, incapaz de ser fornecida pelos tradicionais modos autoritários e policiais de agir e de pensar sobre estes problemas. Engendrou na opinião pública uma demanda por responsabilidade apenas secundariamente dirigida ao governo.

De fato, esta demanda foi capturada através do apelo ao ativismo social voluntário da população, e a palavra “solidariedade” tornou-se, no senso comum, a disposição altruísta voluntária de um indivíduo, uma organização ou uma empresa, um quase sinônimo de cidadania (PAOLI, 2002, p. 377).

---

<sup>23</sup> A subordinação brasileira às políticas neoliberais fez com que o Estado assumisse uma postura voltada para a estabilidade da moeda e deixando de investir cada vez mais nas questões sociais (RICO, 2004).

Assim, cidadania e solidariedade (com seus sentidos originais modificados) assumem grande importância nos anos 1990, em virtude do modelo neoliberal adotado, que pretendia livrar-se dos investimentos em obrigações públicas de proteção e garantia eficazes dos direitos sociais. Simultaneamente, a referência estatal relacionada a políticas distributivas, apesar de solidamente estabelecida na cultura do país, tinha destacado apenas o seu histórico lado autoritário, burocrático e ineficaz (PAOLI, 2002).

A partir dos anos 1980 e 1990, as pessoas passaram a serem vistas como consumidores e não mais como cidadãos. Nos anos 1980, tudo passou a ser balizado em torno dos interesses do mercado, inclusive provocando mudanças dentro das empresas: todo sujeito se tornou cliente; os trabalhadores assalariados se tornaram colaboradores; esses não recebem mais salários e sim “participação no lucro da empresa”. A sociedade se adequou à lógica mercantil.

Assim, a iniciativa privada promoveu uma reestruturação no planejamento estratégico das empresas. Segundo Rico (2004):

As organizações empresariais começaram a promover um discurso politicamente correto, pautado na ética, implementando ações sociais que podem significar ganhos em condições de qualidade de vida e trabalho para a classe trabalhadora ou, simplesmente, podem se tornar um mero discurso de *marketing* empresarial desvinculado de uma prática socialmente responsável (RICO, 2004, p. 74).

Dessa forma, a responsabilidade social empresarial deixou de ser uma opção para tornar-se fator estratégico na política interna e externa da empresa, engendrando, assim, polêmico debate a respeito das “intenções e finalidades” de suas ações, bem como seus impactos ao intervir na esfera pública, historicamente, de competência do Estado.

Segundo Rico (1998), quando as empresas investem na sociedade, não estão prestando favores ou doando benefícios; elas estão buscando algum retorno.

Os investimentos em projetos sociais podem estar ligados à *eficácia da produção* e à *lucratividade da empresa*. Na medida em que o investimento em programas sociais contribui para uma melhoria de qualidade de vida da comunidade, na qual a organização está inserida, é fato que poderá se obter uma mão-de-obra qualificada de acordo com seus objetivos (RICO, 1998, p. 37 – Grifos do autor).

Além disso, para Rico (2004), um projeto social bem sucedido traz como consequência o reconhecimento institucional, comunitário e social, ou seja, a construção de uma imagem positiva que, de certa forma, provoca impactos positivos na comunidade.

Hoje há uma preocupação no sentido de avaliar até que ponto as práticas de responsabilidade social de uma empresa são percebidas pelo consumidor e *reforçam a sua marca* e como desenvolver um planejamento integrado no qual *as ações sociais sejam incorporadas à valorização da marca da empresa* (RICO, 2004, p. 74 – Grifos nossos).

Segundo Rico (2004), o investimento das empresas no setor social constitui uma questão estratégica, com o objetivo de adquirirem visibilidade frente ao mercado consumidor e conseguir diferenciais de competitividade por meio da valorização de sua imagem. A empresa faz uso de várias estratégias para comercializar e tornar pública a imagem de seus produtos (*marketing*, promoção, publicidade). Rico (2004) afirma que todos os custos destas estratégias são repassados no preço final do produto. “Portanto, são mecanismos comerciais com objetivos econômicos que não oneram a empresa” (RICO, 2004, p. 75).

Graciolli (2006) identifica a responsabilidade social empresarial como mais do que uma estratégia de mercado. Demonstra em suas análises que se trata de um poderoso aparelho privado de hegemonia no contexto neoliberal, que produz e dissemina valores e percepções de mundo, visando à direção moral, intelectual e política da sociedade.

As empresas representam uma fração pertencente à classe dominante, com forte expressão política, alocadas na esfera da sociedade civil. É neste segmento que os aparelhos privados, que abarcam também o empresariado, efetivam a disputa e a difusão de visões de

mundo. Com efeito, em consonância com o próprio movimento do capital e suas respectivas configurações, auxiliados pela mediação exercida pelo trabalho dos intelectuais orgânicos, os empresários buscam constantemente aprimorar e manter a ideologia sobre a classe trabalhadora.

Além disso, entendemos que uma análise crítica da RSE deve ir além dos benefícios imediatos proporcionados pelos projetos, reconhecendo seus limites e sua funcionalidade no contexto de ascensão das práticas neoliberais, em que o Estado se afasta da “questão social” e ganha força uma concepção restritiva de cidadania. No plano da apreensão das determinações desses fenômenos, encontramos, mais do que uma estratégia de mercado e da funcionalidade mencionada, a caracterização da RSE como aparelho privado de hegemonia (GRACIOLLI, 2006, s/p).

Ao analisar um projeto denominado *Encantar*, desenvolvido pelo Instituto Algar, Lucas (2006) demonstra na prática como a empresa se concretiza como um aparelho privado de hegemonia:

No que se refere ao *Correio Educação*, uma representação muito comum é de que a presença do projeto, com a distribuição de jornais, aproxima o aluno da realidade em que ele vive, dando uma nova dinâmica ao ambiente escolar. Esta vitalidade trazida pelo projeto é de certa forma o contraponto ao dia-a-dia da escola pública sucateada e distante da realidade externa. O mesmo acontece, de certo modo, com o *EmCantar*, cujas oficinas trazem doses de alegria e *encantamento* para o ambiente desencantado e sem incentivos da escola pública brasileira. No âmbito das representações há uma polarização, na qual o pólo positivo é a empresa “responsável” e o pólo negativo é o Estado falido, o que indica que a RSE representa um fator de ampliação do “poder social” das empresas e por consequência da ordem capitalista, constituindo, assim, um importante aparelho privado no contexto da hegemonia neoliberal (LUCAS, 2006, s/p - Grifos do autor).

Bernardo (1998), citando Tragtemberg (1980), descreve que empresa não é só o local físico onde o trabalho excedente cresce às expensas do necessário; é também o cenário da inculcação ideológica. Dessa forma, caracteriza a empresa como um aparelho ideológico. Segundo Bernardo (1998), o Estado Amplo, por meio da transnacionalização do capital, consolidou sua capacidade de coordenar diretamente toda a vida social já que, ao desagregar o

Estado Restrito, é capaz de manipular políticos e parlamentares e, assim, ocupar o panorama ideológico.

Paoli (2002) destaca que, na maioria dos casos em que o empresário opta por não organizar uma entidade específica para o trabalho social (fundações ou institutos), tais gastos são alocados nos departamentos de *marketing* da empresa. A responsabilidade social das empresas está indiretamente ligada à substituição da idéia de deliberação participativa ampliada sobre os bens públicos pela noção de gestão eficaz de recursos sociais, cuja distribuição é decidida privadamente. “Nesse sentido, são práticas que desmancham a referência pública e política para reduzir as injustiças sociais” (PAOLI, 2002, p.404).

De acordo com Paoli (2002), a filantropia empresarial se adapta com vantagens às formas do lucro empresarial e, nesse prisma, ecoa o discurso neoliberal que preconiza a iniciativa individual e privada contra a ineficiência burocrática do Estado e a politização dos conflitos sociais.

É nesses termos que o empresariado brasileiro se agrega ao elogio da sociedade civil e do assim chamado “terceiro setor”, aparecendo como um ator que, junto com outras organizações sociais não-governamentais, afirma sua disponibilidade civil em contribuir, no âmbito privado e mercantil, para a redefinição do modo de operar as políticas públicas que se dirigem à integração social e profissional de parcelas da população (PAOLI, 2002, p. 386-387).

Simultaneamente ao encolhimento de políticas públicas direcionadas à promoção de garantias dos direitos sociais, de um lado, e da abertura do espaço às ações sociais privadas, de outro, evidenciam-se os alcances e limites da filantropia empresarial (PAOLI, 2002). Para esta autora:

É possível perceber, de um lado, o possível potencial inovador que a mobilização responsável empresarial dirige ao transbordamento da pobreza e das oportunidades de vida da população carente. De outro lado, é visível que esta mobilização oculta as políticas que aprofundam a exclusão social e desorientam politicamente a própria sociedade brasileira, além de ocupar

vantajosamente, em termos de seus interesses particulares, o próprio espaço que abre como ação civil para um público (PAOLI, 2002, p. 378-379).

Um grande problema nos programas desenvolvidos pelo segmento empresarial, destacado por Rico (2004), refere-se ao caráter seletivo das pessoas que são beneficiadas pelos projetos. Em outras palavras, são definidos pelas empresas critérios para selecionar quem irá participar do programa; normalmente, participa a população abaixo da linha da pobreza. Nesse sentido, percebe-se o papel imprescindível do Estado enquanto provedor universal dos serviços sociais que se estenda a toda a população, já que os programas oferecidos pelo “terceiro setor” são, em certa medida, categoriais e emergenciais.

Esta é uma questão contraditória que coloca em cheque a filosofia e os princípios da responsabilidade social empresarial, pois os serviços sociais direcionam-se para uma camada de cidadãos definida com base em critérios diferentes daqueles da universalidade de direitos (RICO, 2004, p. 80 – 81).

Montaño (2003) afirma que é critério das empresas desenvolver projetos nas comunidades em que se encontram inseridas, ou seja, nas regiões do país nas quais estão instaladas as empresas. Sul e sudeste são as regiões que mais recebem ajuda das empresas. Em contrapartida, os municípios mais pobres ficam praticamente desprovidos de assistência, além de se configurarem como áreas de maior desmobilização social. Soares (2000) afirma que 73,7% das empresas assistem à população da região onde estão instaladas. Assim, as áreas mais prósperas do país são mais assistidas, marginalizando as demais regiões realmente necessitadas, como o nordeste, que não abriga grande número de empresas privadas de grande porte.

Outro ponto crítico da interferência do setor privado nas questões sociais refere-se ao fato de que os projetos de responsabilidade social contribuem para o enfraquecimento dos movimentos sociais e instrumentos de luta e reivindicação. Isso ocorre quando existe um setor (saúde, educação, etc.) com graves problemas e entram em cena estes interventores que

solucionam o problema. Com estas medidas, eles contêm as reivindicações, despolitizam e desagregam as lutas populares.

Por mais inovadora e tecnicamente competente que seja a proposta de investimento sistemático empresarial privado na melhoria das carências mais básicas de parcelas da população pobre brasileira, a face mais conservadora da solidariedade privada contraditoriamente se mostra por inteiro na própria instituição da filantropia empresarial: *a de retirar da arena política e pública os conflitos distributivos e a demanda coletiva por cidadania e igualdade.* (...) As ações filantrópicas rompem com a medida pública ampliada entre necessidades e direitos e, portanto não criam seu outro pólo, o cidadão participativo que comparece no mundo para além da figura *passiva do beneficiário*, sombra de quem o beneficia. Ou seja, são ações que se movem *longe do amplo debate público* que costuma aparecer, em qualquer teoria política moderna, como a fonte de criatividades antagônicas e dialogantes que formam o centro de uma decisão pública e democrática sobre a alocação dos recursos materiais e simbólicos de uma sociedade (PAOLI, 2002, p. 379-380 – Grifos nossos).

As empresas que se envolvem em projetos sociais são consideradas “empresas cidadãs”. Na perspectiva de Rico (1998), são aquelas que, além de cumprirem sua função econômica, trabalham para a melhoria da qualidade de vida de toda a comunidade. Realizam esse trabalho, é claro, com diversos interesses que não são divulgados. Montañó elucida essa questão: “A chamada ‘responsabilidade social’ nada mais é que uma reatualização da ‘velha filantropia burguesa’, articulada a uma original forma de ‘marketing social’; que em conjunto ampliam largamente os lucros capitalistas” (MONTAÑO, 2007, s/p).

As empresas cidadãs atuam nos espaços do mercado e do Estado, propondo-se a colaborar com este no que se refere à implantação de políticas e programas sociais. Discursam reconhecer a “incapacidade atual do Estado” em enfrentar sozinho os problemas sociais, mas entendem que a responsabilidade pela Gestão de Políticas e Programas de erradicação da pobreza é, sem dúvida, da competência do Estado (RICO, 1998).

As empresas cidadãs geralmente são certificadas com selos de responsabilidade social e são autorizadas a utilizá-los em produtos, embalagens, propagandas e correspondências.

Conseqüentemente, passam a ser reconhecidas pelo compromisso com a qualidade de vida, equidade e desenvolvimento dos trabalhadores assalariados e sua família, pelo desenvolvimento da comunidade e preservação do meio ambiente, entre outros (RICO, 2004).

Normalmente, são avaliadas as seguintes áreas para a concessão dos selos de responsabilidade social:

<b>Áreas de Avaliação</b>	<b>Aspectos-chave</b>
Processo produtivo	-gerenciamento das relações trabalhistas. -respeito aos direitos humanos. -gerenciamento das relações com os fornecedores no tocante à contratação de mão-de-obra. -gestão ambiental. -natureza do produto.
Relações com a comunidade	-natureza das ações desenvolvidas. -problemas sociais solucionados. -beneficiários. -parceiros. -foco das ações. -escopo das ações.
Relações com os empregados e seus dependentes	-concessão de benefícios. -expansão dos benefícios aos dependentes. -gestão do clima organizacional. -gestão da qualidade de vida no trabalho. -programas de aumento da empregabilidade.

**QUADRO 1 – PRINCIPAIS ASPECTOS DAS ÁREAS DE AVALIAÇÃO SOCIAL**

**FONTE:** NETO; FROES (2002, p. 89)

Existem vários selos que avaliam e premiam diferentes áreas de atuação social nas empresas. Note-se que a criação dos selos é bastante recente, data do final dos anos 1990, justamente no período em que os programas de responsabilidade social se institucionalizaram e se concretizaram no núcleo estratégico das empresas em todo o mundo. O mais conhecido é o Selo de Qualidade ISO (Internacional), criado pela *International Organization for Standardization*, (Suíça). Segundo Neto e Froes (2002), este projeto objetivava criar a norma ISO 18000, nome que seria destinado ao ISO social. Mas em seu lugar foram criadas duas

outras normas de cunho social: a norma britânica BS 8800 (destinada a atender a área da saúde e segurança oferecida pela empresa aos seus funcionários) e a norma americana S.A 8000 (ênfatizando o respeito às leis trabalhistas e ausência do trabalho infantil).

O objetivo destas certificações é comprovar o exercício pleno da responsabilidade social interna e externa da empresa, conferindo-lhe a condição de empresa cidadã, além de demonstrar aos consumidores que seus produtos são desenvolvidos dentro dos padrões pré-estabelecidos, ou seja, são socialmente corretos. Os selos são avaliados como mais do que uma mera premiação. Eles são, sobretudo, um incentivo à prática da cidadania corporativa das empresas.

De acordo com os autores Neto e Froes (2002), a primeira norma de certificação social, a “*Social Accountability 8000*” (SA 8000), foi criada em 1997 pelo “*The Council on Economic Priorities Accreditation Agency – CEPAA*”. Seu objetivo era assegurar que nos processos produtivos não existissem ocorrências anti-sociais (trabalho infantil, trabalho escravo e quaisquer tipos de discriminação). Em 1999, foi lançado o AA 1000 pelo *Institute of Social and Ethical Accountability*. Esta norma foi responsável por ampliar o escopo de avaliação social da empresa e tem como objetivo monitorar as relações entre a empresa e a comunidade onde está inserida. Algumas empresas pioneiras já possuem certificação destes selos: *De Nadai* (produtora de alimentos industriais); a Bahia Sul Celulose (resultado da parceria – Companhia Suzano de Papel e Celulose e a Companhia Vale do Rio Doce – SA 8000, AA 1000); a Avon do Brasil (cosméticos - SA 8000); e a Petrobrás (BS 8800).

Existem também os selos nacionais. No caso do Brasil, o de maior destaque é o *Selo de Qualidade Abrinq*. A Fundação Abrinq confere o selo denominado “Empresa amiga das crianças”. As empresas que aderem às campanhas criadas por esta instituição adquirem autorização para utilizarem seu selo nos produtos e *logos*, sendo beneficiadas pela simpatia

dos clientes, apoio da comunidade e do governo, assumindo, dessa forma, a condição de empresas-cidadãs, além de reforçar suas atuações sociais.

Por fim, existem os selos locais. No caso de Uberlândia-MG, existe o *Selo Empresa Cidadã*. Segundo Magrelo (2004), trata-se de um título de reconhecimento conferido às empresas que ultrapassam a linha da filantropia e envolvem-se em projetos sociais. Este selo foi criado em 1998 pela vereadora Fátima Paiva, em Uberlândia – MG, e atualmente encontra-se sob a coordenação da CDL Uberlândia (Câmara de Dirigentes Lojistas de Uberlândia). Com a aprovação da lei em 2001, esta entidade (CDL), em parceria com a Câmara Municipal, assumiu todo o processo que envolve a premiação.

Na perspectiva de Paoli (2002), a premiação das empresas com estes selos nem sempre corresponde ao discurso politicamente correto pregado pelas empresas. A autora destaca dois aspectos para ilustrar esta situação; o primeiro refere-se à notável adesão da Petrobrás que, após anos de resistência a reconhecer o uso de trabalho infantil na indústria do álcool, aceitou adotar a cláusula do trabalho infantil para todos os contratos com seus fornecedores. Todavia, pesquisadores, segundo Paoli (2002), demonstram que esta adesão ocorreu somente quando se percebeu uma coalizão entre os interesses comerciais e a mobilização anti-trabalho infantil, em outras palavras, quando setores exportadores foram ameaçados de retaliação comercial.

O outro aspecto refere-se ao resultado de uma pesquisa na respeitada Fundação Abrinq, que demonstrou que o selo concedido por esta instituição não implica em uma garantia real do empenho das empresas acerca do trabalho infantil, pois não ocorrem auditorias sociais diretas nas empresas e nem outras formas de controlar o compromisso por elas assumido. A única forma de avaliar a idoneidade da empresa está pautada na confiança de que a própria visibilidade que a certificação concede à empresa a impeça de transgredi-lo (PAOLI, 2002).

O que agrava este problema, segundo Paoli (2002), é a figura histórica do empresariado brasileiro, visto como aquele que faz qualquer negócio, desde que seus interesses imediatos sejam concretizados e assegurados, de preferência longe do monitoramento público.

Estes selos propiciam às empresas vantagens competitivas, visibilidade nos negócios e divulgação de sua imagem (RICO, 2004).

Essa postura adotada (...) trazem muitos benefícios, como agregar valor ao produto ou serviço, que ajuda a construir a imagem da empresa, motivar funcionários, contribuir para atrair ou reter talentos e, principalmente, funcionar como um diferencial competitivo para o consumidor (CELESTINO, 2003, p. 16).

Estas são as principais explicações para a atuação das empresas no setor social por meio de projetos de responsabilidade social. A empresa investe nesse setor para devolver parte do que retirou dela, mas isso não ocorre porque ela é benevolente, mas para continuar lucrando, e lucrando cada vez mais. O selo contribui sobremaneira para o *marketing* da empresa. Diante desta situação, constata-se que a assistência empresarial à sociedade tem um grande ponto de vulnerabilidade: ela irá continuar investindo na esfera social enquanto for rentável para ela.

### **3.2.2.1 PPP. PARCERIAS PÚBLICO – PRIVADO**

Segundo Rico (1998), a expansão das entidades do “terceiro setor” tem sido acelerada nos últimos anos em função do aumento das despesas públicas com saúde, educação, pensões, entre outros, em todo o mundo.

Anos atrás, a base social do Estado foi ampliada, engendrando a transferência para o financiamento público de “despesas” relacionadas à reprodução da força de trabalho que

culminaram na emergência do Estado Providência. No entanto, este Estado já nasceu limitado pelo processo de internacionalização produtiva e financeira do capital. A circularidade anterior pressupunha ganhos fiscais que correspondiam ao investimento e à renda, que o fundo público articulava e financiava. Com a retirada de parte dos ganhos fiscais por meio da internacionalização, coube aos fundos públicos nacionais a tarefa de continuar articulando e financiando a reprodução do capital e da força de trabalho (RICO, 1998).

A dificuldade para investimentos na área social obriga, segundo Rico (1998), o Estado a estabelecer parcerias com a sociedade civil. “A escassez de recursos faz parte de um cenário que praticamente coloca a responsabilidade civil do cidadão e do empresário como indispensáveis ao enfrentamento da questão social” (RICO, 1998, p. 31).

As parcerias constituem uma área em franca expansão, e referem-se ao mais novo modelo de investimentos no “terceiro setor”. As parcerias congregam recursos e esforços do governo, empresas privadas, comunidade, ONG’s e demais entidades do setor. As principais características das parcerias são: atuação conjunta envolvendo empresas, governo, ONG’s e sociedade civil; predomínio de formas participativas de gestão; participação de múltiplos atores no desenvolvimento de ações sociais; foco nas ações de combate à pobreza; ênfase em projetos e ações em nível local; e grande adesão de membros da comunidade como voluntários (NETO; FROES, 2002).

Neto e Froes (2002) elucidam que as parcerias podem ocorrer de diversas formas, e destacam algumas: a empresa privada fornece recursos para o governo desenvolver os projetos sociais por meio de patrocínios, doações ou financiamento de campanhas sociais (parceria governo – empresa); a empresa contrata os serviços de uma ONG para desenvolver seus projetos sociais (parceria empresa – ONG); a empresa desenvolve seus projetos sociais com o apoio de uma ou mais ONG’s e demais entidades da sociedade civil (parceria empresa – ONG – sociedade civil); o governo desenvolve seus projetos com recursos da empresa e

com a participação de uma ou mais ONG's e da sociedade civil (parceria governo – empresa – ONG – sociedade civil); e a empresa implementa seus projetos com a participação da sociedade civil (parceria empresa – sociedade civil).

Entre estes diversos tipos de parcerias, Neto e Froes (2002) destacam que, de acordo com estudo do Banco Mundial, a tendência mais forte é a que compreende empresa, governo, ONG's e sociedade civil.

Segundo Gohn (1999), as políticas sociais tendem a ser formuladas para o atendimento de clientelas específicas, agrupadas e categorizadas como: índio, negro, mulher, terceira idade, entre outros, não mais para um cidadão que necessita de serviços como saúde, transporte, educação, habitação. Assim, as políticas sociais perdem o caráter universalizante e passam a ser formuladas de forma particularista, visando clientelas específicas. Passam a contemplar os interesses das maiorias demandatárias tornando-se segregativas.

Dessa forma, as políticas passam a ser gerenciadas pelas novas parcerias ou conexões entre ONG's, governos e empresários, organizadas no âmbito dos serviços públicos não-estatais (“terceiro setor”), novo *locus* das negociação e de conflito social. Novas formas de associativismo e associacionismo surgem fora do mundo dos movimentos sociais, e ao redor das novas organizações da sociedade civil (GOHN, 1999).

De acordo com Montaño (2003), as organizações do “terceiro setor” geralmente não possuem condições de autofinanciamento e, com isso, estabelecem as “parcerias” com o Estado, que mesmo financiando o público é beneficiado, pois ocorre uma redução relativa dos gastos sociais.

Montaño (2003) concebe as parcerias e as privatizações das políticas e serviços sociais como uma forma encoberta de privatização, que são responsáveis pelo aparente divórcio entre política econômica (articulação entre governo e mercado) e a política social (consubstanciada

na parceria entre Estado e “terceiro setor”), esta última condicionada e subordinada à primeira.

Rico (2004) descreve que a parcela do empresariado que aderiu à filosofia da responsabilidade social compreendeu que a agenda política do país deve ser pautada pela parceria entre Estado, sociedade civil e empresas. Todavia, faz-se necessário ressaltar que, na perspectiva de Montaño (2003), não existe essa separação setorializada entre Estado, sociedade civil e empresas. O que existe é uma totalidade social e o mercado não é separado da sociedade civil, mas, sim, parte dela.

De acordo com Rico (2004), nos anos 1980, imperou a dicotomia entre Mercado x Estado; no entanto, atualmente, está ocorrendo uma simbiose entre estas esferas. É rompida a dicotomia entre o público e o privado, na qual o público era sinônimo de estatal, e o privado, de empresarial (PAOLI, 2002). O setor mais prejudicado neste novo cenário é o social, que passa a ser atendido sem nenhuma garantia legal.

O governo federal tem colaborado com recursos financeiros nos projetos de parceria, conforme será abordado na próxima sessão. Todavia, a contribuição notável do Estado refere-se à área jurídica, com a regulamentação de novas regras para o *trabalho voluntário* por meio de leis que normatizam e criam novos tipos de relações de trabalho, de prestação de serviços não remunerados por períodos superiores a noventa dias e que não criam vínculos empregatícios, e, assim, desobrigam os encargos trabalhistas (GOHN, 1999).

### **3.2.2.2 VOLUNTARIADO EMPRESARIAL: TRADUÇÃO DA SUPER - EXPLORAÇÃO DO TRABALHADOR NO TEMPO PRESENTE**

No complexo campo do “terceiro setor”, existem diversas modalidades de voluntários. No presente trabalho, o foco central são os voluntários que trabalham em empresas e que são

incentivados pelas mesmas a se envolverem em projetos de responsabilidade social em nome delas.

Embora o voluntariado no Brasil tenha adquirido maior notoriedade recentemente, com a visibilidade dos programas da Comunidade Solidária presididos pela ex-primeira dama Ruth Cardoso e colocados em prática pelo governo federal de FHC, na década de 1990, já existia um dia dedicado à comemoração do dia do Voluntariado, o dia cinco de dezembro. Foi instituído no dia 28 de agosto de 1985, por meio da Lei nº. 7.352, sancionada pelo Presidente da República José Sarney. E, no primeiro domingo de dezembro, comemora-se em Minas Gerais, e também em outros estados do país, o Dia Estadual do Voluntariado, de acordo com o Decreto nº 43682, de 9/12/2003.

Dados históricos demonstram que a gênese do voluntariado remonta ao período colonial, no ano de 1543, por meio de manifestações movidas pela Igreja Católica junto às Santas Casas de Misericórdia, sobretudo a de São Vicente, considerada o primeiro núcleo de *trabalho voluntário* no Brasil (GOLDBERG, 2001). Em 1908, a Cruz Vermelha chegou ao território brasileiro e dois anos mais tarde, em 1910, o escotismo se estabeleceu no Brasil com o objetivo de “ajudar o próximo em toda e qualquer ocasião”. Em 1935, foi promulgada a Lei de Declaração de Utilidade Pública que visava regular a colaboração do Estado com as instituições filantrópicas. No ano de 1942, o presidente Getúlio Vargas criou a Legião Brasileira de Assistência – LBA e, em 1961, foi constituída a APAE (Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais) com a finalidade de incentivar a assistência aos portadores de deficiência mental. Em 1967, o Projeto Rondon viabilizou a ida de universitários voluntários ao interior do país. Já, na década de 1980, em 1983, foi criada a Pastoral da Criança, com o objetivo de treinar líderes comunitários para combater a desnutrição e a mortalidade infantil (SEJA UM VOLUNTÁRIO. E GANHE UM MUNDO MELHOR, 2007).

A década seguinte, de 1990, foi reconhecida como a década em que o voluntariado começou a ser valorizado pelas empresas. No ano de 1993, o sociólogo Herbert de Souza criou a Ação da Cidadania Contra a Fome, e a Miséria e Pela Vida e organizou a sociedade com o objetivo de combater a fome. Em 1995, com o apoio do governo de Fernando Henrique Cardoso foi criado o Conselho da Comunidade Solidária presidido pela primeira Dama Ruth Cardoso. Este programa marcou o início da “transferência” paulatina de responsabilidades ligadas à questão social do Estado para a sociedade civil, que passou a ser incentivada a participar da implementação de projetos sociais. Em 1997, na ocasião em que começavam a ser criados os selos sociais, maiores símbolos das práticas sociais desenvolvidas pelas empresas, foram criados, também, os primeiros Centros de Voluntariado do Brasil (SEJA UM VOLUNTÁRIO. E GANHE UM MUNDO MELHOR, 2007).

O ano de 1998 marcou a história do voluntariado. Esta modalidade de trabalho foi legalizada por meio da promulgação da Lei do Voluntariado – Lei 9.608, que dispõe sobre as condições do exercício do serviço voluntário e estabelece um termo de adesão, para que não ocorra problemas relacionados à justiça trabalhista<sup>24</sup>. No ano de 2001, foi celebrado o Ano Internacional do Voluntário, criado pela ONU. A Pastoral da Criança é indicada ao Prêmio Nobel da Paz, pelo trabalho realizado por seus 150 mil voluntários. Por fim, em 2002, a ONU escolhe o Brasil para representar o relatório final do Ano Internacional do Voluntário.

Para Rico (1998), a atuação das empresas nos setores sociais é inerente ao modo político e econômico de organização das forças produtivas, diferente das diversas argumentações correntes ligadas a aspectos de solidariedade e associativismo. Assim, torna-se necessário analisar esta ‘solidariedade’ inserida no contexto de desenvolvimento atual das forças produtivas. “No estágio da internacionalização do capital e do processo de

---

<sup>24</sup> Segundo Ruth Cardoso, esta lei elimina a confusão entre trabalho voluntário e trabalho remunerado.

globalização, tem havido uma mudança substantiva nas relações entre o Estado e o Mercado e entre estes e a Sociedade Civil” (RICO, 1998, p. 29).

De acordo com Rico (1998), dentro do processo de globalização financeira, a flexibilização das relações de produção e a maior participação do empregado no processo produtivo são grandes exigências, típicas dos modos gestoriais de acumulação flexível, cujo modelo hegemônico em todo mundo é o toyotismo. No tempo em que reinava a supremacia do fordismo, exigiam-se empregados especializados e “cumpridores de normas e procedimentos”; hoje, a situação se configura de forma bastante distinta. A demanda é por sujeitos pensantes, com escolaridade, e criativos para enfrentar situações inusitadas.

Esse novo contexto, fruto da reestruturação produtiva, envolve sensíveis mudanças no mundo do trabalho. O aumento da tecnologia tem ocasionado a substituição do trabalho vivo pelo morto (trabalho humano por máquinas). E os trabalhadores que ainda continuam empregados formalmente têm seu tempo de trabalho reduzido.

Rifkin (1995), grande entusiasta do “fim do emprego” e autor divergente da perspectiva adotada nas análises deste trabalho, argumenta que a retração dos setores privados e públicos conduzem os desempregados para pelo menos dois caminhos: para a economia informal, por meio da submissão a trabalhos esporádicos, para o crime, tráfico de drogas e prostituição, e para o emprego deste tempo ocioso em tarefas fora dos setores público e privado, ou seja, nas atividades do “terceiro setor”.

Nesse sentido, constata-se que a emergência do “terceiro setor” está intrinsecamente ligada à reestruturação produtiva em um contexto orientado por políticas de cunho neoliberal que, aliadas ao processo de globalização do capital e aos novos modos de gestão das empresas, estão criando um novo tipo de trabalhador e também novas formas de controle desses trabalhadores assalariados. “Além disso, o desenvolvimento tecnológico, muito acelerado nestes últimos anos, exige novas formas de organização do trabalho, maiores

investimentos na formação dos trabalhadores e novos dispositivos de controle” (LIMA, 1996, p. 21). Estes novos sujeitos, em função das reduções dos postos de trabalho como consequência do avanço tecnológico, estão sendo obrigados a se adequarem às novas estratégias delineadas pelas empresas.

O resultado deste novo arranjo refere-se à emergência do *trabalho voluntário*, constituído por colaboradores internos, que atuam, sem nenhum tipo de ônus ou obrigação, nos projetos de natureza social das empresas.

O voluntariado se organiza segundo os princípios gestoriais das empresas (eficiência, eficácia, transparência, resultados, entre outros). Normalmente, é bem sistematizado e apresenta inclusive valores, atitudes, direitos e deveres a serem seguidos.

Valores fundamentais da filosofia do voluntariado:

Igualdade entre os homens e mulheres; respeito à dignidade humana; justiça social: direito a uma vida digna; solidariedade humana e ajuda recíproca; democracia como forma de convivência social, direito de todos à participação e à possibilidade de tomar decisões; ajudar os outros a enfrentar suas necessidades e problemas; enfrentar o pessimismo e as crises de valores; ter fé em si mesmo e nas próprias potencialidades; adquirir responsabilidade pessoal; acreditar no compromisso (GOLDBERG, 2001, p.81).

Lima (1996) alerta para o fato de que as atuais formas de gestão de pessoal das empresas são postas como “uma nova filosofia de empresa”, mas o uso que os autores fazem do termo filosofia é deplorável. Trata-se de uma filosofia cuja finalidade é retirar o melhor do indivíduo. É estreitamente associada ao regulamento. Portanto, aqueles que a transgredirem gravemente devem ser seriamente punidos. “Nesta nova versão, a filosofia não é mais uma via de emancipação do homem, mas um instrumento de sua dominação” (LIMA, 1996, p.41).

As atitudes, no sentido de viver os valores, são:

Perceber e respeitar a cultura, os valores dos outros; estabelecer comunicação, diálogo; ser persistente, responsável e disciplinado; ter entusiasmo, iniciativa, otimismo; cooperar, trabalhar em equipe; receber e dar ao mesmo tempo; adquirir a formação e o treinamento necessários; estar disposto ao crescimento pessoal (GOLDBERG, 2001, p.81).

Os “valores” e as “atitudes” que permeiam a ação voluntária empresarial denotam o interesse velado das empresas que os utilizam enquanto mecanismos com vistas a potencializar a produtividade do trabalhador inserido na “planta produtiva”, pois incentivam comportamentos como “trabalho em equipe”, “compromisso”, “iniciativa”, “disciplina”, entre outros, que otimizam os rendimentos da empresa.

Os direitos são:

Desempenhar uma tarefa que o valorize e seja um desafio para ampliar habilidades ou desenvolver outras; receber apoio no trabalho que desempenha (capacitação, supervisão e avaliação técnica); ter a possibilidade de integração como voluntário na entidade onde presta serviços, ter as mesmas informações que o pessoal remunerado e descrições claras de tarefas e responsabilidades; participar das decisões; contar com os recursos indispensáveis para o trabalho voluntário; respeito aos termos acordados quanto a sua dedicação, tempo doado, etc. e não ser desrespeitado na disponibilidade assumida; receber reconhecimento e estímulo; ter oportunidades para o melhor aproveitamento de suas capacidades recebendo tarefas e responsabilidades de acordo com os seus conhecimentos, experiência e interesse; ambiente de trabalho favorável por parte do pessoal remunerado da instituição (GOLDBERG, 2001, p.82).

No que concerne aos direitos, evidencia-se que um importante aspecto deve ser colocado em relevo. Ao salientar que o trabalhador tem “direito” a cursos de capacitação, a ter tarefas que ampliem suas capacidades e, sobretudo, “receber reconhecimento e estímulo”, a empresa suscita no assalariado a expectativa de obter uma promoção e migrar para outras funções. O trabalhador voluntário torna-se “popular” dentro da empresa e é reconhecido por meio de premiações simbólicas, seminários e homenagens internas. Passa a ser visto como funcionário “modelo”, que ultrapassa suas responsabilidades dentro da empresa e faz algo para “ajudar o próximo”. Desse modo, quando surgem oportunidades para ocupar posições

mais altas e melhor remuneradas, o trabalhador assalariado normalmente é beneficiado pelo seu “comprometimento” com a empresa. Diante disso, é possível constatar que esta forma de “valorização” ou “reconhecimento” do *trabalho voluntário* configura uma estratégia de incentivo para adquirir a adesão de outros trabalhadores assalariados para o desenvolvimento do voluntariado e, assim, alimentar os rendimentos da empresa por meio da captação da mais-valia gerada, além de lucros propiciados pelo *marketing* e benefícios como isenção de impostos.

Por fim, todos os voluntários têm dever ou a responsabilidade de:

Conhecer a instituição e/ou a comunidade onde presta serviços (a fim de trabalhar levando em conta essa realidade social) e as tarefas que lhe foram atribuídas; escolher cuidadosamente a área onde deseja atuar conforme seus interesses, objetivos e habilidades pessoais, garantindo um trabalho eficiente; ser responsável no cumprimento dos compromissos contraídos livremente como voluntário. Só se comprometer com o que de fato puder fazer; respeitar valores e crenças das pessoas com as quais trabalha; aproveitar as capacitações oferecidas, através de uma atividade aberta e flexível; trabalhar de forma integrada e coordenada com a entidade onde presta serviço; manter os assuntos confidenciais em absoluto sigilo; acolher de forma receptiva a coordenação a supervisão de seu trabalho; usar de bom senso para resolver imprevistos, além de informar os responsáveis (GOLDBERG, 2001, p.82, 83).

De acordo com o Centro de Voluntariado de São Paulo, o Voluntariado Empresarial pode ser definido como um conjunto de ações realizadas por empresas para incentivar e apoiar o envolvimento dos seus trabalhadores em atividades voluntárias.

Um programa de Voluntariado Empresarial é o apoio formal e organizado de uma empresa a empregados e aposentados que desejam servir voluntariamente uma comunidade com seu tempo e habilidades. Uma das formas mais valiosas da empresa colaborar com o desenvolvimento social do país é a transferência de conhecimentos e competências de planejamento e gestão para as organizações sociais (SEJA UM VOLUNTÁRIO. E GANHE UM MUNDO MELHOR, 2007).

Ser voluntário é doar tempo, trabalho e talento para causas de interesse social e comunitário e, dessa forma, melhorar a qualidade de vida da comunidade. Para o Instituto Ethos, o voluntariado é uma das portas de entrada para o desenvolvimento da responsabilidade social das empresas. De acordo com a pesquisa pelo Instituto junto a 100 dos 380 sócios da organização, 94% das empresas possuem iniciativas nesse campo. Assim, considera o Instituto Ethos, estes dados confirmam a tese de que o voluntariado empresarial traz ganhos concretos para a empresa, o assalariado e a comunidade.

*O voluntariado empresarial é uma rota estratégica que traz ganhos para a empresa, a comunidade e os funcionários. Do lado social, permite reduzir problemas que aflijam verdadeiramente a comunidade, resultando em melhorias na qualidade de vida, ajudando a construir uma sociedade mais saudável e trabalhando, em última instância, em favor da perpetuação das atividades da empresa. No âmbito dos negócios, programas de voluntariado empresarial auxiliam no desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais, promovem a lealdade e a satisfação com o trabalho, ajudam a atrair e a reter funcionários qualificados. Também pode contribuir para que a empresa promova sua marca ou melhore a reputação de seus produtos (GOLDBERG, 2001, p. 25 – Grifos nossos).*

Vários autores, entre eles, Goldberg (2001), afirmam que o voluntariado traz ganhos para todos os envolvidos no projeto. No entanto, é necessário problematizar essa questão de forma a colocar em evidência, também, as perdas ocasionadas a longo prazo, que afetam especialmente a classe trabalhadora. A primeira impressão é que os projetos são ações altruístas e por isso são merecedoras de prestígios da sociedade, todavia não são reveladas as graduais perdas que engendram como: o afastamento do Estado no provimento das questões sociais; reversão dos direitos que todo cidadão possui como saúde, educação, entre outros; as ações caritativas, desprovidas de garantias de qualidade; perda e ou flexibilização de direitos trabalhistas, entre outros.

Nessa direção, o *trabalho voluntário* realmente proporciona uma série de vantagens para as empresas. No entanto, é necessário analisar como estes benefícios são atingidos, quem

está realizando estes trabalhos, em que condições e se realmente se caracterizam como *trabalho voluntário*. 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”. Esta 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 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.

A afirmação de Goldberg (2001): “não desonera o Estado”, faz sentido, já que, as ações das empresas no campo social, são permeadas por uma série de fragilidades, visto que, o objetivo das empresas não é prover o social e sim, expandir seus lucros. Têm-se exemplos concretos de empresas de Uberlândia, como a Calu (Cooperativa Agropecuária Ltda de Uberlândia), que implantou esta modalidade de trabalho em suas dependências e não

subsistiu; a empresa não conseguiu manter o programa e simplesmente o extinguiu. Outros exemplos da vulnerabilidade desses programas são: a insuficiência de recursos financeiros, o caráter paliativo de suas ações e a abrangência, pois normalmente oferecem estes programas apenas nos locais em que possuem dependências instaladas.

O *trabalho voluntário* é desenvolvido durante a jornada convencional de trabalho ou posterior a ela. Os dados empíricos demonstram uma incidência maior de *trabalho voluntário* nos períodos posteriores à jornada de trabalho, levando-se a inferir a forma de exploração do trabalhador, por meio do aumento da jornada de trabalho, configurando a intensificação do sobre-trabalho, conforme evidencia a proposição que se segue. “Uma confecção que possui uma oficina pode, por exemplo, lançar um curso técnico de corte e costura para a comunidade carente aos  *finais de semana*” (CDL EM REVISTA, 2005, p.14 , – Grifo nosso).

O Centro de Voluntariado de São Paulo elucidada que o voluntário decide quanto tempo quer se dedicar ao *trabalho voluntário* e, caso seja do interesse de alguns voluntários, poderão trabalhar durante finais de semana, já que existem algumas organizações sociais que trabalham 24 horas por dia, e existem vários trabalhos que podem ser feitos em sua própria casa. Esclarece ainda que algumas Organizações Sociais reembolsam despesas com transporte, pois a Lei do *Trabalho Voluntário* permite; entretanto, muitas entidades não têm condições financeiras para fazê-lo.

Algumas empresas adotam a prática do “tempo compartilhado”, que refere-se 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 assalariado. Nesse modelo de gestão, o assalariado trabalha por metas e objetivos. Esta reconfiguração no tempo de trabalho do assalariado atualmente foi viabilizada também pela inovação tecnológica. Muitos trabalhadores acessam o *site* da empresa pela *internet* e trabalham

normalmente em qualquer hora e lugar. Isso tem provocado uma simbiose entre o tempo livre e o tempo de trabalho. O trabalho flexível nesse contexto, *a priori*, é visto como um benefício, todavia, nesse modelo gestorial, a mais-valia já se encontra extraída, devido à intensificação do trabalho por meio de novas denominações como: trabalho por metas, objetivos ou responsabilidade. Assim, não importa qual tempo o trabalhador gasta para executar uma tarefa, mas, sim, a qualidade, a eficácia e a eficiência em cumprir o que lhe foi proposto.

As formas de atuação dos programas de voluntariados das empresas variam bastante, pois cada empresa os desenvolve de acordo com os seus interesses, com os recursos que tem disponível (humanos e financeiros) e de acordo com a gestão e o planejamento estratégico que possuem. Nesse sentido, não existe um modelo único que enquadre todas as empresas.

No entanto, o Centro de Voluntariado de São Paulo enuncia as principais etapas que normalmente uma empresa segue:

*Concepção do programa* - de acordo com as definições estratégicas da empresa – reflexão sobre valores, objetivos, áreas de atuação e formação do comitê gestor do programa. *Estruturação* - definição de atividades, cronograma, responsáveis e orçamento. *Capacitação do Comitê* - equipe de gestão do programa. *Levantamento de dados* - interesse dos funcionários em relação ao trabalho voluntário - pesquisa sobre expectativas e atividades sociais já realizadas pelos funcionários. *Sensibilização* - dos funcionários e direção, com informações sobre a importância dos resultados do trabalho voluntário. *Identificação de oportunidades* – organizações ou causas sociais de interesse específico do Programa de Voluntariado Empresarial. *Monitoramento e Avaliação* – estabelecimento e acompanhamento de metas. *Reconhecimento dos participantes* – divulgação e valorização das ações (SEJA UM VOLUNTÁRIO. E GANHE UM MUNDO MELHOR, 2007 - Grifos do autor).

A formação do comitê, uma das etapas descritas acima, merece uma análise mais detalhada. É recomendada por vários motivos: primeiro, porque propiciará a discussão coletiva das bases do programa; segundo, porque,

(...) ajuda a ampliar muito a reflexão sobre o sentido de uma empresa possuir um programa de voluntariado, tanto do ponto de vista filosófico quanto

prático, e a dirimir os conflitos do tipo “O que a empresa quer com isso?” Ou “A empresa quer que eu use o meu tempo livre para fazer atividades sociais e não vai me pagar nada por isso?” (GOLDBERG, 2001, p. 46).

E, terceiro, porque o comitê, por si só, refere-se a uma experiência de *trabalho voluntário* e até um laboratório de prática social coletiva dos funcionários da empresa (GOLDBER, 2001). Evidencia-se que uma das principais funções deste órgão é justamente o convencimento dos assalariados, por meio de uma “ambientação ideológica”, para desenvolverem o voluntariado. Os principais mecanismos utilizados pelas empresas para “sensibilizar” os assalariados são: campanhas internas, palestras, exemplos vindos de escalões superiores, convite aos funcionários não-voluntários para que conheçam as atividades desenvolvidas, etc (GOLDBERG, 2001).

É preciso ressaltar que toda regra tem exceções. Assim como existem trabalhadores assalariados que estão pleiteando fazer carreira dentro da empresa e enxergam o voluntariado como uma boa oportunidade, existem também aqueles que já atingiram o cargo máximo disponibilizado pela empresa, ou já estão há vinte, trinta anos na empresa e estão de fato interessados em ajudar o próximo, e são movidos principalmente pela religião e pelos seus princípios morais.

De acordo com Steuer (2007), o censo de 2005 revela que o número de trabalhadores voluntários no Brasil chega a 19.7 milhões: 53% homens, 47% mulheres. É contabilizado como trabalho não pago, transferindo conhecimento e experiência que permite multiplicar os recursos doados pelas empresas. Estas ações filantrópicas empresariais configuram-se como verdadeiras despolitizadoras da questão social, pois, segundo Paoli (2002), partem da desqualificação do poder público e descarta as possibilidades abertas pelo conflito interno das próprias políticas públicas para criar compromisso e qualidade nos serviços oferecidos aos cidadãos.

Para Goldberg (2001), com base na experiência em países como EUA, Canadá, Inglaterra, Austrália, a meta satisfatória do corpo de funcionários das empresas participando de programas de voluntariado seria de 10%. Diante desta estimativa, pode-se inferir o quanto seria rentável para as empresas se apropriarem dos lucros indiretos que estes trabalhos voluntários propiciam.

A empresa normalmente aplica os conhecimentos nos quais é competente, como: gestão, planejamento estratégico, planejamento financeiro, estratégias de *marketing* e capacitação de recursos, com o objetivo de maximizar os resultados. Podem-se citar, como exemplo, a definição de critérios para seleção e a avaliação dos projetos sociais (RICO, 2004). Muitas empresas, no entanto, se atêm apenas à gestão, deixando a responsabilidade da execução e da arrecadação de recursos financeiros para os próprios trabalhadores assalariados, que precisam articular mecanismos para arrecadarem verbas e darem continuidade ao projeto. A maioria destas empresas que desenvolvem este tipo de trabalho são homenageadas, premiadas com selos de responsabilidade social e ainda são beneficiadas com isenções de impostos.

Uma das empresas que constituiu este universo de pesquisa (Sírius) demonstra claramente esta lógica. Ela oferece um programa de voluntariados com quatorze projetos e outro programa de investimento social com apenas seis projetos. Ou seja, ela investe o mínimo possível financeiramente, comprometendo-se apenas com seis projetos e o restante (quatorze) coloca nas mãos de seus trabalhadores assalariados, por meio do *trabalho voluntário*. E fica responsável pela gestão, reconhecimentos e premiações de todos.

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, s/p - Grifos nossos).

De acordo com Lima (2006), a importância atribuída ao *trabalho voluntário* realizado por um candidato a emprego, varia de acordo com a cultura e setor em que a empresa atua. O consultor de recursos humanos do Grupo Catho, Rodrigo Peixoto, argumenta que:

A disposição para oferecer um trabalho não remunerado é bem vista porque prova que o profissional é dedicado e gosta do que faz”, diz Peixoto. “O mercado está sempre procurando candidatos com qualificação diferenciada. *Como critério de desempate, o trabalho voluntário no currículo pode ser um desses diferenciais* (LIMA, 2006, s/p – Grifo nosso).

Estas afirmações 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 super-exploração da força de trabalho, ensejados pela nova lógica de captura da subjetividade do trabalhador.

Um exemplo bastante elucidativo de empresa brasileira que possui uma política clara que privilegia a contratação de trabalhadores assalariados, que participem ou já participaram de trabalhos voluntários para a comunidade ou entidades beneficentes, é a TAM. No cadastro de currículo para novas vagas, disponível no *site* da empresa, existe um campo específico para o candidato contar sua experiência (LIMA, 2006). “A empresa é adepta da filosofia do Voluntariado Empresarial e dentro do “espírito de servir”, expressão cunhada pelo fundador da TAM, Comandante Rolim, encoraja e valoriza quem é capaz de se dedicar a algo sem esperar nada em troca” (LIMA, 2006).

A maioria dos manuais<sup>25</sup> que orientam a implantação de programas de voluntariado em empresas salientam a importância do envolvimento da alta cúpula da empresa nas atividades:

Numa empresa pequena ou média, os sócios e gerentes precisam estar diretamente envolvidos, enquanto numa companhia de maior porte, é recomendado que as discussões incluam a presidência, as direções de departamento e o conselho. A sensibilização da alta direção merece um tratamento especial, com base numa demonstração fundamentada das vantagens do programa para a empresa, os funcionários e a comunidade (GOLDBERG, 2001, p. 42).

A orientação para que este público esteja diretamente envolvido na sensibilização e na execução dos projetos desenvolvidos demonstra claramente o interesse da empresa em, ainda que de forma velada, “a convencer” ou “coagir” ou ainda “intimidar” os assalariados a participarem, já que aqueles que se envolvem nos programas de voluntariado são “bem vistos pela diretoria da empresa”, e podem até ser promovidos por serem considerados pela empresa como:

Profissionais bem-preparados e igualmente sensíveis, solidários e comprometidos com o desenvolvimento social (...) revela iniciativa, proatividade e resistência à frustração, pois o trabalho voluntário é geralmente árduo e os resultados pouco divulgados (GOLDBERG, 2001, p. 34).

Diante do exposto, questiona-se a própria veracidade do termo *trabalho voluntário*. A partir dos dados mencionados, questiona-se: Trata-se realmente de trabalho voluntário?

Outro aspecto que chama a atenção refere-se à fala da autora de que o resultado do trabalho é pouco divulgado. Esta argumentação apenas reforça a tese de que o assalariado voluntário é explorado pela empresa, pois os resultados são pouco divulgados com os nomes dos verdadeiros executores do projeto, e amplamente divulgado na mídia, em outdoors, em

---

<sup>25</sup> São exemplos de orientações oferecidas pelo manual “Como as Empresas Podem Implementar Programas de Voluntariado”, publicação do Instituto Ethos e do Programa de Voluntários; orientações disponíveis também no site do “Centro de Voluntários de São Paulo”: [www.voluntariado.org.br](http://www.voluntariado.org.br).

caminhões das empresas, nas embalagens de produtos, entre outros, como forma de *marketing*, por meio das premiações como selos, boa colocação no Guia de Boa Cidadania Corporativa, entre outros.

O quesito “recursos” a serem investidos nos projetos sociais refere-se a outro ponto emblemático. São exemplos: doações realizadas por um departamento, campanhas de fim de ano lideradas por outro, atividades voluntárias individuais que utilizam habilidades profissionais, entre outras práticas (GOLDBERG, 2001). Para as empresas que optarem pelo modelo de investimento social, é necessário a discussão sobre o aporte financeiro, no qual é previsto a origem do recurso disponibilizado à prática social da empresa: “se um percentual sobre o faturamento ou lucro, se uma quantia fixa garantida anualmente, ou se parte *da verba destinada ao marketing institucional*, como fazem algumas organizações” (GOLDBERG, 2001, p. 50 – Grifo nosso).

No que concerne aos recursos, evidenciam-se dois aspectos importantes: primeiro, algumas empresas, além de se apropriarem dos resultados propiciados pelo *trabalho voluntário* de seus trabalhadores assalariados, ainda os estimulam a captarem recursos e verbas quando os próprios não se dispõem a fazerem doações; segundo, os recursos financeiros que são aplicados por algumas empresas nas ações sociais têm origem, sobretudo, no departamento de *marketing*. Isso demonstra, claramente, as intenções das empresas.

Outro dado que confirma o interesse lucrativo indireto das empresas por meio do *marketing* propiciado pelo voluntariado refere-se aos departamentos que tomam frente na implementação dos projetos:

As frentes de atuação social das empresas e seus programas de voluntariado empresarial estão mais comumente ligados às áreas de Gestão de Pessoas (ou Recursos Humanos), Assuntos Corporativos, Comunicação, Direção / Conselho, braço social da empresa (fundação ou instituto) *Marketing*. Algumas empresas estão criando áreas específicas para tratar dos assuntos ligados à responsabilidade social (GOLDBERG, 2001, p.51).

Nesse sentido, evidencia-se o caráter lucrativo da ação social empresarial, tão lucrativo que as empresas já estão indo além dos investimentos relacionados ao *marketing*, haja vista que estão criando “áreas específicas” para cuidar dos projetos sociais. Então, cabe o questionamento: Se não fosse rentável, e a maior preocupação fosse de fato o bem estar-social, estariam investindo com esta intensidade?

As empresas brasileiras, apenas nas últimas décadas, começaram a desenvolver projetos de responsabilidade social, como uma consequência do novo arranjo produtivo e da globalização financeira. Entretanto existem países com forte tradição. Os EUA são um exemplo bastante elucidativo. O voluntarismo naquele país foi fortemente incentivado nos governos de *Reagan* e *Busch* e o *slogan* era “devolver o governo ao povo” (RIFIKIN, 1995).

Segundo Rifikin (1995), o primeiro a perceber o espírito voluntário americano foi o estadista e filósofo francês *Aléxis de Tocqueville*, em 1831. Este filósofo ficou impressionado com a propensão norte-americana de se engajar em atividades voluntárias. Para Tocqueville, os norte-americanos haviam descoberto uma forma revolucionária de expressão cultural, essencial ao florescimento do espírito democrático. Segundo Rifikin (1995), são mais de duzentos anos que a atividade do “terceiro setor” molda a experiência norte-americana.

Todavia, mesmo diante desta tradição, os EUA deparam-se com resistências. O exemplo mais emblemático refere-se à aprovação pela “Organização Nacional Para Mulheres” de uma resolução contra o serviço voluntário, justificando que tradicionalmente era utilizado como meio de negar às mulheres (maioria da força de trabalho voluntária norte-americana) pagamento e reconhecimento por seus serviços (RIFIKIN, 1995). “O *trabalho voluntário*, argumentavam, era desprezado, considerado menos sério e menos importante do que o trabalho profissional pago e, por esta razão, deveria ser desencorajado entre as mulheres” (RIFIKIN, 1995, p. 276).

Rifikin (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. E vai mais além; ele descreve que se doar dinheiro para obras de caridade é considerado mérito de dedução no imposto de renda, dever-se-ia estender esta idéia para abranger deduções por doações de horas de trabalho a obras e causas sociais.

No entanto, é preciso problematizar melhor esta proposição, visto que o autor não levou em consideração que os serviços sociais, como saúde, educação e cultura (os três setores que lideram o *ranking* de investimentos do “terceiro setor”), assim como qualquer outra área de trabalho, requerem profissionais devidamente qualificados para oferecerem serviços. Assim, questiona-se: quem serão os sujeitos que oferecerão os serviços voluntários? Na maioria dos casos, trata-se de amadores bem-intencionados, mas não devidamente credenciados.

Outro fator refere-se ao tempo que o trabalhador dispõe para seu tempo livre ou tempo de lazer, o qual fica comprometido com as atividades de trabalho, fazendo valer a assertiva de Bernardo (1998), de que o capital regula a vida do trabalhador vinte e quatro horas. Na perspectiva desse autor, a disciplina imposta pelas empresas se faz presente em todas as esferas da vida do trabalhador. Assim, ao elegerem o modelo de administração que determina o quadro de vida dos trabalhadores, os patrões estão exercendo um poder que constitui a réplica do poder legislativo do Estado Restrito, ou seja, com esta analogia, Bernardo (1998) demonstra que o “capital legisla”. Ao imporem o sistema de organização do trabalho por meio de um leque de medidas que vão desde a “persuasão até a coação” (cujo maior exemplo nessa pesquisa é justamente manipulação acompanhada pela coação e persuasão para conseguirem a adesão dos trabalhadores assalariados nos comitês de voluntariado), os patrões exercem uma réplica do poder executivo. E, por fim, ao avaliarem o desempenho do empregado,

remunerando-os ou punindo-os (nesta investigação, no caso de prêmios como promoções, ou do emprego de critérios de desempates, no qual o trabalhador assalariado voluntário é beneficiado), os empresários estão exercendo uma réplica do poder judiciário.

Configura-se assim as atuais formas de super-exploração da força de trabalho em que o capital controla todo sistema, desde as estruturas políticas e econômicas até todas as esferas da vida do trabalhador. Seja ditando as regras a seguir, forçando sua execução por meio da coação e punindo aqueles que se mostram indispostos a seguir suas determinações.

De posse desse poder de controlar a vida do trabalhador, mesmo fora da empresa, o tempo de ócio ou de dedicação à esfera doméstica é capturada pelo capital. O tempo que o trabalhador possui para convívio pessoal, dedicar-se ao descanso, discutir questões domésticas e repor as energias para no dia seguinte retomar seu trabalho é exatamente o tempo que Rifkin (1995) sugere que seja usado para realizar serviços que deveriam ser oferecidos pelo governo.

Os serviços prestados pelo governo partem do pressuposto de que cidadãos necessitados têm direitos legais aos serviços, não por caridade ou altruísmo, mas pela responsabilidade do Estado de promover o bem-estar geral, enquanto garantia constitucional. O incentivo à prática do voluntariado, que tem sua origem nos ideais religiosos de solidariedade, desresponsabiliza o poder público do cumprimento de suas funções básicas e transfere para a sociedade civil a responsabilidade por atividades que lhes são inerentes. O voluntariado, muitas vezes, se apresenta como caridade, desmerecendo as vítimas, tornando-as alvos de piedade dos cidadãos com valor inerente e direitos inalienáveis, merecedores de ajuda.

Diante do exposto, é possível inferir que 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, 2002, 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, é a materialização da mais-valia. O *trabalho voluntário* é responsável por ampliar a 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. Nesse sentido, percebe-se que muitas empresas aproveitam o *trabalho voluntário* de seus trabalhadores assalariados para agregarem valor social à marca e ainda usufruem de outros benefícios concedidos às empresas que se envolvem nas causas sociais.

Quando a iniciativa privada assume esses serviços, percebe-se, segundo Soares (2000), uma primazia de programas assistenciais de caráter apenas suplementar e emergencial, dirigidos apenas aos pobres. Propostas estas, alternativas do neoliberalismo, que não poderão resolver problemas complexos, por não atuarem na base do problema, consolidando as desigualdades sociais, eliminando a política social de direito e até fomentando o clientelismo. 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.

Nesse sentido, verifica-se a necessidade imprescindível do Estado como provedor social, pois, além da questionável qualidade destes serviços oferecidos pela iniciativa privada, os projetos sociais desenvolvidos pelas empresas trazem a marca da descontinuidade e da vulnerabilidade, em função da própria finalidade da empresa capitalista – expansão do lucro. As empresas têm utilizado os projetos sociais como uma forma indireta de agregar valor social à sua marca e, conseqüentemente, aumentar seus rendimentos. Caso ocorra uma crise e seja necessário reduzir os custos, para a própria sobrevivência da empresa, provavelmente, o primeiro gasto a ser eliminado será o destinado ao social.

Diante disso, a população assistida pelas empresas, mediante a desresponsabilização do Estado, com as empresas em crise, ficará completamente desassistida. Assim, estas ações se constituem sob a marca da descontinuidade e das ações episódicas e esporádicas. Em suma, o “terceiro setor” tem promovido novas formas institucionais de prestação de serviços que

impactam a reconfiguração da esfera pública e os direitos universais, provocando sérias irrupções na árdua e histórica conquista da cidadania.

## **MARCO LEGAL E EXPERIÊNCIAS DO VOLUNTARIADO EMPRESARIAL NAS REALIDADES MICRO E MACRO**

### **4.1. MARCO LEGAL QUE REGULAMENTA AS AÇÕES DO TERCEIRO SETOR E EXPERIÊNCIAS DE EMPRESAS COM VOLUNTARIADO EM NÍVEL MACRO**

O “terceiro setor” apresentou um grande crescimento na década de 1990 e os números são impactantes. “Pesquisa feita em 2005 mostra que os investimentos nesta área somam R\$ 4,7 bilhões, o que equivale a 5% do PIB brasileiro” (ROSSETTI, 2006). No que concerne aos investimentos nesse setor, Rossetti (2006) descreve que 87% das empresas brasileiras desenvolvem e destinam recursos para projetos próprios. Os outros 13%, simplesmente, doam o dinheiro e não se envolvem na formatação dos programas. Nos países da Europa e Estados Unidos, o “terceiro setor” chega a movimentar 6% do PIB; no Brasil, no ano de 1995, havia 15 milhões de doadores, número que em 1998 já havia triplicado, chegando a 44,2 milhões de pessoas, ou 50% da população adulta brasileira (O TERCEIRO SETOR HOJE NO BRASIL, 2007).

E assim como o “boom” do “terceiro setor” ocorreu na década de 1990, leis que regulamentavam as entidades que o constituem se modificaram e intensificaram nessa mesma década. Ferrarezi (2001) esclarece que, em junho de 1997, o Conselho da Comunidade Solidária juntamente com diversos representantes das organizações da sociedade civil e do governo iniciaram um processo de reformulação do Marco Legal do “Terceiro Setor”.

As discussões e propostas para renovação das leis que regem o “terceiro setor” culminaram no Projeto de Lei que qualifica as pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) e criou o

Termo de Parceria. Este projeto foi encaminhado ao Poder Legislativo em 1998. Após vários debates, foi sancionada a Lei 9.790/99, responsável por legitimar este projeto.

A Lei nº. 9.790, de 23 de março de 1999, qualifica pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (Oscip). São organizações sem fins lucrativos que se destacam pelo interesse público de suas atividades e objetivos. Nesse caso são qualificadas como Oscips e podem celebrar Termos de Parceria com o setor público as organizações que têm por objetivo social pelo menos uma das finalidades previstas no artigo 3º da Lei 9790/99 e que prestem serviços gratuitos (ALVES, 2007). O artigo 9º desta lei institui o termo parceria a ser firmado entre o Poder Público e as Oscip, destinado ao vínculo de cooperação entre as partes. A Lei é regulamentada pelo *Decreto nº. 3.100, de 30 de junho de 1999* e pela *Portaria MJ nº. 361, de 27 de julho de 1999*. É alterada pela Medida Provisória nº. 2.123-29, de 23 de fevereiro de 2001.

A aprovação da Lei 9.790/99 é considerada um divisor de águas na regulamentação das instituições do “terceiro setor”. Coelho (2000) elucida que, antes desta lei, a determinação das entidades sem fins lucrativos que deveriam ser contempladas com a legislação era um processo confuso e complicado, bem como a fiscalização e o controle eram realizados de forma difusa e indevida.

De acordo com Coelho (2000), havia uma grande dificuldade para fiscalizar as entidades. Os relatórios exigidos destas organizações não obedeciam a qualquer padrão quanto a formato ou conteúdo. Apenas dois relatórios eram exigidos e a obrigatoriedade dos mesmos complicava a aplicação da sanção diante das irregularidades. A não responsabilização criminal dos dirigentes também intensificava este problema.

Outra dificuldade encontrada pelas entidades sem fins lucrativos enunciada por Coelho (2000) refere-se aos caminhos tortuosos da burocracia para obterem o “*título de entidades*

*sem fins lucrativos*”. No entanto, de posse deste título, além da isenção<sup>26</sup> de impostos, as organizações poderiam obter recursos e subvenções estatais.

A dificuldade de as organizações da sociedade civil terem acesso ao reconhecimento institucional devido, basicamente, ao excesso de burocracia, ao não reconhecimento legal de vários tipos de organizações e as inúmeras exigências burocráticas para se ter acesso aos títulos e benefícios a eles vinculados. Quem possui as duas qualificações - Declaração de Utilidade Pública Federal e o Certificado de Fins Filantrópicos – tem acesso à dedução de doações de pessoas jurídicas no Imposto de Renda, isenção de contribuição patronal à seguridade social e à possibilidade de estabelecer convênios com órgãos estatais e de receber subvenções. Contudo, a maioria das entidades do Terceiro Setor não consegue transpor as exigências vinculadas de registros e títulos em várias instâncias governamentais, para ter acesso aos benefícios existentes (FERRAREZI, 2001, p. 03).

Ferrarezi (2001) afirma que a nova Lei 9790/99 garante o acesso gratuito dos cidadãos aos dados cadastrais e outros documentos das entidades. Em 1998, foi criada, pelo Conselho da Comunidade Solidária, a RITS - Rede de Informações para o Terceiro Setor ([www.rits.org.br](http://www.rits.org.br)), com o objetivo de oferecer informações sobre o setor e o acesso democrático à tecnologia de comunicação e à gerência do conhecimento.

Atualmente, as organizações que desenvolvem alguma atividade social podem obter certificado de utilidade pública nas diversas instâncias governamentais, porém a lei exige que um percentual desses serviços, 20%, sejam gratuitos. Estes serviços podem ser hospitalares e de saúde, educacionais, culturais, ambientais e assistenciais, entre outros (COELHO, 2000).

As organizações sem fins lucrativos possuem imunidades fiscais. “Segundo o artigo 150 da Constituição Federal, é vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos municípios o poder de tributar as entidades sem fins lucrativos” (COELHO, 2000, p. 92).

Cada esfera administrativa (estadual, federal e municipal) é responsável por organizar seu próprio processo de concessão de subvenções regulados por leis próprias. Os recursos

---

<sup>26</sup> Dispensa legal do pagamento de determinado tributo concedida pela pessoa jurídica de Direito Público com a competência para criá-lo, face a relevante interesse social ou econômico regional, setorial ou nacional (Prof<sup>o</sup> Mário Aquino Alves, da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo).

federais destinados à assistência social são repassados para o Fundo Nacional de Assistência Social, que é responsável pela distribuição. Já os recursos de origem estadual são administrados pelo Conselho Estadual de Auxílios e Subvenções, que destina 30% de suas verbas para a Assembléia Legislativa (os deputados são responsáveis por indicar as entidades a serem beneficiadas). No âmbito municipal, as concessões são reguladas pela lei orgânica municipal.

A legislação reguladora dessas organizações proporciona subvenções e isenções de taxas e impostos; no Brasil, sua existência data de 1916. A idéia que justifica esta legislação é, segundo Coelho (2000), o fato de estas organizações estarem assumindo assuntos de incumbência do Estado, (no caso, prover as necessidades sociais). Por isso, são concedidos a elas benefícios governamentais. Diante disso, a finalidade pública sugere que as organizações sem fins lucrativos devam ser premiadas por atuar em um segmento da sociedade que deveria ser assistido pela esfera estatal.

Esta assertiva é interessante, pois desmistifica a idéia de “não governamental” no provimento das ações do “terceiro setor”. Na realidade, há forte participação governamental sem o controle social dos recursos.

Na perspectiva de Ferrarezi (2001), durante muitos anos, os títulos de entidades filantrópicas foram moeda de troca política, responsáveis por alimentar o clientelismo e o favoritismo. Para compreender a evolução das leis que regulamentam o “terceiro setor” e identificar este padrão paternalista que prevalece ainda nos dias de hoje, é necessário remontar à década de 1930.

A Lei nº. 91, de 28 de agosto de 1935, regulamentada pelo *Decreto nº. 50.517*, de dois de maio de 1961, criou a Declaração de Utilidade Pública. Inicialmente, esta lei consistia em um título honorífico destinado às entidades (sociedades civis, associações e fundações) que servissem desinteressadamente a coletividade. Com o passar do tempo, tornou-se pré-

requisito para o recebimento de doações dedutíveis do imposto de renda, doações em bens da administração pública federal direta, autarquias e fundações, para pleitear a isenção da cota patronal à seguridade social (FERRAREZI, 2001).

Em 1931, foi criada a “Caixa de Subvenções”, com o objetivo de auxiliar instituições de ensino e de caridade como hospitais, creches, maternidades e de proteção à criança. Por meio da Lei nº. 119 de 1935, criou-se o Conselho ligado ao Presidente da República com a finalidade de analisar os processos e emitir parecer sobre aquelas instituições que seriam beneficiadas - provável embrião do Conselho Nacional de Serviço Social (FERRAREZI, 2001).

O Decreto Lei nº. 525 criou em 1938 o Conselho Nacional de Serviço Social (CNSS), reformulado em 1943 (Decreto Lei nº. 5697), para centralizar e fiscalizar as obras sociais públicas e privadas. Posteriormente, o Decreto nº. 5698/43 foi responsável por disciplinar as subvenções e atribuir ao CNSS o mérito de conceder o registro neste Conselho, como uma das condições para o acesso a subvenções (FERRAREZI, 2001). De acordo com a autora, dezenas de outros decretos e leis foram criadas, viabilizando o aumento do rol de entidades beneficiárias de recursos públicos, como os clubes de caça e tiro e empresas de táxi-aéreo. Esta legislação foi responsável pelo favorecimento de entidades privadas em detrimento da coisa pública.

A Lei nº. 1493, de 1951, tinha como objetivo disciplinar a transferência de fundos públicos a entidades privadas de “caráter assistencial ou cultural” por meio de pagamento de subvenções e continuou a exigir o registro do CNSS. O CNSS foi transferido em 1990 para o Ministério de Ação Social e, posteriormente, foi extinto e substituído pelo atual Conselho Nacional de Assistência Social (FERRAREZI, 2001).

Ferrarezi (2001) elucida que a Constituição de 1946 garantia isenções de impostos às instituições de assistência social e possibilitava às organizações com fins lucrativos serem

consideradas filantrópicas. A Constituição de 1967 manteve as isenções e a vedação da criação de impostos sobre patrimônio, renda ou serviço a instituições de educação ou assistência social – benefícios esses que atraíram a busca pelo reconhecimento de filantropia e utilidade pública. Além do título de utilidade pública e do registro, passou a exigir-se o certificado de filantropia a ser concedido pelo CNSS.

De acordo com Ferrarezi (2001), o Certificado de Entidade de Fins Filantrópicos foi criado em 1959 (Lei nº. 3577). Tinha como objetivo responder à exigência do processo de isenção da contribuição patronal à previdência. Foi regulamentado pelo Decreto nº. 1117 de 1962 que exigiu a Declaração de Utilidade Pública (estadual ou municipal e federal) e que o CNSS emitisse um certificado provisório de “entidade de fins filantrópicos” para as entidades registradas. Exigiu a emissão de um certificado, mas não um novo processo distinto daquele para obtenção do registro. Este decreto serviu para diferenciação entre o registro e o Certificado de Fins Filantrópicos.

O texto constitucional de 1988 define a seguridade social como: “conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”. E completa com: “a Seguridade Social será financiada por toda a sociedade (...) mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”, assim como de “contribuições sociais” dos empregados e dos empregadores.

Em 24 de junho de 1991, foi instituída a Lei nº. 8.212, denominada Lei Orgânica da Seguridade Social, reafirmando os princípios da Constituição e estabelecendo o Orçamento da Seguridade Social, a partir, fundamentalmente, das receitas da União e de contribuições sociais e outras fontes. Posteriormente, em dezembro de 1991, o Decreto 356 modifica seu financiamento, estabelecendo que, agora, a União só será responsável pela cobertura de

eventuais insuficiências financeiras da Seguridade Social, iniciando, assim, o processo de desreponsabilização estatal na ação social.

Com a caracterização constitucional da Seguridade Social, constituem-se os regimes de cada uma das áreas que a compõem. A saúde, vista na Constituição como “um direito de todos e dever do Estado”, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doenças (...) e acesso universal e igualitário, é, posteriormente, regulamentada pela Lei 8.080 (1990), denominada Lei Orgânica da Saúde (LOS), dispendo sobre a constituição do Sistema Único de Saúde, de responsabilidade do poder público.

A seu turno, a Previdência Social sofreu significativas mudanças regressivas, a partir de 1992, com a reforma. Foram aumentadas as alíquotas de contribuição para servidores, a tributação de servidores passivos, a ampliação do tempo de serviço e contribuição dos serviços públicos e a privatização de alguns seguros.

A Lei Orgânica da Assistência Social (Loas) reza, no seu primeiro artigo: A assistência social, direito do cidadão e dever do Estado, é Política de Seguridade Social não contributiva, que provê os mínimos sociais, realizada por meio de um atendimento das necessidades básicas.

Em 1995, a Lei nº. 9249 reduziu o limite de dedução das doações do Imposto de Renda de pessoa Jurídica de 5% para 2% sobre o lucro operacional, e a Lei nº. 9250 impediu a dedução de pessoa física (FERRAREZI, 2001).

A Lei nº. 9249 equiparou as organizações do Terceiro Setor de benefício mútuo (como fundações destinadas a empregados) às que perseguem o fim público e introduziu a exigência da Declaração de Utilidade Pública Federal da entidade para que a empresa possa realizar a dedução (FERRAREZI, 2001, p. 02).

Em 2001, as OSCIP também passaram a ter direito à Lei nº. 9249, que viabilizou o acesso a doações dedutíveis do Imposto de Renda das pessoas jurídicas (FERRAREZI, 2001).

No Brasil, desenvolveu-se, nos últimos anos, uma legislação que rege, de forma direta ou indireta, as entidades do “terceiro setor” e estabelece relações de cooperação entre o Estado e a sociedade. O que se evidencia nesta nova legislação é justamente a legitimação da desresponsabilização do Estado no que diz respeito à questão social. Além disso, segue os preceitos da reforma gerencial de 1995, conduzida pelo ex-ministro Bresser-Pereira.

A nova lei, tendo como pressuposto que todos são honestos até prova em contrário, inverte a lógica do controle burocrático apriorístico por meio de documentação, apontando para direitos e deveres das organizações da sociedade civil. (...) Aqui se colocam dois desafios da mudança por parte do Estado: o gerencial - para engendrar novas práticas que tenham como critério atender o cidadão com eficácia e eficiência, limitando o poder burocrático discricionário; e o institucional – para impulsionar novas relações entre Estado e organizações da sociedade civil amparadas em uma regulação flexível. Também para as organizações da sociedade civil são exigidas mudanças gerenciais e mudanças na cultura organizacional e nas práticas paternalistas prevaletentes (FERRAREZI, 2001, p. 08).

A Lei nº. 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, decorreu da reformulação do marco legal iniciado em 1997. Dispõe sobre o Serviço Voluntário, considerado como atividade não remunerada prestada por pessoa física à entidade pública. “O *serviço voluntário não gera, segundo a lei, vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária*” (Grifo nosso). Será concretizado mediante a celebração do termo de adesão entre a entidade pública ou privada e o prestador de serviço voluntário, e no termo deve conter o objeto e as condições de seu exercício.

A Lei nº. 9.637, de 15 de maio de 1998, qualifica como organizações sociais pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, cujas atividades sejam dirigidas ao ensino, à pesquisa científica, ao desenvolvimento tecnológico, à proteção e preservação do meio ambiente, à cultura e à saúde. Esta lei, articulada pelo ex-ministro Bresser-Pereira, promove uma verdadeira transferência de atividades estatais para o setor privado.

A legislação que determina a transferência de recursos públicos para o “terceiro setor” desenvolve-se mediante: a Constituição Federal de 1988, artigo 150, inciso VI, alínea c, que estabelece a *isenção de impostos* sobre o patrimônio, renda ou serviço das instituições de educação e assistência social, sem fins lucrativos; e o Decreto nº. 91.030, de 5 de março de 1985, que regula essas isenções fiscais, beneficiando entidades sem fins lucrativos que promovam atividades com fins culturais, científicos e assistenciais (SZAZI, 2000, p.222).

A Lei nº. 9.732, de 11 de dezembro de 1998, altera os dispositivos anteriores para isenção de contribuição à seguridade social, dirigidos a entidades filantrópicas (SZAZI, 2000, p. 205 - 94) e o Decreto nº. 2.536, de 6 de abril de 1998 (alterado posteriormente pelo Decreto nº. 3.504 de 13 de junho de 2000), dispõe sobre a concessão do certificado de entidade de fins filantrópicos.

Mediante a análise desta gama de leis (muitas, beneficiando empresas), evidencia-se o interesse do governo em estimular as organizações a desempenhar atividades sociais, visando benefícios oriundos de tais leis. Para viabilizar tais incentivos às organizações do “terceiro setor”, o Estado desenvolve diversas modalidades de cooperação e financiamento, como:

- Auxílio e contribuição: os auxílios derivam diretamente da Lei de Orçamento. As contribuições definem-se por lei especial (SZAZI, 2000, p. 103);
- Subvenções sociais, convênios, acordos ou ajustes: destinados a cobrir despesas de custeio de entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos, para a prestação de serviços de assistência social, médica ou educacional;
- Convênios, acordos ou ajustes: meio jurídico adequado para a execução, em regime de mútua cooperação de serviços de interesse recíproco;
- Contratos de gestão: a partir da Lei nº. 9.637, o Estado destina recursos para que uma entidade privada sem fins lucrativos, *sem processo licitatório*, realize atividades públicas. Na verdade, isto representa uma verdadeira *privatização*,

mediante a *terceirização* ou transferência de funções de responsabilidade estatal para a chamada “iniciativa privada”;

- Termos de parceria, seguindo o que reza a Lei nº. 9.790: o Estado transfere recursos públicos para a entidade “parceira”. Isto, quando é feito de forma a substituir (não complementar) a responsabilidade estatal com respostas às demandas sociais, é outra forma de *privatização* de funções do Estado.
- Isenção de Impostos, ou renúncia do Estado em recolher impostos de entidades declaradas como instituições filantrópicas ou de interesse público, conforme a Lei nº. 9.732.

A isenção de impostos tem sido bastante estimulada. Um exemplo recente ilustra como o governo tem facilitado e estimulado a renúncia fiscal pelos diferentes membros da sociedade civil. De acordo com dados informados pela Secretaria Especial dos Direitos Humanos da Presidência da república (SEDH/PR), referentes ao ano de 2006, no governo de Luis Inácio Lula da Silva, foi lançada uma campanha de incentivo a doações aos fundos nacional, estaduais e municipais da criança e do adolescente. Estas doações são deduzidas no imposto de renda de pessoas físicas e jurídicas que, ao preencherem a Declaração do Imposto de Renda, indicam para qual Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente querem destinar os recursos. O discurso do governo para medidas como esta é de estar abrir mão de recursos para oportunizar a sociedade escolher diretamente onde aplicar os recursos que paga. Mas ora, quando se procura enxergar além da aparente benevolência do Estado, contata-se que o que está ocorrendo nada mais é do que a paulatina transferência de responsabilidades sociais do Estado para a sociedade civil, e o recurso utilizado para isso é a transferência direta de recursos de pessoas físicas e jurídicas para as instituições de assistência social.

No caso de pessoas físicas, o máximo de dedução sobre o Imposto de Renda devido é de 6% e, para pessoa jurídica, o limite é de 1%. Apenas os adeptos ao Formulário Completo e empresas que adotam o Regime de Lucro Real podem usufruir da renúncia fiscal.

Nos anos de 1999 a 2002, foram doados R\$1.889 milhão ao FNCA (Fundo Nacional da Criança e do Adolescente); já, no período de 2003 a 2006, este montante saltou para cerca de R\$ 55 milhões. As principais contribuintes foram as empresas estatais: Petrobrás, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e Cia. Hidrelétrica São Francisco. O Fundo também recebeu recursos do Tesouro Nacional que destinou mais de R\$ 30 milhões ao FNCA, no período de 2000 e 2005, além de grandes doações do Grupo Bradesco.

A análise da Lei nº. 11.079 de PPP (Parceria Público Privado) Federal, sancionada pelo Presidente da República em 30 de dezembro de 2004, é de capital importância para este estudo, por contribuir, de forma bastante expressiva, para a aceleração do processo de simbiose que vem ocorrendo entre a esfera pública e a esfera privada.

De acordo com Sapelli (2006), esta lei refere-se a um projeto que estabelece regras para que o governo possa firmar mais parcerias com as empresas privadas. Dentro desse processo, a esfera estatal oferece atrativos para que o capital privado financie projetos públicos em todos os setores, inclusive, no educacional. Trata-se de uma política de Estado, já que o projeto foi aceito por todos os partidos, visto que atende às exigências do processo de mundialização do capital.

Segundo o Informe Número 4, da Rede Brasil, há um grande apoio e interesse das Instituições Financeiras Multilaterais (IFMs), como o Banco Mundial (BM), o Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e o Fundo Monetário Internacional (FMI) para que essas parcerias aconteçam. O informe assinala que em vários documentos do Banco Mundial, como o *Documento de Assistência ao Brasil 2004-2007* e *Primeiro Empréstimo Programático para o Crescimento Equitativo e Sustentável e do FMI*, como a Carta de Intenções de 21/11/2003, esse interesse está anunciado (SAPELLI, 2006, p. 76 – Grifos do autor).

As áreas que receberam destaque por meio desse projeto foram: transporte, energia, saneamento básico, habitação e recursos hídricos. Embora a educação não tenha sido destacada, a possibilidade de parceria foi definida de forma muito ampla pela lei de *Parceria Pública Privada*, que prevê a implantação de quaisquer serviços e atividades de interesse público (SAPELLI, 2006).

O prazo mínimo de um contrato de parcerias é de cinco anos e o limite máximo é de 35 anos. O mínimo valor que o contrato de PPP pode ter é de R\$ 20 milhões. Em cada contrato, deve haver pelos menos 30% de capital privado e a União poderá participar com até 70%, uma verdadeira privatização do setor público.

O artigo 1º desta lei institui normas gerais para licitação e contratação de parceria público-privada no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Percebe-se que, com a implementação desta lei, as parcerias, em todos os âmbitos da sociedade, são amparadas legalmente. Em outras palavras, o próprio governo está promovendo meios de suprimir a dicotomia público privado.

Esta Lei se aplica aos órgãos da Administração Pública direta, aos fundos especiais, às autarquias, às fundações públicas, às empresas públicas, às sociedades de economia mista e às demais entidades controladas direta ou indiretamente pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

A Lei nº. 11.079 veta a celebração de contratos de parcerias público-privado cujo valor do contrato seja inferior a R\$ 20.000.000,00 (vinte milhões de reais) com período de prestação do serviço inferior a 5 (cinco) anos e que tenha como objeto único o fornecimento de mão-de-obra, o fornecimento e instalação de equipamentos ou a execução de obra pública.

O artigo 4º refere-se às diretrizes observadas na contratação de parceria público-privada. São elas: eficiência no cumprimento das missões de Estado e no emprego dos recursos da sociedade; respeito aos interesses e direitos dos destinatários dos serviços e dos

entes privados incumbidos da sua execução; indelegabilidade das funções de regulação jurisdicional do exercício do poder de polícia e de outras atividades exclusivas do Estado; responsabilidade fiscal na celebração e execução das parcerias; transparência dos procedimentos e das decisões; repartição objetiva de riscos entre as partes; sustentabilidade financeira e vantagens socioeconômicas dos projetos de parceria.

O capítulo VI, na seção de Disposições Aplicáveis à União, prescreve que o órgão gestor de parcerias público-privadas federais será instituído por decreto, com competência para definir os serviços prioritários para execução no regime de parceria público-privada, disciplinar os procedimentos para celebração desses contratos, autorizar a abertura da licitação e aprovar seu edital, bem como apreciar os relatórios de execução dos contratos.

O artigo 15º reza que compete aos Ministérios e às Agências Reguladoras, nas suas respectivas áreas de competência, submeter o edital de licitação ao órgão gestor, proceder à licitação, acompanhar e fiscalizar os contratos de parceria público-privada. Os Ministérios e Agências Reguladoras encaminharão ao órgão a que se refere o caput do art. 14 desta Lei (a ser instituído mediante decreto), com periodicidade semestral, relatórios circunstanciados acerca da execução dos contratos de parceria público-privada, na forma definida em regulamento.

O artigo 16º prescreve que ficam a União, suas autarquias e fundações públicas autorizadas a participar, no limite global de R\$ 6.000.000.000,00 (seis bilhões de reais), em Fundo Garantidor de Parcerias Público-Privadas – FGP, que terá por finalidade prestar garantia de pagamento de obrigações pecuniárias assumidas pelos parceiros públicos federais em virtude das parcerias de que trata esta Lei. Este valor merece ser destacado como mais um agente acelerador da crise fiscal do Estado, um rombo nos cofres públicos.

No artigo 22º, é mencionado que a União somente poderá contratar parceria público-privada quando a soma das despesas de caráter continuado derivadas do conjunto das

parcerias já contratadas não tiver excedido, no ano anterior, a 1% (um por cento) da receita corrente líquida do exercício, e as despesas anuais dos contratos vigentes, nos 10 (dez) anos subsequentes, não excedam a 1% (um por cento) da receita corrente líquida projetada para os respectivos exercícios.

Segundo o artigo 24º, o Conselho Monetário Nacional estabelecerá, na forma da legislação pertinente, as diretrizes para a concessão de crédito destinado ao financiamento de contratos de parcerias público-privadas, bem como para participação de entidades fechadas de previdência complementar. Mediante esta legislação, evidencia-se, nitidamente, o fomento financeiro que o Estado está destinando à iniciativa privada.

O artigo 25º prescreve que a Secretaria do Tesouro Nacional editará, na forma da legislação pertinente, normas gerais relativas à consolidação das contas públicas aplicáveis aos contratos de parceria público-privada.

O artigo 27º reza que as operações de crédito efetuadas por empresas públicas ou sociedades de economia mista controladas pela União não poderão exceder a 70% (setenta por cento) do total das fontes de recursos financeiros da sociedade de propósito específico, embora para as áreas das regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste, onde o Índice de Desenvolvimento Humano – IDH seja inferior à média nacional, essa participação não poderá exceder a 80% (oitenta por cento).

Procede-se, após o estudo desta lei, à análise do decreto nº. 5.385, de 4 de março de 2005, instituído pelo Comitê Gestor de Parceria Público - Privada Federal - CGP (Comitê Gestor De Parceria Público-Privada Federal). Este decreto é sancionado pelo presidente da república de posse da atribuição que lhe confere a Constituição Federal e o artigo nº. 14 da Lei nº 1.079, de 30 de dezembro de 2004.

De acordo com a seção II, artigo 3º, compete ao CGP: definir os serviços prioritários para execução no regime de parceria público-privada e os critérios para subsidiar a análise

sobre a conveniência e oportunidade de contratação sob esse regime; disciplinar os procedimentos para celebração dos contratos de parceria público-privada e aprovar suas alterações, inclusive os relativos à aplicação do art. 31 da Lei nº. 9.074, de 7 de julho de 1995, e do art. 21 da Lei nº. 8.987, de 13 de fevereiro de 1995; autorizar a abertura de procedimentos licitatórios e aprovar os instrumentos convocatórios e de contratos e suas alterações; apreciar e aprovar os relatórios semestrais de execução de contratos de parceria público-privada, enviados pelos Ministérios e Agências Reguladoras em suas áreas de competência; elaborar e enviar ao Congresso Nacional e ao Tribunal de Contas da União relatório anual de desempenho de contratos de parceria público-privada e disponibilizar, por meio de sítio na rede mundial de computadores (*Internet*), as informações nele constantes, ressalvadas aquelas classificadas como sigilosas; aprovar o Plano de Parcerias Público-Privada - PLP, acompanhar e avaliar a sua execução; propor a edição de normas sobre a apresentação de projetos de parceria público-privada; estabelecer os procedimentos e requisitos dos projetos de parceria público-privada e dos respectivos editais de licitação, submetidos à sua análise pelos Ministérios e Agências Reguladoras; estabelecer modelos de editais de licitação e de contratos de parceria público-privada, bem como os requisitos técnicos mínimos para sua aprovação; estabelecer os procedimentos básicos para acompanhamento e avaliação periódicos dos contratos de parceria público-privada; elaborar seu regimento interno; e expedir resoluções necessárias ao exercício de sua competência.

Após desenvolver uma análise sobre as principais leis, antigas e atuais, que regulamentam o “terceiro setor”, evidencia-se que as leis atuais estão caminhando de acordo com critérios gerenciais, primam pela eficácia e eficiência. E o Estado tem, por meio das leis, subsidiado as organizações deste setor de forma bastante expressiva.

Para enfrentar esse problema, a nova Lei nº. 9790/99 *simplificou os procedimentos* para o reconhecimento institucional das entidades da

sociedade civil como OSCIP, ampliando e definindo as áreas de atuação. Buscou-se, por um lado, identificar as que possuem fins públicos e não tinham acesso a nenhum benefício ou qualificação, *reduzir os custos operacionais e agilizar* os procedimentos para o reconhecimento institucional. Por outro lado, procurou-se modernizar a realização de parcerias com os governos, com base *em critérios de eficácia e eficiência* e mecanismos mais adequados de responsabilização de modo a garantir que os recursos de origem estatal sejam bem aplicados e efetivamente destinados a fins públicos (FERRAREZI, 2001, p. 5 – Grifos nossos).

No caso específico das empresas, muitos incentivos ocorrem de forma indireta, como no caso das isenções; entretanto, são justamente estas contribuições que não são recolhidas que representam o valor que faz a diferença nos cofres públicos. Outros benefícios são concedidos de forma direta, tendo-se como exemplo a lei das PPP, pela qual o governo financia a iniciativa privada, ou seja, precariza os serviços públicos e sociais e injeta o dinheiro público no setor privado, ressaltando ainda que, muitas vezes, desprovido de recursos financeiros, o Estado implementa aumentos exorbitantes dos impostos que atingem justamente a população mais necessitada (a classe média baixa e a pobre).

No entanto, destaca-se que o Estado promove incentivos também às instituições sem fins lucrativos, da sociedade civil, que desenvolvem trabalhos destinados ao social. Muitas são isentas de vários tributos e outras tantas recebem inclusive subvenções e verbas.

Enfim, evidencia-se que o Estado está implementando diversas leis concernentes ao “terceiro setor”, e que sinalizam claramente uma reorganização do Estado direcionada para os interesses do capital. Assim, o Estado tende a se tornar mínimo no que concerne às questões sociais, e forte, maximizado, organizador e regulamentador, no que tange às questões do capital (SAPELLI, 2006).

Atualmente, empresas de várias partes do mundo aderiram à responsabilidade social empresarial. Dentre um universo amplo de possibilidades, apresentam-se algumas experiências de empresas cidadãs descritas no manual “Como as Empresas Podem Implementar Programas de Voluntariado”, publicado por Goldberg (2001). Conhecer a

experiência destas empresas, embora não seja constitutiva do universo empírico aqui estabelecido, contribuirá para a compreensão dos trabalhos desenvolvidos em nível micro, na cidade de Uberlândia – MG.

A Avon Cosméticos desenvolve trabalhos de mobilização de seus trabalhadores assalariados em prol do voluntariado, desde 1999. Este trabalho é realizado por meio da conjugação de uma série de ferramentas. O Fórum “Cidadania Hoje”, no correio eletrônico interno, responsável por trazer pílulas periódicas de informação sobre voluntariado, é um dos exemplos, assim como a presença constante nas edições dos jornais, da revista e nos murais da empresa. O logotipo do programa foi criado e escolhido por meio de concurso e passou a estampar camisetas e *banners* divulgando campanhas de arrecadação de alimentos, brinquedos e mutirões. Atualmente, a Avon possui um grupo de cerca de trinta voluntários responsáveis pela mobilização interna do voluntariado. Reúnem-se periodicamente para trocar informações sobre as ações que cada um desenvolve e buscam definir uma linha de atuação conjunta.

O Banco do Brasil desenvolve o projeto social “BB Educar”. O foco deste programa de voluntários é a alfabetização de jovens e adultos. O programa conta com cerca de 2,1 mil alfabetizadores voluntários. Tem como objetivos: colaborar para a erradicação do analfabetismo no país; envolver os participantes em propósitos e ações que visem acentuar o exercício da cidadania e propiciar condições de inclusão dos alfabetizados em cursos supletivos ou de ensino fundamental. É gerido pela Fundação Banco do Brasil e foi criado em 1991, a partir de experiências com trabalhadores assalariados de serviços gerais internos. Os alfabetizadores voluntários, antes de atuarem, passam por um curso de formação ministrado por instrutores do Banco do Brasil. A metodologia adotada é a “Educação Libertadora” de Paulo Freire.

O programa de voluntariado da empresa C&A Modas é gerido pelo Instituto C&A. O percentual de trabalhadores assalariados que aderiram ao *trabalho voluntário* é de 20 % do quadro total, que totalizava, até o ano de 2001, mil e quatrocentos voluntários em setenta e uma unidades no país. O foco das ações sociais desenvolvidas é: a educação infantil e de adolescentes e o fortalecimento de organizações da sociedade civil. “Praticamente toda a ação social dos trabalhadores assalariados da C&A é realizada durante o horário do expediente. Eles são liberados conforme um planejamento pré-acordado com suas chefias, de modo a não comprometer suas atividades profissionais” (GOLDBERG, 2001, p. 93). Os dirigentes da organização atribuem o sucesso do programa a três fatores: mobilização/conscientização dos trabalhadores assalariados; reconhecimento da atuação voluntária por meio das ferramentas de comunicação; e capacitação de voluntários, chefias e lideranças em torno do exercício da cidadania.

A aliança entre nove bancos internacionais (ANB Amro, Bandeirantes, BankBoston, BBV, Chose Manhattan, Citibank, JP Morgan, Lloyds TSB e Menill Lynch) e Ministério da educação, Unicef e Instituto Ayrton Senna deram origem ao programa social “Banco na Escola”. Tem como meta contribuir para a construção de um sistema educacional de qualidade. Na prática, o projeto pretende implementar apoio técnico à gestão financeira da escola brasileira, a disponibilização de instrumentos que facilitem a sociedade analisar e acompanhar o uso dos recursos públicos destinados à educação e o incentivo à participação da comunidade na vida escolar. Na fase inicial, o programa foi constituído por quarenta voluntários das instituições bancárias aliadas. Desenvolveram, durante o ano de 2000, uma tecnologia de ferramentas em orçamento, gestão e participação direcionadas aos objetivos do programa. Em abril de 2001, o programa iniciou a capacitação de representantes de cinquenta e uma escolas municipais e estaduais de São Paulo, para o uso do ferramental criado. A capacitação foi destinada a grêmios estudantis, conselhos de escolas, Conselhos Tutelares e

Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente. O programa “Banco na Escola” prevê o desembolso de R\$ 1,35 milhão em três anos das Instituições Bancárias e, segundo a coordenadoria do programa, “se fossem mensuradas as horas de trabalho dedicadas pelos voluntários, o valor desse investimento teria a chance de dobrar” (GOLDBERG, 2001, p. 92).

O Grupo Belgo–Mineira possui o Programa “Pró-Voluntário”, criado no ano de 1999, coordenado pela Fundação Belgo–Mineira. As ações sociais desenvolvidas a partir da parceria entre as várias unidades que compõem o grupo e seu braço social assumem características próprias em cada unidade, conforme a cultura local. As linhas de atuação do grupo são: capacitação de lideranças de organizações sem fins lucrativos, educação infantil e ensino fundamental e outros projetos apoiados pela Fundação Belgo–Mineira. A missão desta fundação é: “buscar a melhoria das comunidades onde o Grupo Belgo–Mineira está inserido” (GOLDBERG, 2001, p. 96). O principal objetivo do grupo com as ações sociais é a redução do índice de fracasso nas escolas públicas de ensino fundamental. Além disso, o Grupo Empresarial Belgo–Mineira espera alcançar com o Programa “Pró-Voluntário”: maior motivação e comprometimento dos trabalhadores assalariados com o desenvolvimento de suas habilidades e o exercício da cidadania; aprimoramento do espírito de equipe; maior participação dos voluntários e das empresas que integram o grupo na solução de problemas da comunidade; e o reconhecimento das empresas Belgo como organizações socialmente responsáveis.

As ações sociais desenvolvidas pelo Grupo Coimex são geridas pela Fundação Otacílio Coser, braço social da organização, que opera pautada na máxima “pensar globalmente e agir localmente”. A partir deste *slogan*, emergiu a proposta da criação dos chamados “Núcleos de Solidariedade”. Cada unidade da empresa conta com um braço social da Fundação, que são monitorados pela equipe executiva central estabelecida junto à *holding*

do grupo. A estrutura funcional da Fundação conta com a superintendência; com a coordenação de voluntariado, responsável por planejar, promover e agregar os atores da solidariedade e da cidadania; e pela coordenação de projetos, incumbida de fornecer os instrumentos adequados à ação solidária, ao investimento.

A empresa IBM Brasil desenvolve o projeto “e-Voluntários”, que se refere a um programa de incentivo ao voluntariado criado para trabalhadores assalariados da IBM. As ações deste programa estão direcionadas para estudantes, professores de escolas e universidades públicas e ONG’s, por meio da *internet*. O programa anuncia, como principal vantagem do voluntariado virtual, a comodidade do voluntário, já que ele poderá desenvolvê-lo em qualquer local que disponibilize acesso a *internet*. Os objetivos do “e-Voluntários” são: promover um intercâmbio de conhecimentos entre os trabalhadores assalariados da IBM e os alunos, professores e profissionais das instituições parceiras, com ênfase em atividades de complementação escolar e discussões sobre profissões, além de questões pertinentes ao “terceiro setor” e ao universo das empresas. Os contatos entre voluntários e alunos são realizados por meio do aplicativo IBM “Learning Village”. Este programa foi concebido pelo departamento de Relações Comunitárias da IBM. Esta empresa desenvolve também o programa “Reinventando a Educação”, e refere-se a uma aliança entre empresa, escolas estaduais de ensino médio no Rio de Janeiro e a Faculdade de Educação da Universidade do Rio de Janeiro, com o propósito de implementar soluções tecnológicas para a educação. O programa é responsável por uma rede de comunicação orientada para a formação continuada presencial e à distância para 1,2 mil professores de Química, Biologia, Física e Matemática.

O programa de Voluntariado da empresa Natura, “Promoção do Voluntariado”, foi criado no ano de 2000. Foi desenvolvido com a proposta de fortalecer o exercício da cidadania entre os colaboradores da empresa, estimulando a sua participação social. As frentes de atuação do programa são: as chamadas “campanhas de doação qualificada”, pela

qual os voluntários realizam campanhas de arrecadação de livros e recursos financeiros e participam de todo o processo de destinação e uso desses recursos; outro projeto desenvolvido é o “Contadores de Histórias” que consiste em contar histórias para os diversos públicos que freqüentam entidades sociais; o projeto “Na Trilha da Leitura”, pelo qual os trabalhadores assalariados doam livros para estudantes de escolas públicas e incluem em cada exemplar uma dedicatória contendo uma mensagem de incentivo ao leitor. Por fim, o projeto “Mudando o Cenário”, que consiste numa campanha de arrecadação de fundos para fins específicos, beneficiando uma comunidade diferente a cada ano.

A empresa Nestlé do Brasil Ltda desenvolve o Programa “Nutrir”, e tem como objetivo prevenir e combater a desnutrição em crianças e adolescentes de cinco a quatorze anos, por meio da orientação alimentar. Conta com setecentos e dez trabalhadores assalariados de nove fábricas. Os voluntários passam por uma capacitação com vistas a desenvolver atividades educativas, por meio da linguagem do teatro, artes plásticas, música, jogos e brinquedos. Cerca de cinqüenta mil crianças foram beneficiadas no primeiro ano de implantação do programa, assim como suas respectivas mães, que recebem orientações à parte, focadas na aprendizagem de receitas de baixo custo e no aproveitamento integral dos alimentos. O *trabalho voluntário* é desenvolvido nas entidades durante o tempo livre dos trabalhadores assalariados, sobretudo em finais de semana, e a empresa oferece em contrapartida oito horas mensais para eles planejarem a ação e se capacitarem durante o expediente. O programa conta com uma verba anual de R\$ 1 milhão, fornecida pelos trabalhadores assalariados e pela empresa. “A cada real doado por um funcionário à ação, a Nestlé comparece com outro – 53% dos 12,3 mil funcionários da empresa contribuem financeiramente para o programa” (GOLDBERG, 2001, p. 104).

As Organizações Globo desenvolvem o projeto “Amigos da Escola”. Esta ação visa incentivar a comunidade a participar no esforço da escola pública e ampliar as parcerias entre

a escola e os grupos organizados da comunidade. As frentes de atuação do projeto contemplam áreas de gestão escolar, reforço escolar, estímulo à leitura, artes e esportes, saúde na escola e instalações/equipamentos. Integram o projeto: vários artistas, executivos, técnicos de TV, jornalistas e funcionários administrativos. No país, no ano de 2001, o número de escolas envolvidas neste projeto era de quase vinte e cinco mil. As Organizações Globo desenvolvem ainda outros projetos sociais que utilizam o *trabalho voluntário*. O exemplo mais conhecido é a campanha Criança Esperança, no qual há uma grande mobilização voluntária de artistas, técnicos e jornalistas.

A empresa Schering-Plough atua na área de educação em saúde, cujo objetivo é levar noções básicas de higiene e saúde para famílias de baixa renda. Desenvolve o projeto “Criança é Vida” e conta com o *trabalho voluntário* de trabalhadores assalariados da empresa (recepcionistas, secretárias, médicos e diretores) que “doam manhãs ou tardes de fins de semana ao projeto” (GOLDBERG, 2001, p.109). O projeto é organizado de forma simples e atende ao que médicos e pediatras consideram básico para a prevenção de doenças em crianças de zero a seis anos. Até o final de anos de 1997, eram atendidas seiscentas famílias, atingindo 1,7 mil crianças. A partir de 1998, mediante assinaturas de novas parcerias, o projeto passou a atender 8,5 mil famílias, contemplando vinte e cinco mil crianças.

O Serasa desenvolve o projeto social “Serasa Social” e congrega uma série de atividades e programas de apoio a associações comunitárias, parcerias com universidades, eventos culturais e participações de lideranças da Serasa em fóruns e conferências nacionais e internacionais. O *trabalho voluntário* é desenvolvido por trabalhadores assalariados e seus familiares com o apoio da organização. Até o ano de 2001, esta empresa contava com mais de seiscentos voluntários, que representam mais de um terço do quadro de pessoal. As ações desse grupo contempla o universo de cinquenta e duas instituições, em quarenta e uma cidades brasileiras. As frentes de *trabalho voluntário* são: apoio à gestão de entidades sociais

nas áreas de *marketing*, planejamento estratégico, organização com aplicação de métodos e técnicas de qualidade total e elaboração de *sites*.

A empresa de aviação TAM se destaca no campo da ação social de forma singular, se comparada aos exemplos descritos anteriormente. Existe uma política na empresa que determina que alguém que se dispõe a atuar em favor do outro, sem remuneração, tem vocação inata de servir. Nesse sentido, na seção de oportunidades de trabalho do *site* da companhia, existe a seguinte informação: “Por ser uma empresa adepta da filosofia do voluntariado empresarial, a TAM privilegiará candidatos que participem ou já participaram de trabalhos voluntários para a comunidade ou a entidades beneficentes” (TRABALHE CONOSCO, 2007). Assim, o exercício do voluntariado, no caso de contratação de trabalhadores assalariados para esta empresa, é um critério de desempate, caso mais de uma pessoa tenha as mesmas qualificações.

A partir da análise de algumas experiências de programas de voluntariado a nível macro, pode-se constatar que as grandes empresas do país possuem braços sociais representados por fundações ou ONG's, responsáveis pela sistematização e execução de projetos sociais.

O grande êxito dos projetos ocorrem, sobretudo, em virtude da grande mobilização dos trabalhadores assalariados e da posterior divulgação, como uma forma de motivação dos trabalhadores assalariados voluntários. Evidencia-se também que o foco da maioria dos projetos desenvolvidos pelas empresas é a educação. As experiências descritas citam cursos de capacitação para que o voluntário tenha condições de desenvolver as atividades a que se propõe. No entanto, vale a pena refletir se estes cursos de fato capacitam, da forma devida, os voluntários. Um profissional da educação básica estuda quatro anos para se tornar apto a assumir uma sala de aula. Com base nesse dado, será que um voluntário que é capacitado em cursos de uma ou duas semanas realmente estão qualificados para o exercício deste trabalho?

Outro setor que é foco de trabalhos voluntários refere-se à gestão da educação. Nota-se que as empresas estão bastante preocupadas em transportar de si mesmas princípios empresariais de eficiência e eficácia, de profissionalização, para o setor público, haja vista que um percentual alto de empresas desenvolvem trabalhos neste setor. Com isso, a escola passa a enxergar o aluno como um cliente e volta sua atenção para os resultados, negligenciando etapas importantes no processo de formação do aluno.

No que concerne ao período em que é desenvolvido o *trabalho voluntário*, depreende-se diferentes formas de organização que convergem para um mesmo foco, como por exemplo, serviços sociais desenvolvidos fora do expediente remunerado. Muitas empresas alegam disponibilizar ao trabalhador horas a serem negociadas com seus superiores para desenvolverem os projetos; no entanto, o que se verifica, na prática, é que estas horas são dedicadas ao planejamento e ou avaliação dos projetos nos comitês de voluntariado, e a ação junto ao beneficiado é desenvolvida normalmente em finais de semana ou fora do horário de trabalho. Existem casos em que a empresa libera, de fato, o assalariado para se envolver nos projetos em horários comerciais. Além disso, emprega o discurso da “gestão do tempo flexível”, e o que se observa desta nova lógica é que está ocorrendo uma nova configuração da lógica tempo dos ciclos produtivos contemporâneos. Nesse caso, o assalariado não tem horário rígido, mas tem metas a serem cumpridas, ou seja, não importa o horário em que é realizado o trabalho, mas é importante que ele seja realizado em tempo hábil.

Outro dado que se faz presente na maioria dos relatos de experiências das empresas acima descritas refere-se ao estabelecimento de parcerias e alianças. A grande maioria estimula e estabelece parcerias e alianças, seja entre empresa – empresa; empresa – escola; empresa – ONG’s; empresa – entidades da sociedade civil.

Percebe-se ainda que as empresas, preferencialmente, atuam como agentes provedores do social, sobretudo nas áreas em que estão inseridas. Nesta direção, questiona-se: e as

demais? Já existem empresas fundando os chamados “núcleos de solidariedade” norteados pelo *slogan* “pensar globalmente e agir localmente”. Assim, ainda persiste a questão: e as demais regiões? Ações sociais não devem ter caráter pontual, ou beneficiar apenas certas regiões do país; devem ter caráter universal e contemplarem toda a população do país de acordo com suas necessidades.

O discurso da maioria das empresas está orientado pela lógica de que o governo não consegue mais, por si só prover o social e precisa de ajuda. Contudo, a partir do relato das próprias empresas, é possível constatar que atuar na área social é rentável para elas. Assim, elas enjetam dinheiro no setor social para continuar ganhando, e ganhando cada vez mais. É um investimento bastante lucrativo, pois a maioria das empresas fazem *marketing* com os programas, com o objetivo de agregar valor social às suas marcas.

O grande desafio dos profissionais do *marketing*, a fim de permanecerem competitivos, será o de visualizar novas formas de agregar valor às marcas, de modo a satisfazer a demanda do consumidor emergente por atributos de imagem “superiores” (NOVAES, 2004, p. 28).

Durante a pesquisa empírica para este trabalho, foi possível apreender que estão ocorrendo muitos investimentos nesses setores da empresa e, além dos comitês, muitas empresas já estão criando novos setores como: coordenadoria de voluntariado e coordenadoria de projetos. Vale ressaltar que os trabalhadores assalariados desses departamentos recém-criados são remunerados, e muito bem.

O investimento em ações sociais por meio do *trabalho voluntário* tem despertado tanta atenção do segmento empresarial que o assalariado ter aderido, ou não, a esta nova configuração da ação social é critério de desempate em possíveis contratações. O trabalhador assalariado agora, além de qualificado e comprometido, dentre outras qualificações solicitadas, tem que ser voluntário.

*Trabalho voluntário* existe para quem quiser atuar, em qualquer área, em qualquer horário e, agora, já na mais nova modalidade: o voluntário virtual. Empresas já captam até trabalhadores virtuais, basta ter acesso à *internet*, e o discurso para justificar este trabalho é a comodidade do trabalhador.

Muitas empresas estimulam entre seus trabalhadores assalariados a realizarem projetos que visam à arrecadação de bens materiais para distribuí-los aos mais necessitados. Ora, o que fica evidente nestas ações é que os trabalhadores assalariados arrecadam bens e os distribuem em nome da empresa, ou seja, a empresa não desembolsa nada e ainda consegue até selos, premiando-a por ações de seus trabalhadores assalariados.

Outro dado interessante evidenciado nas empresas descritas é o grande número de adeptos ao voluntariado. Existem empresas em que estes números atingem até um terço do quadro de pessoal, outras, 20%. É um índice bastante elevado gerando aumento do capital da empresa sem nenhuma remuneração.

## **4.2 ASPECTOS LEGAIS DO TERCEIRO SETOR E EXPERIÊNCIAS DE EMPRESAS COM VOLUNTARIADO EM NÍVEL MICRO**

O universo empírico desta investigação é constituído pelas empresas privadas localizadas na cidade de Uberlândia – MG. Será realizada também a análise da Lei Municipal que fomenta a criação, regularização e manutenção das Organizações Sociais neste município. A Lei Municipal nº. 7.598, de 06 de Julho de 2000, dispõe sobre a qualificação de Organizações Sociais do Município, e é regulamentada pelo Decreto Lei nº. 8.288 de 26 de Setembro de 2000.

A Lei Municipal 7.598/00 tem seus preceitos embasados na Lei Federal 9.790/91, complementando-a de acordo com as particularidades do município de Uberlândia. Esta Lei

prevê em seu artigo 3º o recebimento de subvenções pelas organizações sociais. Para o recebimento, é necessário ter reconhecida sua utilidade pública, de acordo com a lei municipal.

O artigo 4º, parágrafo 2º, inciso V, da Lei Municipal, prevê ainda uma prestação de contas de gastos ao município e, no sétimo parágrafo desse mesmo artigo, prestação de contas ao Tribunal de Contas da União, se houver recebimento de verbas do Governo Federal.

Em vinte e seis de fevereiro de dois e mil sete, o prefeito de Uberlândia, Odelmo Leão, assinou convênios para o repasse de subvenções sociais a Organizações Não Governamentais (ONG's) da cidade. Este repasse foi legitimado pela Lei 9.401, de vinte e seis de dezembro de 2006, que autorizou o governo a conceder, no ano de 2007, transferências correntes às entidades beneficiadas.

O valor total do orçamento é de R\$ 11.485.022,57 e será destinado a 145 ONG's que desenvolvem ações sociais nas áreas de assistência social, saúde e educação do município (creches, abrigos, albergues, centros de formação, asilos, unidades terapêuticas, dependentes químicos, portadores de deficiência e também na geração de trabalho e renda).

De acordo com a notícia disponível no *site* da Prefeitura Municipal<sup>27</sup>, os repasses foram distribuídos entre noventa entidades atendidas pela Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social, Habilitação e Trabalho, beneficiadas com R\$ 6.274.226; trinta e cinco instituições atendidas pela Secretaria Municipal de Educação, que serão subvencionadas com R\$ 3.578.420; e vinte entidades da área da Secretaria Municipal de Saúde, que receberão R\$ 1.632.376,57.

O prefeito declarou que a parceria com as ONG's é essencial para um atendimento de qualidade aos diversos segmentos da sociedade de Uberlândia na realização dos objetivos comuns.

---

<sup>27</sup> CONVÊNIOS ASSINADOS PELO PREFEITO ODELMO LEÃO BENEFICIAM ONG'S. Fev. 2007. Disponível em: <http://www2.uberlandia.mg.gov.br/pmu/ecp/noticia.do?evento=portlet&pAc=not&idConteudo=5929&acao=proc&IdPlc=>. Acesso em: 26 Fev. 2007.

Para melhor compreender esse contexto no qual está inserido o objeto de pesquisa, inserido na totalidade e com sua historicidade, seguem abaixo alguns dados históricos que elucidarão a constituição das bases da cidade de Uberlândia-MG, bem como números de empresas instaladas, dados educacionais, entre outros que constituem a realidade dessa cidade.

No início do século XIX, a atual região do Triângulo Mineiro era denominada Sertão da Farinha Podre. Até 1816, esta região pertenceu ao estado de Goiás, e, posteriormente, foi transferida ao estado de Minas Gerais.

O governo de Minas, objetivando intensificar a ocupação deste território, que outrora era simplesmente um ponto de passagem de mineradores e tropeiros, iniciou uma campanha visando sua ocupação e, em contrapartida, forçou o deslocamento dos índios Caiapós, habitantes nativos da região, para os estados de Goiás e Mato Grosso, facilitando, dessa forma, a vinda dos desbravadores.

Atraído pela possibilidade de ocupar imensas terras férteis, João Pereira da Rocha, em 29 de junho de 1818, atingiu as margens do ribeirão São Pedro, local hoje ocupado pela Av. Rondon Pacheco. E, mediante a aquisição de Sesmaria e a incorporação de terras devolutas, fundou a Fazenda São Francisco, considerada um marco inicial da região.

Outras famílias contribuíram significativamente para a efetiva ocupação da região, dentre elas, descaram-se a Carrejo, os Alves Carrejo e os Pereira, provenientes de Campo Belo e Perdões e, posteriormente, os Peixoto, Morais, Rodrigues e os Carvalho, procedentes do Sul de Minas.

A Sesmaria de São Francisco, anteriormente habitada por João Pereira da Rocha, foi adquirida por volta de 1830, por Felisberto Alves Carrejo. Em conjunto com outras terras, adquiridas e empossadas, formou-se uma grande gleba de terra. Esta gleba foi dividida entre os quatro irmãos, originando as seguintes fazendas: Olhos D'Água, Lage, Marimbondo e Tenda.

Na Fazenda Tenda, formou-se o arraial denominado Nossa Senhora do Carmo de São Sebastião da Barra de São Pedro. Em 1835, nesta fazenda, cujo proprietário era Felisberto Alves Carrejo, é fundada a primeira escola da região, com uma característica peculiar: as lições e os exercícios utilizados na alfabetização eram de autoria do próprio Felisberto. A criação e o contínuo funcionamento da escola são considerados uma contribuição decisiva para o nascimento da cidade.

Felisberto, com o intuito de iniciar um povoado, em 1846, adquiriu 10 alqueires de terras, da Fazenda do Salto, atual Bairro Tabajaras, e projetou a construção de uma Capela. Neste local, não havia água, então, foi construído um rego de água saindo do Ribeirão São Pedro (próximo ao declive da atual Av. Rio Branco). Solucionado o problema e dispendo da autorização do bispado de Goiás, Felisberto iniciou, em 1846, a construção da Capela, dando origem ao Arraial de Nossa Senhora do Carmo e São Sebastião da Barra de Uberabinha. E, em 1861, foi reconstruída, recebendo o nome de Igreja Matriz de N. Senhora do Carmo. Manteve seus pilares erguidos até 1943, quando foi demolida, cedendo espaço à construção da Estação Rodoviária, que permaneceu neste local até a década de 70, quando foi transferida para o atual Terminal Rodoviário Castelo Branco. O prédio abriga hoje a Biblioteca Pública Municipal. O prédio mencionado localiza-se em uma Praça, que, a princípio, recebeu o nome de Largo da Matriz, posteriormente, Minas Gerais e, a partir de 1951, Cícero Macedo.

À medida que o Arraial ampliou suas dimensões, formou-se um núcleo de habitação denominado Fundinho. Em 1851, a Senhora Francisca Alves Rabelo vendeu 100 alqueires de terra ao patrimônio da Capela de N. Sra. do Carmo e São Sebastião da Barra. Com esta transação de terras, foi configurada uma área pública, na qual, sob a proteção da Igreja e por concessão, formou-se o povoado (extensão de campo). Nas imediações próximas à Igreja, iniciaram-se construções de habitações destinadas a residências e ao comércio, desprovidas de

qualquer projeto ou critério de urbanização, sendo abertas, dessa forma, ruas em terrenos irregulares e maltratados.

As primeiras denominações dadas aos logradouros públicos foram: Rua do Pasto (Tiradentes), Rua das Pitangas (Augusto César), Rua do Cota (Dom Barreto) Rua São Pedro (General Osório), Rua Boa Vista (Felisberto Carrejo), Rua Sertãozinho José Ayube), Praça das Cavalhadas (Coronel Carneiro), Praça da Matriz (Cícero Macedo) - (BANCO DE DADOS INTEGRADOS – BDI, 2007).

Em decorrência do crescimento demográfico, as lideranças políticas vigentes pleitearam a emancipação do povoado de São Pedro de Uberabinha do Termo de Uberaba, concretizado por meio da Lei nº 4643 de 31 de agosto de 1888. Diante disso, em 1892, a Vila de São Pedro de Uberabinha foi elevada à categoria de Cidade, por meio da Lei nº 23 de 24 de Maio de 1892, instalando-se a primeira Câmara Municipal e nomeando-se Agente Executivo, que corresponde hoje ao cargo de Prefeito, o Sr. Augusto César Ferreira e Souza.

A urbanização da cidade foi acelerada pela atuação de alguns personagens idealistas. A estrada de ferro construída foi de essencial importância para que o progresso fosse concretizado. O Coronel José Teófilo Carneiro planejou uma obra arrojada, não medindo esforços para que a Cia Mogiana de Estradas de Ferro passasse a operar em Uberabinha, visto que, originalmente, Uberabinha não fazia parte do roteiro traçado pela Cia Mogiana. A estação foi inaugurada em 21 de dezembro de 1895, localizava-se no final da atual Av. João Pinheiro e ao lado dos telégrafos, e foi responsável pela ligação de Uberabinha a outras cidades providas de mais recursos, inserindo-a no cenário nacional.

Inicialmente, a via férrea cortava o cerrado ligando as cidades, sendo necessário, posteriormente, a construção de novas estações de embarque de passageiros e mercadorias em virtude do crescimento de Uberabinha. “A primeira modificação se deu em 1941, sendo construída a nova estação onde hoje está o viaduto da Avenida João Naves de Ávila, sobre a Av. Afonso Pena” (BANCO DE DADOS INTEGRADOS – BDI, 2007).

Diante dessa modificação no cenário urbano de Uberabinha, ocorreu um deslocamento da cidade para o norte, urbanizando-se esta área que, na atualidade, é o centro de Uberlândia e, na época, era apenas a “cidade nova”. Ocorreu um intenso crescimento atingindo as portas da Mogiana e ultrapassando seus limites, continuando a expandir-se para o norte, fazendo-se necessário a mudança da estação. E, em 1970, nas circunvizinhanças do Aeroporto de Uberlândia, trevo da rodovia BR-050, foi inaugurada a nova estação. No ano posterior, deixou de chamar-se Mogiana para se tornar a FEPASA (Ferrovia Paulista S/A), não eximindo sua importância.

O tempo foi transcorrendo e o progresso da cidade, bem como sua urbanização, foram efetivando-se, e várias benfeitorias foram realizadas.

O ano de 1929 foi marcado por acontecimentos de dimensões globais, que afetaram todo o mundo, como a quebra da Bolsa de Nova York e a crise que assolou a economia brasileira, arruinando grande parte dos cafeicultores brasileiros. Marcou também, significativamente, a história da cidade de Uberlândia, que até este ano, recebia o nome de Uberabinha, quando, através de um plebiscito, teve o nome substituído pelo atual, Uberlândia, nome este sugerido por João de Deus Faria. Uberlândia vem da junção de duas palavras UBER (*Uberis* - vem do latim e significa Fértil) e LAND (LAND vem do germânico e significa terra).

A cidade de Uberlândia encontra-se localizada em uma região privilegiada, no continente sul-americano, a oeste do Estado de Minas Gerais, no coração do Brasil. Limita-se ao Norte e Nordeste com Araguari, a Leste e Sul com Uberaba, ao Sul, com Prata, a Oeste, com Monte Alegre e a Oeste e Norte, com Abadia do Bom Sucesso (Tupaciguara).

Uberlândia é considerada uma cidade de porte médio de vital importância para o Triângulo Mineiro, visto que é responsável pelo desenvolvimento progressista da região. Está situada estrategicamente entre cinco capitais: Campo Grande, Cuiabá, Goiânia, Belo

Horizonte, São Paulo e a Capital Federal, Brasília. Dista dos grandes centros como Belo Horizonte 550 km, do Rio de Janeiro, 980, de São Paulo, 590 e de Brasília, 430 km.

De acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), sua altitude média é de 863 metros. Suas coordenadas geográficas determinam sua latitude como 18°55'23" e sua longitude como 48°17'19". Uberlândia possui uma área total de 4.115,09 Km<sup>2</sup>, sendo 3.896,09 Km de área rural e 219,00 Km<sup>2</sup> de área urbana.

Possui uma população estimada em 600.368 mil habitantes, de acordo com o IBGE de 2006. Uberlândia possui a terceira maior população e arrecadação de impostos estaduais no Estado de Minas Gerais, apresentando um crescimento de 2,581 % ao ano, média esta considerada bem superior em relação às demais cidades brasileiras.

Este crescimento, analisado anteriormente em nível das cidades da região, pode ser analisado também a partir de uma perspectiva mais ampla, englobando os grandes centros de Minas Gerais, descritos pelo quadro a seguir.

**TABELA 1 – RANKING POPULACIONAL NO BRASIL**

Municípios Mineiros	Posição		Taxa de Crescimento % (anual)
	1996 <sup>1</sup>	2000 <sup>2</sup>	
Belo Horizonte	4 <sup>a</sup>	4 <sup>a</sup>	1,61
Contagem	28 <sup>a</sup>	29 <sup>a</sup>	2,17
Uberlândia <sup>2</sup>	33 <sup>a</sup>	31 <sup>a</sup>	3,31
Juiz de Fora	38 <sup>a</sup>	37 <sup>a</sup>	9,31

Fonte: Notas: <sup>1</sup> Contagem populacional/IBGE – 1996.

<sup>2</sup> A população de Uberlândia ocupa a seguintes posições:

- 31<sup>a</sup> cidade brasileira, inclusas as capitais;

- 15<sup>a</sup> cidade brasileira, excluídas as capitais;

- 3<sup>a</sup> maior cidade do Estado de Minas Gerais.

População superior à de 09 capitais: Cuiabá, Aracaju, Boa Vista, Vitória, Florianópolis, Macapá, Palmas, Rio Branco e Porto Velho.

<sup>2</sup> Censo Demográfico/IBGE – 2000.

O clima de Uberlândia é semitropical, caracterizado pela alternância de invernos secos e verões chuvosos, com uma temperatura média anual de 22° C. O período considerado mais quente é o que compreende os meses de outubro a março, apresentando uma temperatura

média de 24,7° C e o mais frio, concentrado nos meses de junho e julho, com uma média de 18,8° C. No verão, é evidenciado uma grande instabilidade, sobretudo de origem frontal (Frente Polar Atlântica) e instabilidades de Noroeste, que provocam grandes chuvas, concentradas de outubro a março. Os meses de dezembro a fevereiro são responsáveis por cerca de 50% da precipitação anual, que é de 1.500 a 1.600mm.

Uberlândia situa-se no "Domínio dos Planaltos e Chapadas da Bacia Sedimentar do Paraná" e está inserida na subunidade "Planalto Setentrional da Bacia do Paraná (RADAM-Brasil-1983)".

De uma forma geral, verifica-se no panorama uberlandense a predominância da vegetação típica do cerrado, traduzidas pela presença da vereda, campo limpo, campo sujo ou cerradinho, cerradão, mata de várzea, mata galeria ou ciliar e mata mesofítica.

Algumas áreas como o Parque do Sabiá, o Córrego Lagoinha e o Córrego do Óleo são protegidas pela legislação ambiental de Uberlândia, todas cercadas por alambrados.

Uberlândia, também do ponto de vista hidrográfico, é considerada uma região privilegiada, pois encontra-se situada entre os Rios Tejuco e Araguari, afluentes da vertente sul do Rio Paranaíba (um dos formadores do Rio Paraná). O Rio Uberabinha, integrante da bacia do Rio Araguari, é o único manancial utilizado para o abastecimento de água da cidade, por este motivo é considerado de vital importância. A bacia do Rio Uberabinha abrange 2 mil km<sup>2</sup> de áreas dos municípios de Uberaba, Uberlândia e Tupaciguara, na região do Triângulo Mineiro. O Rio Uberabinha nasce na porção norte do município de Uberaba e atravessa todo o município de Uberlândia, numa extensão de 118 km. O potencial do Rio Araguari já está sendo explorado, com as Usinas Hidroelétricas de Nova Ponte, distante 80 Km, e de Miranda, distante 20 Km, e a construção da Usina de Capim Branco, a 10 Km.

Nesse sentido, Uberlândia conta com abundante disponibilidade de energia e água, visto que ela detém o maior potencial hidráulico per capita de todo o planeta.

(...) contando já com 12 grandes usinas em operação e mais duas em construção, num raio de 250 km (totalizando 14,2 mil MW de potencial instalado), dados da CEMIG - Companhia Energética de Minas Gerais. Além disso, a PETROBRÁS já definiu a construção de um ramal do Gasoduto de Santa Cruz de La Sierra (Bolívia), possibilitando acesso a mais essa fonte de energia limpa e econômica, capaz de valorizar inúmeros processos industriais (BANCO DE DADOS INTEGRADOS – BDI, 2007).

Em decorrência das características já mencionadas acima (localização, infra-estrutura), Uberlândia é descrita como sede do maior centro atacadista-distribuidor da América Latina, haja vista que florescem na cidade centenas de empresas atacadistas responsáveis pela distribuição de uma grande gama de produtos, não apenas em uma região circunvizinha, mas em mais de 200.000 pontos de venda em todos os Estados da Federação, alcançando mais de 10 mil diferentes localidades em 8.500.000 Km<sup>2</sup> do território nacional. Os quadros abaixo apresentam algumas empresas instaladas na cidade:

<b>Principais Empresas com mais de 200 Funcionários</b>
ABC Indústria e Comércio S/A
AGRISAT – Soluções Integradas
Algar Call Center
Algar Telecom S/A
Araguaia Engenharia Ltda.
American Express
ARCOM Comércio Importação e Exportação Ltda.
Argimpel – Armazens Gerais Imperial Ltda.
Auto Viação Triângulo Ltda.
Braspelco Indústria e Comércio Ltda.
Cargill Agrícola S/A
Chocolates Imperial Ltda.
Cia Brasileira de Petróleo Ipiranga
Companhia Metalúrgica Prada
Consórcio Nacional ABC S/C Ltda.
Carrefour Com. e Ind. S/A
Center Shopping Empreendimentos Ltda.
CMC Engenharia e Construção Ltda.
Cooperativa Agropec. Ltda. de Uberlândia – CALU
CTBC – Cia. Telefones do Brasil Central
Daiwa do Brasil S/A
Dreste Construtora Ltda.

Engeset – Engenharia e Serviços de Telemática S/A
Granja Planalto Ltda.
Granja Rassi Ltda.
Limpel Atividades Urbanas Ltda.
Martins Comércio Imp. E Exp. Ltda.
Monsanto do Brasil Ltda.
Nacional Expresso Ltda.
Nestlé Industrial e Comercial Ltda.
Oficina da Moda Ltda.
Peixoto Comércio e Importação Ltda.
Produtos Erlan Ltda.
Rodoviário Caçula Ltda.
S/A Fábrica de Produtos Alimentícios Vigor
Sadia/Rezende Alimentos S/A
Souza Cruz S/A
Transcol Transp. Coletivo de Uberlândia
Uberlândia Refrescos S/A
União Comércio Imp. e Exportação Ltda.

**QUADRO 2 - PRINCIPAIS EMPRESAS COM MAIS DE 200 FUNCIONÁRIOS**

Fonte: Sec. Indústria e Comércio

<b>Principais Grupos Multinacionais Instalados em Uberlândia</b>	<b>Países de Origem</b>
ADM Exportadora e Importadora S/A	Estados Unidos
Aventis Seeds	Alemanha/França
American Express	Estados Unidos
Cargill Agrícola S/A	Estados Unidos
Carrefour Comércio e Indústria S/A	França
Daiwa do Brasil Têxtil	Japão
Esso Brasileira de Petróleo S/A	Estados Unidos
Makro Atacadista S/A	Holanda
Laboratórios Microsules do Brasil S/A	Uruguai
Monsanto do Brasil Ltda.	Estados Unidos
Syngenta Seeds Ltda.	Suíça
Pet Atefatos de Couro	Estados Unidos
Prudential Bradesco Seguros	Estados Unidos
Shell do Brasil S/A	Holanda/Inglaterra
Souza Cruz S/A	Inglaterra
Texaco do Brasil S/A	Estados Unidos
Intelig	Reino Unido/França/USA
Ticket Serviços S/A	França

**QUADRO 3 – ORIGEM DAS MULTINACIONAIS INSTALADAS EM UBERLÂNDIA**

Fonte: Sec. Indústria e Comércio

Esta grande concentração de empresas na cidade ocorre devido à posição geográfica e, também, pela facilidade de acesso a todos os estados brasileiros para escoamento da produção e venda de produtos e serviços.

Outro grande fator que contribui para esta concentração de empresas é a disponibilidade de energia elétrica, pois as principais usinas da Cemig estão instaladas na região do Triângulo Mineiro. Além disso, o município dispõe também de uma completa infraestrutura de telecomunicação e facilidade de mão-de-obra qualificada, propiciada pela Universidade Federal de Uberlândia e várias instituições particulares que preparam mais de 30 mil profissionais/ano para o mercado de trabalho, tendo também facilidade em conseguir recursos humanos qualificados em cursos técnicos oferecidos por instituições como Sesi, Senai, Sesc, Sebrae.

Merece destaque também o fato de a Petrobrás, com o propósito de propiciar acesso a menores custos de combustíveis, implantar um "Poliduto" entre a Refinaria de Paulínea e Brasília, com um grande terminal em Uberlândia, contribuindo também para o aumento de empresas na cidade.

Economicamente, a cidade de Uberlândia dispõe de um perfil bem diversificado, apresentando um crescimento vertiginoso nas últimas décadas, principalmente, nos setores de comércio e serviços. A cidade oferece atualmente 101 mil postos de empregos formais, segundo dados do Ministério do Trabalho. Sede do maior pólo atacadista-distribuidor do país, Uberlândia é responsável por boa parte dos produtos industrializados distribuídos para diversas regiões. E, como pólo agroindustrial, é responsável por exportar produtos como amido de milho, ácido cítrico, couro bovino, algodão e produtos derivados da soja. O quadro abaixo, fornecido pela Emater, ilustra a evolução dos principais produtos agrícolas de Uberlândia:

**TABELA 2 – EVOLUÇÃO DA PRODUÇÃO AGRÍCOLA EM UBERLÂNDIA**

Cultura	Área			Produção		
	1999/2000	2000/2001	2001/2002	1999/00	2000/2001	2001/2002
Grãos						
Algodão	-	60	310	-	240	744
Arroz	318	300	200	477	540	380
Feijão	567	304	485	737,4	640	850
Milho	14.800	15.000	12.000	79.920	87.000	69.600
Soja	35.000	35.000	38.000	88.200	91.000	106.400
Sorgo Granífero	-	500	1.500	-	600	2.700
Subtotal	50.685	51.164	52.495	169.334,4	180.020	180.674

Fonte: EMATER/MG

Esta liderança agro-industrial viabilizou e levou Uberlândia também a destacar-se como pólo de desenvolvimento de biotecnologia, abrigando grandes empresas como a Monsanto / Agrocerec e Novartis.

Este vertiginoso crescimento e destaque de Uberlândia frente aos diferentes setores econômicos de que dispõe é atribuído também à presença da Universidade Federal (UFU) e de algumas Faculdades da Iniciativa Privada: UNITRI, UNIMINAS, FPU, ESAMC, UNIUBI, UNIPAC, UNIMEGA, entre outras.

Uberlândia, em um raio de 600 metros, atinge 50 milhões de consumidores, responsáveis por 2/3 do PIB brasileiro, e, para o escoamento dos seus produtos, a cidade conta com a malha rodoferroviária e pelo Terminal Intermodal de Cargas, responsáveis por ligar a cidade aos principais mercados do país, ao Mercosul e ao mundo. O quadro abaixo descreve alguns números relativos ao crescimento do PIB.

**TABELA 3 - PRODUTO INTERNO BRUTO (PIB) A PREÇOS CORRENTES (EM R\$ 1.000,00)****BRASIL, SUDESTE, MINAS GERAIS E UBERLÂNDIA – 1999 A 2005**

Anos	Uberlândia	Minas Gerais	Sudeste	Brasil
1999	4.460.554	93.748.370	567.221.454	973.845.470
2000	5.265.292	106.168.725	636.394.495	1.101.254.907
2001	5.560.741	113.529.800	684.730.535	1.198.736.188
2002	6.226.439	125.388.846	758.374.273	1.346.027.825
2003	7.485.592	144.544.822	858.723.000	1.556.182.000
2004	7.904.609	166.510.000	970.244.552	1.766.621.000
2005	Nd	nd	Nd	1.937.598.000

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação Contas Nacionais  
 Elaboração: CEPES/IE/UFU

E o quadro, a seguir, denota as principais indústrias contribuintes para o PIB.

Indústrias	Linha de Produção Atividade Principal	Origem do Grupo
ABC INCO S/A	Processamento de Grãos	Uberlândia
ADM Export. E Importação S/A	Processamento de Grãos	Est. Unidos
Alunobre Indústria e Comércio	Extrusão e Artefa. De Alumínio	Uberlândia
Bravo Ind. Com. de Móveis S/A	Móveis	Italiana-Brasileira
Brapelco Ind. E Comércio Ltda	Curtimento de Couros e Pele	Brás. Uberlândia
Cargill Agrícola S/A	Process. De Grãos/ Ácido Cítrico	Est. Unidos
Cervejaria Colônia Sudeste	Bebidas	Brasileira
Chocolates Imperial Ltda	Balas/Bombons/Chocolates	Brás. Uberlândia
Companhia Metalúrgica Prada	Embalagens Metálicas	Brás. Uberlândia
Coop. Agropecuária Ltda de Uberlândia	Leite e derivados	Brás. Uberlândia
Coton Tecnologia de Sementes de Algodão Benef.	Sementes Algodão	Brás. Uberlândia
Daiwa do Brasil Têxtil Ltda	Fios de Algodão	Japão
Disbram Distribuidora de Bebidas	Bebidas	Brás. Uberlândia
Distribuidora Mineira de Vidros	Vidros temperados	Brás. Uberlândia
Embalagens Triângulo Ltda	Embalagens Papel e Papelão	Brás. Uberlândia
Emplastíc Ind. Comercio de Plásticos	Frascos p/ produtos Químicos	Brás. Uberlândia
Estação do Móvel	Móveis	Brás. Uberlândia
Fábrica de Pregos Triângulo	Pregos e Grampos	Brás. Uberlândia
Frigorífico Triângulo Ltda	Frigorífico	Brás. Uberlândia
Granja Planalto S/A	Granjas	Brás. Uberlândia
Granja Rezende S/A (Unidade da Sadia)	Alimentos	Brasileira
Hartz Mountain Ltda	Ração	Est. Unidos
Icatril Ind. De Café do Triângulo	Beneficiamento de Café	Brás. Uberlândia
Ind. De Bebidas Antártica do Sudeste S/A	Bebidas	Brasileira

Ind. E Comércio Metalgrampo	Pregos e Grampos	Brás. Uberlândia
Indústria Suavetex Ltda	Higiene Pessoal	Brás. Uberlândia
Japytto Indústria Química Ltda	Produtos Químicos	Brás. Uberlândia
K Brasil Solução Embalagens	Embalagens Plásticas	Brás. Uberlândia
Lima & Pergher Ind. Co. e Rep.	Produtos Químicos	Brás. Uberlândia
Lumiluz Industrial Ltda	Eletrometalúrgico	Brás. Uberlândia
MDM – Maeda Delta Paine – Monsanto Algodão Ltda	Biotecnologia	Estados Unidos
Moinho Sete Irmãos	Trigo	Brasileira
Monsanto do Brasil	Biotecnologia Sementes	Estados Unidos
Movex	Móveis	Brasileira
Pepsico do Brasil Ltda	Alimentos	Brasileira
Politriz Indústria e Comércio	Importação Produtos Químicos	Brás. Uberlândia
Plastro do Brasil	Irrigação Avançada	Israel
Produtos Erlan Ltda	Balas/Bombons/Chocolates	Brás. Uberlândia
Produtos Tarumã	Sorvetes	Brás. Uberlândia
Refrigerantes do Triângulo Ltda	Refrigerantes	Brás. Uberlândia
Reimassas Produtos Alimentícios S/A	Massas Alimentícias	Brás. Uberlândia
Rigesa Celulose Papel e Embalagens Ltda	Embalagens Papel e Papelão	Brasileira
Syngenta Seeds Ltda	Biotecnologia Sementes	Brasileira
S/A Fábrica de Produtos Alimentícios VIGOR	Leite e Derivados	Brasileira
Representa Ind. E Com. Ltda	Suplementos Minerais	Brás. Uberlândia
Representa Ind. E Com. Ltda	Produtos Químicos	Brás. Uberlândia
Souza Cruz S/A	Cigarros	Inglesa
Swift Armour S/A Ind. E Comércio	Processamento Vegetais	Brasileira
Uberlândia Refrescos Ltda	Refrigerantes	Brasileira
Vitral Vidros Planos Ltda	Vidros Temperados	Brás. Uberlândia
White Martins Gases Industriais S/A	Gases Industriais	Brasileira

**QUADRO 4 - PARQUE AGROINDUSTRIAL - PRINCIPAIS INDÚSTRIAS (PRINCIPAIS CONTRIBUINTES NO PIB)**

Fonte: Secretaria Municipal de Indústria e Comércio

Uberlândia destaca-se também como um dos centros de *agribusiness* do país pois “(...) dispõe da segunda maior capacidade de armazenamento do Brasil, possuindo, seu parque industrial, três grandes indústrias de transformação de soja e uma de milho, processando um volume de grãos superior a 2.100.000 t/ano” (BANCO DE DADOS INTEGRADOS – BDI, 2007).

Descrição	Estática (em ton.)			Dinâmica Total
	Granel	Convencional	Total	
CONAB	120.000	-	120.000	187.000
CASEMG	80.000	39.000	119.000	178.000
Total	200.000	39.000	239.000	365.000

**QUADRO 5 – CAPACIDADE DE ARMAZENAMENTO - REDE PÚBLICA**

Fonte: EMATER/MG

Descrição	Estática (em ton.)			Dinâmica Total
	Granel	Convencional	Total	
ABC	198.000	-	198.000	297.000
ARGIMPEL	48.000	15.000	63.000	126.000
Cargill	264.000	-	264.000	350.000
ADM Expotadora e Importadora S/A	120.000	-	120.000	180.000
Planalto	2.000	-	2.000	3.000
Cerealistas	-	99.000	99.000	150.000
Transcarga	12.000	-	12.000	18.000
Uberzem	70.000	5.000	75.000	104.000
Cossisa Agroind. S/A	10.000		10.000	15.000
Espaço – Armazéns Gerais	60.000		60.000	78.000
Total	784.000	119.000	903.000	1.321.000
Total Geral	984.000	158.000	1.142.000	1.686.000

**QUADRO 6 - CAPACIDADE DE ARMAZENAMENTO - REDE PARTICULAR**

Fonte: EMATER/MG

A educação em Uberlândia é considerada satisfatória: “O ensino é eficiente, assim como o sistema de saúde, comparáveis aos padrões dos países mais desenvolvidos” (BANCO DE DADOS INTEGRADOS – BDI, 2007).

Modalidade de Ensino	Rede				Totais 2006
	Municipal	Estadual	Federal	Particular	
Nº Escolas	95	69	02	115 <sup>4</sup>	281
Educação Infantil 0 a 6 anos	11.792	-	225	3.996	16.013
Ensino Fundamental	36.153	35.014	599	9.829	81.595
Ensino Médio (2º grau)	-	21.045	304	5.475	26.824
Ensino Especial	-	469	-	286	755
Educação de Jovens e Adultos	4.155	5.260	114	1.221	10.750
Educação Profissional	-	52	827 <sup>2</sup>	2.443	3.322
Ensino Superior	-	-	15.052 <sup>1</sup>	22.451	37.503
Total (alunos)	52.100	61.840	17.121	45.701	176.762
Total (professores)	3.309	2.565	1.428 <sup>3</sup>	2.831 <sup>5</sup>	10.131

#### QUADRO 7 – QUADRO GERAL DO ENSINO EM 2006

Fonte: Secretaria Municipal de Educação

40ª Superintendência Regional de Ensino

UFU – Universidade Federal de Uberlândia

Faculdades: UNITRI; UNIMINAS; FPU; UNIPAC; UNIUBE, Faculdade Católica e ESAMC

<sup>1</sup>UFU: Graduação 13.079 alunos; Especialização 296; Mestrado 1.270; Doutorado 312; e Ensino Superior Escola

Agrotécnica 95 alunos = 15.052

<sup>2</sup>Educação Profissional: ESTES 261 + 566 Escola Agrotécnica Federal = 827

Faculdades que participaram do Ensino Superior Particular: UNITRI; UNIMINAS; FPU; UNIPAC; UNIUBE; Faculdade Católica; e ESAMC

<sup>3</sup> Professores: 1.172 UFU; Eseba 110 + Escola Agrotécnica Federal 146 = 1.428 professores

<sup>4</sup> Escolas: 108 de Ensino Fundamental e Médio e 07 Faculdades particulares participantes com fornecimento de dados.

<sup>5</sup> Professores da rede Particular: 1.945 Ensino Infantil, Fundamental, Médio, Profissional e 886 professores das Faculdades participantes = 2.831 professores

**TABELA 4 - PARTICIPAÇÃO PERCENTUAL POR REDE DE ENSINO**

Rede de Ensino	Participação % dos Conjuntos		
	Alunos	Escolas	Professores
Municipal	29,0	33,0	33,0
Estadual	35,0	25,0	25,0
Federal	10,0	1,0	14,0
Particular	26,0	41,0	28,0
Total	100,00	100,00	100,00

Fonte: Secretaria Municipal de Educação

**TABELA 5 - ÍNDICES/2006**

Conjuntos	Rede de Ensino						Média
	Municipal	Estadual	Federal		Particular		
			1º e 2º Graus/ Profis sional	Superior	1º e 2º Graus/ Profis sional	Superior	
Alunos/Escola	548	896	690	352	215	3.207	985
Alunos/Professor	16	24	14	10	8	26	16
Professor/Escola	35	37	49	34	18	127	51

Fonte: Secretaria Municipal de Educação; 40ª Superintendência Regional de Ensino; Universidade Federal de Uberlândia; UNITRI; UNIMINAS; FPU; UNIPAC; UNIUBE; Faculdade Católica; e ESAMC.

**TABELA 6 - ENSINO RURAL (1º GRAU)**

Anos	Nº de Escolas	Quantidade de Alunos					Crescimento %
		Pré-Ensino	Ensino Fundamental	Compacto	EJA	Total	
2003	13	461	4.014	390		4.865	(3,64)
2004	13	451	3.923	378		4.752	(2,3)
2005	13	425	4.123	*		4.548	(4,3)
2006	13	455	3.734	0	230	4.419	(2,8)

Fonte: Secretaria Municipal de Educação

\* O nº de alunos do Ens. Compacto está inserido no nº de alunos do Ens. Fundamamental.

**TABELA 7 - EVOLUÇÃO DO ENSINO RURAL**

Conjuntos	Anos				Crescimento %
	2003	2004	2005	2006	
Escolas	13	13	13	13	-
Alunos	4.865	4.752	4.548	4.419	(2,8)

Fonte: Secretaria Municipal de Educação

**TABELA 8 - NÚMERO DE ALUNOS**

Anos	Educação Infantil	Pré	Ensino Fundamental	Supletivo	PMEA*	Compacto	EJA (Ed. Jovens e Adultos)
2003	1.231	8.856	42.519	-	384	6.229	
2004	1.382	9.298	36.070	-	460	6.095	
2005	1.709	9.980	41.815	-	430	-	
2006	11.792		36.153	-	510	0	3.925

Fonte: Secretaria Municipal de Educação

\* Programa Municipal de Erradicação do Analfabetismo

**TABELA 9 - EVOLUÇÃO DO ENSINO URBANO**

Conjuntos	Anos				Crescimento %
	2003	2004	2005	2006	
Escolas	47	80	95	95	0,0
Alunos	52.606	48.093	48.995	52.100	6,3

Fonte: Secretaria Municipal de Educação

**TABELA 10 - PROGRAMA MUNICIPAL DE ERRADICAÇÃO DO ANALFABETISMO – PME**

Anos	2003	2004	2005	2006
Pessoas Alfabetizadas	384	460	430	510

Fonte: Secretaria Municipal de Educação

**TABELA 11 - QUANTIDADE DE ALUNOS DE 1989 A 2006**

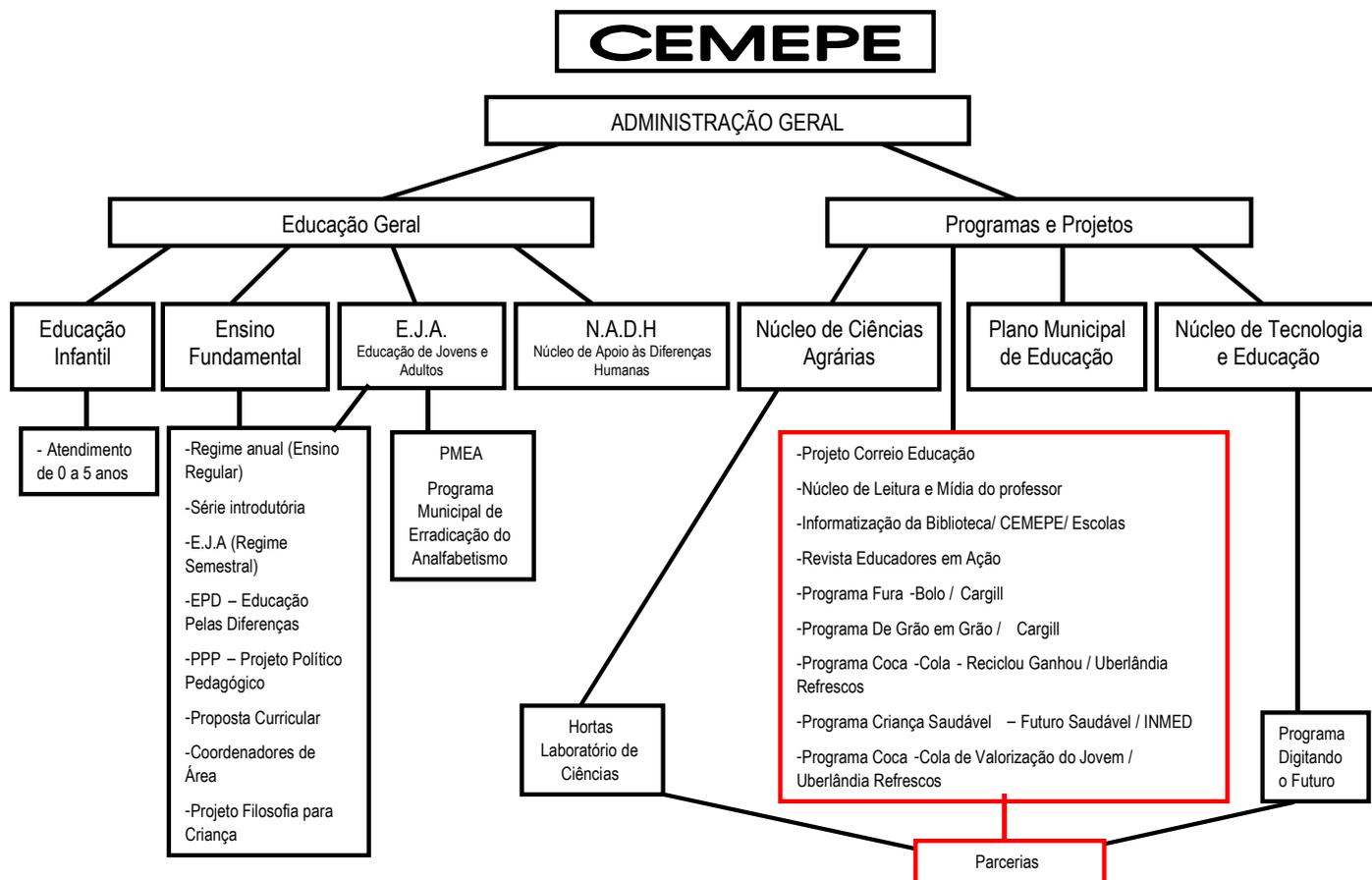
Ano	Alunos
1989	5.760
1990	6.879
1991	8.297
1992	14.307
1993	23.171
1994	28.373
1995	30.595
1996	33.653
1997	37.270
1998	46.029
1999	46.568
2001	48.135
2002	52.087
2003	52.606
2004	52.845
2005	53.543
2006	52.100

Fonte: Secretaria Municipal de Educação

No ano de 1991, a Prefeitura Municipal de Uberlândia criou, por meio da Secretaria Municipal de Educação, o CEMEPE - Centro Municipal de Estudos e Projetos Educacionais Julieta Diniz, responsável pelas Diretrizes da Educação do município.

Por meio do organograma disponibilizado no banco de dados da Prefeitura, é possível conhecer a organização do ensino no município, bem como evidenciar as parcerias com o setor empresarial que se fazem presentes. É possível inclusive identificar algumas delas.

# Organograma



**FIGURA 2 - ORGANOGAMA CEMEPE**  
 FONTE: BDI 2007 – Prefeitura Municipal de Uberlândia

**TABELA 12 - ESTATÍSTICA GERAL – ANO/2006**

Setores do CEMEPE	Quantitativo de Participantes em Cursos/Palestras/ Total Anual
Ensino Fundamental	10.837
Educação Infantil	15.864
Informática	472
E.J.A	879
NADH	3.771
Correio Educação	639
Revista	0
Biblioteca	374
Parcerias	803
CEMEPE	1.399
Assessoria Pedagógica	3.119
S.M.E	0
<b>Total Geral</b>	<b>38.157</b>

FONTE: BDI 2007 – Prefeitura Municipal de Uberlândia

A partir dos dados referentes à educação apresentados pela Prefeitura Municipal de Uberlândia, é possível constatar a presença de várias parcerias estabelecidas entre a Secretaria Municipal de Educação, por meio do CEMEPE, e algumas empresas. No organograma apresentado, destacam-se duas empresas que atuam com bastante expressão nos chamados projetos de responsabilidade social: Cargil e Uberlândia Refrescos (Coca-cola). Já, na tabela, também disponibilizada pela prefeitura, são destacados os setores do CEMEPE, nos quais existem dois que merecem destaques: Correio Educação, com 639 participações (ano de 2006), programa desenvolvido pelo Instituto Sírius; e parcerias que não aparecem claramente, mas percebe-se que se trata de parcerias com empresas diversas. O quantitativo de participantes em cursos / palestras neste segmento foi de 803, no ano de 2006.

Evidencia-se diante destes dados que o mercado, enquanto elemento da sociedade civil, tende cada vez mais a manter o controle sobre a totalidade social. Para conseguir esse controle, as empresas, por meio da proclamada responsabilidade social empresarial, pretendem, além do *marketing* e das isenções de impostos, se credenciar socialmente, criando espaços para controlar a totalidade social. Conforme demonstra Bernardo (1998), o capital legisla, busca a hegemonia, e almeja formatar outros espaços, outras esferas. Não é mais passível de ser controlado na esfera do Estado Restrito, e, para isso, utiliza estratégias como o voluntariado para se legitimar, já que, conforme Graciolli (2006) demonstra, a responsabilidade social se trata de um poderoso aparelho privado de hegemonia.

Diante dos dados apresentados, percebe-se porque Uberlândia destaca-se no cenário brasileiro. A partir da caracterização histórica, social e econômica de Uberlândia, pode-se evidenciar que esta cidade compõe o rol dos importantes centros econômicos do país. Nesse município, encontram-se instaladas grandes empresas e grupos transnacionais que desenvolvem serviços em diversas áreas, seja na produção de bens e serviços, comunicação, saúde, entretenimento, seja nas áreas agropecuárias com produção de milho, soja, sementes, entre

outros. É nessa realidade complexa que se insere a presente investigação, no seio das grandes empresas que desenvolvem o voluntariado empresarial, também denominadas “empresas cidadãs”.

### **4.3 A MATERIALIZAÇÃO DAS AÇÕES DO TERCEIRO SETOR NO CAMPO SOCIAL**

O contexto em que vive a classe trabalhadora uberlandense não se difere de outros grandes centros econômicos. Também é marcado por metamorfoses em várias esferas da vida social. Em um terreno fortemente influenciado pelas mudanças impostas pela mundialização do capital, a classe trabalhadora se encontra intensamente submetida aos imperativos da precarização das condições de trabalho. Isso ocorre em virtude das pressões econômicas resultantes de um meio cada vez mais competitivo, incerto e ameaçador, responsável por impulsionar as empresas a procurarem novas formas de aumentar sua produtividade e lucratividade (LIMA, 1996).

Para Antunes e Alves (2004), a classe trabalhadora vem presenciando um processo multiforme, cuja emergência do “terceiro setor” é um dos seus desdobramentos e o *trabalho voluntário*, um mecanismo de absorção de uma parcela excluída pelo capital, já que o tempo presente tem recusado os trabalhadores herdeiros da ‘cultura fordista’, fortemente especializados, substituídos pelo trabalhador ‘polivalente e multifuncional’ da era toyotista.

Assim, para compreender a concretização do *trabalho voluntário* no seio da sociedade capitalista contemporânea, é necessário partir da compreensão de uma concepção ampliada de trabalho. Segundo Antunes e Alves (2004), integra esse novo mundo do trabalho o núcleo central do proletariado industrial, os trabalhadores produtivos que participam diretamente do processo de criação de mais-valia e da valorização do capital que atualmente transcende as

atividades industriais, dada a ampliação dos setores produtivos nos serviços. Abrange ainda os trabalhadores ‘improdutivos’ (que na prática são extremamente produtivos, sobretudo, os voluntários empresariais alocados no setor produtivo privado), cujo trabalho não cria receitas diretamente, mas indiretamente, geram valores incalculáveis expressos sob a forma mais-valia. Esses trabalhos são utilizados como serviço, seja para uso público como os serviços públicos, seja para uso capitalista (entenda-se, no caso do capitalista, o setor privado que visa o *marketing* empresarial, a isenção de impostos, entre outros).

É com base no segmento que compreende trabalhadores do setor produtivo privado, considerados ‘trabalhadores produtivos’ e que simultaneamente se envolvem nos projetos sociais ‘considerados improdutivos’, que os dados empíricos desta investigação têm sentido.

Lima (1996) desenvolve uma análise a respeito das novas políticas<sup>28</sup> de recursos humanos, demonstrando que a organização empresarial tende a desenvolver, por meio dessas políticas, uma paixão pela empresa. Visa também transformar o local de trabalho, de obrigações e possíveis conflitos em uma comunidade que reine o consenso, a harmonia, *locus* em que as reivindicações sindicais tenderiam a desaparecer. Enfim, defende a idéia de que um bom trabalhador é aquele que é capaz de se sacrificar, de corpo e alma, para a glória da organização e que será recompensado pelo seu engajamento total, inserindo-o na carreira que deseja. A autora demonstra ainda que se fazem presentes, nas organizações que adotam essas políticas, maior maleabilidade nas relações hierárquicas, salários relativamente altos e maior capacidade de participação. Todavia, afirma que todas essas vantagens não compensam os efeitos psicopatológicos dessas políticas de gestão e de recrutamento.

A partir das observações realizadas nas duas empresas pesquisadas, pode-se inferir que existem políticas de gestão de pessoal que preconizam o engajamento, descritas por Lima (1996). É a partir dessas políticas que a empresa consegue a adesão de seus trabalhadores

---

<sup>28</sup> Assim como a autora (Lima 1996), quando neste trabalho é feita referência ao termo “novas políticas de pessoal”, estamos nos referindo, notadamente, aos aspectos ligados à organização do trabalho.

assalariados para a realização dos *trabalhos voluntários*. “Elas preconizam sempre a necessidade de se estabelecer uma rede de comunicação intensa na empresa. Trata-se de uma comunicação estratégica, baseada na persuasão e no condicionamento com a finalidade de obter a adesão máxima do pessoal” (LIMA, 1996, p. 40).

Conforme afirmado anteriormente, a matriz epistemológica adotada por este trabalho ancora-se no materialismo histórico-dialético, pois a temática desta investigação está intrinsecamente ligada ao funcionamento do movimento do capital. Esta matriz busca justamente entender as contradições e a dialeticidade presentes na sua dinâmica de funcionamento.

O universo empírico desta investigação refere-se a duas empresas instaladas na cidade de Uberlândia-MG, uma pertencente à esfera privada e a outra se refere a uma estatal de capital misto.

Para a realização da coleta de dados, houve grande dificuldade para o agendamento das entrevistas. Após a entrega das cartas de solicitação, as quais foram protocoladas pelas empresas, foi necessário telefonar repetidamente até se conseguir marcar as entrevistas, que diversas vezes foram remarçadas. Outra dificuldade encontrada refere-se à resistência dos trabalhadores assalariados voluntários para colaborarem com a entrevista. Inicialmente, estabeleceu-se como critério, para a população entrevistada, a escolha aleatória de depoentes, contudo, não foi possível mantê-la, uma vez que foi estabelecido para uma das funcionárias da Empresa Sírius escolher os depoentes. No entanto, a coordenadora do comitê de voluntários sentou-se ao lado e acompanhou toda a entrevista; isso certamente comprometeu a fala da depoente. A outra funcionária voluntária foi indicada pela coordenação do comitê. Na empresa Antares, os trabalhadores assalariados não queriam ser entrevistados. Em face desta dificuldade, a secretária se dispôs e indicou uma amiga de outro setor, mas solicitou que seu

nome não fosse divulgado, e esta, a princípio, apresentou resistência quanto à gravação, mas depois permitiu.

Foram realizadas entrevistas com três sujeitos envolvidos nos projetos sociais desenvolvidos, em cada empresa: um diretor dos projetos e dois trabalhadores assalariados voluntários com vínculo nas empresas. Estes sujeitos e as respectivas empresas nas quais trabalham receberam nomes fictícios, com o objetivo de preservar suas identidades.

Após realizadas as entrevistas com diretores e trabalhadores assalariados voluntários das empresas, foi constatado que na empresa Antares os projetos são muito pontuais. Não existem instituições com acompanhamento contínuo. As ações de certa forma começam e terminam em um mesmo dia ou final de semana. Já, no Grupo Sírius, existem programas periódicos que, embora não sejam desenvolvidos pelos mesmos trabalhadores assalariados, têm uma continuidade. Diante disso, percebeu-se a necessidade de estabelecer uma relação entre dados disponibilizados pelos sujeitos das empresas com a realidade da escola beneficiada com os projetos. Assim, agendou-se uma entrevista na instituição parceira, que é uma escola estadual, situada na periferia de Uberlândia. Essa entrevista foi agendada facilmente e a professora colaborou com bastante entusiasmo.

Assim, apresentam-se alguns dados apreendidos nas entrevistas realizadas. O instrumental de coleta de dados refere-se a um roteiro semi-estruturado (anexo I), contendo questões apenas para nortear a entrevista. No entanto, não significa que foram utilizadas no mesmo formato. Algumas informações foram surgindo na interação entre pesquisadora e entrevistado, e outras questões, que não se encontravam pertinentes à direção da entrevista, foram desconsideradas.

### 4.3.1 O GRUPO EMPRESARIAL SÍRIUS

Em 1954, foi criada a primeira empresa que constituiu o Grupo Empresarial Sírius. Este grupo possui quatro divisões de negócios: Telecomunicações, Agronegócios, Entretenimento e Serviços. Há várias empresas nesses quatro ramos de negócios. Este grupo foi se constituindo ao longo do tempo e o *holding* (empresa do Grupo que gerencia todas as outras empresas; é responsável pela coordenação e refere-se à direção das direções das empresas) foi criado posteriormente; no entanto, o início do Grupo Empresarial Sírius ocorreu na década de 1940.

O referido grupo conta também com um Instituto, o qual promove e gerencia ações de caráter social. Assim, este Instituto é considerado o “braço social” da empresa, e desenvolve diversas ações no campo da educação e da cultura.

A diretora responsável pelo desenvolvimento de projetos sociais ocupa o cargo de coordenadora executiva do Instituto<sup>29</sup> Sírius de Responsabilidade Social e trabalha na empresa há onze anos. Será denominada ao longo desta investigação como “Diretora Sírius”. É graduada em jornalismo, com especialização em “Gestão e Empreendedorismo Social” pela FIA - USP.

O segundo depoente é uma funcionária da empresa que integra o grupo de voluntários do Instituto, e será denominada “Voluntária Sírius I”. Ocupa o cargo de assistente de dados, no departamento comercial, e trabalha na empresa há dois anos e meio. É graduada em administração de empresas, com especialização em *marketing*.

---

<sup>29</sup> O Instituto do Grupo Empresarial Sírius é uma associação sem fins lucrativos que representa o Grupo Sírius no relacionamento com a comunidade. Foi criado para coordenar e desenvolver os projetos sociais mantidos pelas empresas do grupo. É uma organização jurídica independente e não se configura como uma área da empresa, apesar de gerencialmente, na operação, funcionar como se fosse um departamento. Foi criado no ano de 2001. Os projetos sociais são desenvolvidos de forma sistemática desde 2004, mas antes, desde 1994, já existiam iniciativas não sistematizadas.

O terceiro interlocutor é também a uma funcionária do grupo ligada ao comitê de voluntariado com ampla participação no planejamento dos projetos voluntários. Ocupa o cargo de analista de talentos humanos, no Departamento de Talentos Humanos e faz parte do quadro de trabalhadores assalariados da empresa há quatro anos. É graduada em psicologia, com mestrado em psicologia. Será denominada “Voluntária Sírius II”.

As duas empresas do Grupo solicitaram previamente os roteiros de entrevistas para que fossem analisados pelo departamento de comunicações.

Por meio da fala das três depoentes, foi possível apreender que a atividade voluntária já fazia parte da vida desses trabalhadores antes de seu ingresso no Grupo. Todavia, estes trabalhos estavam vinculados a instituições religiosas, associações de bairro, entre outros. O que a empresa fez foi direcionar esse contingente de trabalhadores voluntários que já atuavam na comunidade e incentivá-los a desenvolver projetos sociais em nome da empresa. Foi possível apreender ainda que os trabalhadores assalariados voluntários entrevistados tratam-se de pessoas na fase intermediária de vida profissional e que, embora não tenham expressado isso verbalmente, percebem que a atuação como voluntário é uma boa oportunidade para galgar cargos mais altos, além de serem bem vistos pela diretoria da empresa. A presença desses elementos possibilita questionar a pró

pria intencionalidade do trabalho voluntário. Será que de fato essas ações se configuram como *trabalho voluntário*, na verdadeira acepção da palavra?

As ações “voluntárias” são mecanismos que a própria empresa estimula, em todos os níveis hierárquicos, havendo uma adesão significativa entre aqueles que ocupam cargos executivos:

Todos os nossos diretores e a maioria dos nossos executivos são voluntários. Eu acho que é um exemplo. Como que eu vou propagar, difundir uma cultura de responsabilidade social se quem lidera a empresa não pratica. Não tem como, é a mesma coisa de eu estar descalço, cair e falar para você colocar o chinelo, não tem como, é um exemplo, eles são a cara da empresa,

eles são a imagem que tem que passar para os associados, para as pessoas de outros cargos. (...) Então se eu prego uma coisa e não faço, não adianta. Então eles fazendo, eles motivam, mostram para a gente que aquilo é realmente importante para a empresa e para o lado pessoal mesmo. Então eles motivam a gente a fazer (VOLUNTÁRIA SÍRIUS II).

O trabalho voluntário conduz a uma quebra da identidade de classe dos trabalhadores que, mediante o controle do capital, não são mais capazes de uma ação política coletiva enquanto classe, porque os empresários estão pensando para além da classe. Estão negando as classes para trazer todo mundo para o mesmo corpo social. Assim, são desenvolvidas as condições para a afirmação de outra identidade que é denominada pela depoente como a “cultura da responsabilidade social”.

Outro elemento refere-se à adesão dos gerentes aos trabalhos voluntários que, ao convidarem os demais trabalhadores assalariados, acabam promovendo certa pressão psicológica para uma adesão mais ampla. Mediante essa situação, é possível constatar elementos coercitivos que forçam o trabalhador a se envolver nos *trabalhos voluntários* e, nas palavras de Bernardo (1998), a capacidade fiscalizadora e repressiva das empresas confunde-se com o próprio sistema como organizam a produção e disciplinam os trabalhadores. Os diretores que muitas vezes são empregados, assim como seus subordinados, exercem certa coação, mas também sofrem coerção por parte dos seus superiores.

No fundamental, a capacidade fiscalizadora e repressiva das empresas confunde-se com o próprio sistema como organizam a produção e disciplinam os trabalhadores. Exercer atividade numa empresa significa – conforme a ocupação profissional de cada pessoa – ou estar sujeito a formas de controle e repressão, ou aplicá-las sobre os outros, ou ambas as situações simultaneamente (BERNARDO, 1998, p. 107).

Nessa direção, a empresa manipula toda a hierarquia para que de forma indireta seus trabalhadores laborem mais. “O segredo da organização empresarial da força de trabalho é a introdução de uma infinidade de divisões entre os trabalhadores, de modo que os capitalistas

exercçam o seu controle sobre a classe explorada na medida em que lhe impõem uma dada estrutura interna” (BERNARDO, 1998, p. 14). Diante disso, o trabalho é intensificado e os trabalhadores estão constantemente sob controle, mediante coerção. Os rendimentos são ampliados, os trabalhadores desenvolvem *trabalhos voluntários* e lutam com o objetivo de manterem seus postos de trabalho, e, quem sabe, quando for oportuno, alcançar um cargo melhor.

Para alcançar esse intento, a empresa utiliza um mecanismo denominado por Antunes e Alves (2004) como captura de subjetividade do trabalhador. Segundo esses autores, o modo de produção capitalista pressupõe um envolvimento operário, ou seja, formas de captura da subjetividade operária pelo capital. “O que muda é a forma de implicação do *elemento subjetivo* na produção do capital, que, sob o taylorismo/fordismo, ainda era meramente formal e com o toyotismo tende a ser real, com o capital buscando capturar a subjetividade operária de modo integral” (ANTUNES; ALVES, 2004).

Nas entrevistas, foi possível verificar claramente isso, pois, quando indagada a respeito de como se sente ao ver a empresa sendo premiada pelos projetos desenvolvidos pelo comitê de voluntários, a interlocutora descreve: “Muito gratificada, porque eu faço parte dessa empresa. É muito bom você saber que faz parte de uma empresa que também se preocupa com isso, não só com o profissional, que tem também essa responsabilidade com a sociedade” (VOLUNTÁRIA SÍRIUS I).

A empresa incentiva o *trabalho voluntário* e apela tanto para a subjetividade do trabalhador que chega a mencionar que o *trabalho voluntário* melhora o clima organizacional da empresa, pois intensifica o vínculo do assalariado com a organização porque ele sente orgulho de fazer parte da empresa.

A respeito dos programas de voluntariado, foi questionado o que é ser voluntário. As respostas dos interlocutores foram bastante similares. Sumariamente, as definições dos

depoentes indicam que o voluntário é uma pessoa que extrapola suas responsabilidades formais e desenvolve alguma atividade para a comunidade, desprovida de remuneração e vínculos empregatícios.

Foi questionado, ainda, o que motiva o assalariado a desenvolver esses projetos, ou seja, haveria alguma premiação objetiva (remuneração) ou subjetiva (promoção)? As respostas também convergiram para uma mesma direção. Não existe bonificação ou quaisquer outro tipo de remuneração; em alguns casos, ocorre a premiação simbólica como a distribuição de *bótons*, camisetas, canetas, entre outros. O que existe de fato é a motivação subjetiva e muito forte.

Tem também ações pontuais como o dia do voluntariado na Sírius. A gente premiou com um imã de geladeira de formiguinha, que é o símbolo do voluntariado desta empresa e colocou um *display* no computador de cada funcionário voluntário. São ações pequenas e pontuais que o comitê responsável faz para reconhecer o trabalho dessas pessoas. Mas premiações de cem reais, isso não existe (COORDENADORA DO COMITÊ DE VOLUNTARIADO DO GRUPO SÍRIUS).

A Voluntária Sírius II descreve que, além desses prêmios simbólicos, existem ainda ações que os motivam sobremaneira “(...) ou simplesmente a coordenadora liga e fala: hoje é dia do voluntário, você fez a diferença e isso reforça a gente, dá gás para continuar. Mas financeiramente, não, até mesmo porque deixaria de ser voluntário”.

As premiações simbólicas são elementos constitutivos das novas políticas de RH (Recursos Humanos), que uniram duas escolas rivais: a “clássica” e a das “relações humanas”. A primeira privilegia as questões materiais e, a segunda, as questões psicológicas (LIMA, 1996). Esta união resulta tanto em recompensas econômicas, como aumento de salários para aqueles trabalhadores assalariados que são promovidos, como também recompensas simbólicas: canetas, camisetas, entre outros, para aqueles que estão engajados nos *trabalhos*

*voluntários*. “As recompensas simbólicas têm uma importância especial para essas empresas. A sua função é a de sustentar positivamente o comportamento” (LIMA, 1996, p.24).

Outra forma de motivação descrita pela depoente refere-se às respostas que a comunidade oferece e, sobretudo, as respostas pessoais:

Existia um voluntário nosso que ia à comunidade. No LAR no programa “Despertando Talentos”, voltado para a terceira idade. Ele era voluntário nosso e fazia aquilo com tanta paixão, tanta dedicação ensinando o pessoal, que quando terminou a atividade voluntária dele, ele foi convidado pelo Lar para ser contratado como professor lá. E ele falou: Nossa! Mas eu? (...) Era por amor que ele fazia e hoje, ele está fazendo curso de pedagogia, ele se descobriu na ação voluntária. E ele falou: hoje a minha vida eu devo ao que eu conheci, ao que eu aprendi. O que eu sigo de carreira, eu descobri na ação voluntária, eu não sabia que eu tinha esse dom. Então tem muitos tipos de resposta, essa foi uma resposta pessoal (VOLUNTÁRIA SÍRIUS II).

Diante disso, é possível verificar que o *trabalho voluntário* refere-se ao princípio de captura da subjetividade do trabalhador na era toyotista enquanto uma das pré-condições do próprio desenvolvimento da nova materialidade do capital (ANTUNES; ALVES, 2004).

Assim, os programas de responsabilidade social podem ser designados como um instrumento de potencializar o desenvolvimento do capital, já que a maior parte dos projetos são desenvolvidos por voluntários sensibilizados pela empresa. O discurso predominante é que a ação voluntária é uma ação pessoal e não profissional, e a empresa é um instrumento que facilita o engajamento do voluntário nos projetos sociais.

Por meio destes trabalhos não pagos, a empresa aumenta seus rendimentos de diversas formas. As mais comuns são: isenção de impostos por desenvolverem serviços sociais; *marketing*, disseminando a cultura do consumo consciente; aumento da mais-valia absoluta (aumento da jornada de trabalho) e da relativa também, ao implementar tecnologias sofisticadas. “As novas tecnologias microeletrônicas na produção, capazes de promover um novo salto na produtividade do trabalho, exigiriam, como pressuposto formal, o novo envolvimento do trabalho vivo na produção capitalista” (ANTUNES; ALVES, 2004, p.346).

De acordo com a Diretora Sírius, a maior parte dos investimentos é direto do orçamento da empresa, pois no Brasil não existem verbas para projetos educacionais, apenas para projetos culturais.

Leis Roanet e a Robin Wood, a Lei Robin Wood é a do Estado, tem a Lei Roanet, tem o ICMS que é do Estado e em Uberlândia tem o ISSIPTU que é a lei municipal. Então, em Uberlândia, nós temos as leis nos três níveis: municipal, estadual e federal, mas só para a cultura, para a educação não tem. Tudo que a Sírius faz é investimento do orçamento da receita da empresa (DIRETORA SÍRIUS).

Se a empresa investe na comunidade e reconhece que os recursos financeiros vêm todos da própria empresa, esses investimentos não teriam sentido se não propiciassem nenhuma contra-partida. A interlocutora foi indagada se os projetos renderiam possíveis aumentos na receita da empresa. A resposta não foi clara, mas apresenta indícios de rendimentos.

Não tem uma relação tão direta, não tem que aumentar a receita, não. Eu acho que é um benefício intangível, ele beneficia a imagem da empresa e a relação da empresa com a comunidade. Isso ajuda a abrir portas, mas se a empresa não tiver: produtos bons, serviços bons, preços bons, atender bem o cliente e atender bem o fornecedor, não adianta desenvolver projeto social. Então primeiro, é cuidar do seu público interno, depois, cuidar bem do cliente, do fornecedor e aí sim, investir na comunidade. Ajuda, ajuda, mas não garante, eu acho que tem questões essenciais ligadas ao negócio, que são anteriores a atuação na comunidade (DIRETORA SÍRIUS).

Após a fala da diretora, fica evidente que, de fato, existem questões ligadas ao negócio que são responsáveis pelo sucesso da empresa e um desses negócios é justamente a implementação e incentivo de comitês de voluntários dentro da empresa. Esta é uma questão estratégica, rentável, que inclusive dispõe de funcionários especializados para seu desenvolvimento.

O interesse no aumento dos lucros da empresa é inegável. Toda empresa capitalista tem como objetivo prioritário aumentar seus rendimentos, todavia, conforme afirma Lima

(1996), essa prioridade jamais é declarada abertamente, já que as empresas e seus ideólogos evitam qualquer referência à importância dos resultados econômicos. “Elas propõem outros objetivos como prioritários, como a qualidade, a eficiência, a iniciativa, a inovação, o bem – estar do empregado, etc., que não parecem ter uma relação imediata com os resultados econômicos da empresa” (LIMA, 1996, p. 29). No entanto, o cuidado que as empresas têm em não fazer referências à lucratividade tende a desaparecer quando, por exemplo, reportagens são dirigidas especialmente à classe empresarial. Um exemplo bastante elucidativo refere-se ao depoimento abaixo<sup>30</sup>:

A empresa ganha porque associa sua marca a uma causa social, conquistando *credibilidade e simpatia dos consumidores*. O consumidor sente-se melhor porque, sem custo extra, ele está fazendo o bem ao comprar um produto que adota uma causa social. (...) Recente pesquisa realizada pelo Instituto Akatu aponta que *43% dos consumidores brasileiros* levam em conta as práticas sociais das empresas e se preocupam com o consumo consciente. Outro número significativo é o de que *60% das pessoas se dispõem a trocar de marca*, se o produto ou empresa apoiar uma instituição beneficente (NOVAES, 2004, P.28 - Grifos nossos).

Ainda na perspectiva de Lima (1996), a idéia de que o lucro é uma consequência natural de um trabalho bem feito e não um fim em si mesmo é quase universal. As empresas que adotam essa estratégia são justamente as mais lucrativas.

No Grupo Sírius, existem cerca de 11.000 mil assalariados, e 500 deles são voluntários. Diante desse dado, pode-se deduzir o alto índice de horas trabalhadas não pagas que a empresa se apropria por meio desses trabalhos. E um detalhe importante, quando questionada a respeito da quantidade de horas de voluntariado que a empresa desenvolve, a diretora argumenta que não existem indicadores que mensurem esses números.

---

<sup>30</sup> Originalmente, esse depoimento ocorreu em um seminário destinado aos alunos do curso de administração promovido pela ESAMC (Escola Superior de Administração e Marketing e Comunicação), coordenado pela professora Helen C.P. Paiva. Posteriormente, foi publicado na Revista Meio e Mídia, 2004.

Para potencializar a eficácia dos projetos, é comum o estabelecimento de parcerias entre as empresas e entre empresa – ONG. No caso do Grupo Sírius, existe parceria entre empresa-empresa, empresa – Secretaria Municipal de Educação e empresa – ONG. Estas parcerias são extremamente importantes para as empresas, pois elas compartilham, entre si, serviços e gastos e ambas são beneficiadas com isenções e *marketing* propiciados pelos projetos. Dificilmente existem projetos que não tenham firmado parceria ou aliança com outras organizações, seja da esfera pública ou mesmo da privada.

Existem também ONG's contratadas que, nesse grupo, assumem uma importância muito grande, pois são responsáveis por todas as etapas dos projetos voluntários, desde a formação de comitês até o preparo de material pedagógico. Trata-se de Ong's independentes da empresa, conforme declara a depoente:

São independentes, nós contratamos, são fornecedoras. (...) No voluntariado, nós temos a ONG, o CENPEC, que faz três coisas no voluntariado: eles fazem a formação dos comitês de voluntariado; a formação dos voluntários; a formação das pessoas desses comitês de voluntários; a concepção e a criação de materiais de apoio. Então quando os voluntários vão até as escolas, por exemplo, e precisam de material de apoio, são eles os responsáveis pela criação desses materiais. Eles também são responsáveis pelo conteúdo pedagógico das publicações desses materiais, e também pela acessoria aos projetos (DIRETORA SÍRIUS).

Para Montaño (2007), muitas ONG's vendem serviços tanto para o Estado quanto para Fundações Empresariais e a consequência disso é a profissionalização dessas entidades. Dessa forma, ressalta-se a incoerência de denominá-las como “não governamentais” ou “sem fins lucrativos”, já que elas assumem comportamentos empresariais ou de um órgão (descentralizado) estatal.

A chamada “profissionalização” tem assim fortes vínculos ora com o elevado desemprego, inclusive nas camadas mais instruídas da população; ora com os cursos de capacitação dirigidos a atores voluntários; ora com sua

transformação em braço institucional estatal ou empresarial, seguindo os fundamentos “gerenciais” de “custo/benefício” (MONTAÑO, 2007, s/p).

Diante das benesses viabilizadas pelos projetos sociais, as empresas estão criando departamentos exclusivos direcionados para a formação e permanência de comitês de voluntariados. A diretora executiva dos projetos sociais do Instituto Sírius expõe que existe um comitê em cada cidade menor que tenha filial de alguma das empresas do grupo e em Uberlândia. Em virtude do tamanho do potencial da cidade, foi criado um comitê para cada empresa do grupo. Vale ressaltar que os trabalhadores responsáveis pelos comitês não são voluntários e, sim, contratados, conforme declara a interlocutora:

E os comitês não são voluntários, eles são parte da estrutura do programa de voluntariado. As pessoas têm dedicação a isso, porque a gente acredita que a diferença da gente ter um programa de voluntariado na empresa é estruturar a participação das pessoas. Os voluntários, as pessoas que vão até escolas, são voluntárias, agora para organizar, isso dá muito trabalho. Então as *pessoas têm que ser respeitadas na função delas. Então se fica aquela coisa voluntária, a pessoa acaba fazendo na hora do almoço, à noite, fora do horário de trabalho, para dar conta de conciliar aquilo com o trabalho dela.* Quando a gente colocou isso como parte do trabalho dela, até as pessoas que trabalham com ela, começaram a respeitar mais isso. (...) É uma coisa da empresa, porque voluntário qualquer um pode ser em qualquer momento, em qualquer lugar (DIRETORA SÍRIUS – Grifo nosso).

Diante desse depoimento, percebem-se alguns aspectos contraditórios que merecem uma reflexão mais cautelosa. Ao longo da entrevista, a Diretora Sírius defende o *trabalho voluntário* e afirma que a empresa libera o trabalhador assalariado no horário comercial para desenvolvê-los, todavia, ela mesma reconhece que trabalho não remunerado não é respeitado, e o mais impactante, é que confirma a dificuldade de conciliar o *trabalho voluntário* com o trabalho remunerado. Por fim, destaca que os trabalhos em sua maioria são desenvolvidos fora do horário de trabalho, ou seja, confirma a hipótese de que a maioria dos *trabalhos voluntários* são desenvolvidos em horários extras, desprovidos de qualquer remuneração, a partir de elementos coercitivos e manipulativos empregados para conseguir a adesão

“voluntária” dos trabalhadores assalariados. A interlocutora afirma ainda que a empresa preocupa-se primeiro com o desenvolvimento da comunidade, e o retorno financeiro que tem com o desenvolvimento dos projetos sociais assume papel secundário:

A questão é: em que ordem de importância eles estão em relação aos objetivos essenciais do projeto. Não é ruim ter retorno para a imagem, isso não é errado, só que não é o objetivo principal, isso é uma consequência natural. O objetivo principal é contribuir para o desenvolvimento da comunidade onde a Sírius está inserida (DIRETORA SÍRIUS).

Diante desse depoimento, cabe o questionamento: Qual o sentido de tantos investimentos, contratando ONG's, profissionais para formar comitês e cuidar dos projetos, mensurar e avaliar resultados e desempenho e, no caso de algumas empresas, investir financeiramente nos projetos? A resposta é simples: o retorno financeiro é muito expressivo. O *marketing* é maior do que propagandas na mídia e as isenções de impostos são muito atraentes para o empresariado, e a idéia de que a preocupação com a comunidade está em primeiro lugar é falaciosa.

Na busca incessante pelo aumento do capital, estão ocorrendo modificações das qualidades do espaço e do tempo.

Se o dinheiro não tem um sentido independente do tempo e do espaço, sempre é possível buscar o lucro (ou outras formas de vantagem) alterando os modos de uso e de definição do tempo e do espaço. Essa tese pode ser explorada de maneira consistente no contexto da busca de lucros que ocorre na forma padrão de circulação de capital (HARVEY, 1994, p. 209).

E é exatamente isso que vem ocorrendo: o trabalhador não tem um tempo e espaço de trabalho definido. Ele trabalha à noite, em casa, simplesmente acessando a *internet*, desenvolve projetos sociais na comunidade em finais de semana, feriado, em horários de almoço e, muitas vezes, não tem consciência de que está contribuindo para a concretização de um sobre-trabalho não pago materializado por meio da mais-valia absoluta e relativa. De

acordo com Antunes e Alves, esta é uma outra mutação que vem ocorrendo no trabalho contemporâneo. Para os autores:

Outra tendência que gostaríamos de apontar é a da expansão do trabalho em domicílio, permitida pela desconcentração do processo produtivo, pela expansão de pequenas e médias unidades produtivas. Por meio da telemática, com expansão das formas de flexibilização e precarização do trabalho, com o avanço da horizontalização do capital produtivo, o trabalho produtivo doméstico vem presenciando formas de expansão em várias partes do mundo (ANTUNES; ALVES, 2004, p. 341).

Em linhas gerais, evidencia-se que analisar o *trabalho voluntário* é uma tarefa complexa, pois envolve inúmeros elementos que constituem o movimento de expansão do capital. A empresa, nesse contexto, exige uma participação ativa dos trabalhadores assalariados nos projetos sociais e reconhecem a lucratividade indireta que isso gera:

Mas já existe uma expectativa do consumidor de que a empresa tenha uma atuação social e seja (...) tenha uma gestão coerente, uma gestão que respeite e seja co-responsável pelo desenvolvimento dos *stakeholders*, então acho que isso já tem. E a grande *motivação*, é isso como valor, você acreditar que isso vale a pena mesmo. Então não é marketing para a gente. Temos benefícios de imagem? Sim, não negamos e até desejamos (DIRETORA SÍRIUS – Grifo nosso).

Dentro dessa complexa relação, existe o reverso da moeda, ou seja, o que a imprensa mostra e que de certa forma respalda o discurso para incentivar o *trabalho voluntário*: são ações bonitas, altruístas, benevolentes. Mas quais contradições estão implícitas nesse movimento? Quem concretiza torna reais as ações? Como isso ocorre? Em quais condições...?

As pessoas que desenvolvem são os voluntários, pessoas que trabalham na empresa e que conciliam o trabalho formal com o voluntário. Para os diretores de empresas, voluntários<sup>31</sup> são:

---

<sup>31</sup> No Grupo Sírius, existem também outros tipos de voluntários: aqueles que não têm vínculo com a empresa, aposentados, funcionários de empresas terceirizadas, familiares de funcionários e mesmo ex - funcionários.

O voluntário é alguém muito legal, que tem vontade de contribuir, mas que não tem e não tem que ter duas coisas: primeiro, conhecimento profissional e, segundo, tempo de profissional, ele é voluntário e não profissional da educação. Ele tem conhecimento limitado sobre a educação e tempo limitado de atuação. Então, o desafio do voluntariado é o seguinte: como é que com pouco tempo e pouco conhecimento, um voluntário pode efetivamente contribuir para melhorar a qualidade da educação naquela escola? Essa é a questão do voluntariado. Então, a gente tem que pensar em ajudar esse voluntário, que está cheio de boa vontade para fazer a coisa certa e não desperdiçar o tempo dele e não acabar sobrecarregando a escola. Muitas vezes, a pessoa está com a melhor das intenções do mundo e chega querendo ajudar e acaba atrapalhando, interfere na rotina da escola, leva uma outra prática que a escola está ensinando em um outro formato (DIRETORA SÍRIUS).

De acordo com uma das professoras de uma das escolas nas quais é desenvolvido o *trabalho voluntário*, a visita dos voluntários ocorre de quinze em quinze dias. A Professora Sírius avalia como positiva a participação dos voluntários, pois ocorre uma troca entre professores e voluntários, contudo, ressalta que o trabalho do professor é insubstituível; o voluntário ajuda, mas o professor é fundamental e insubstituível. “O voluntário é um auxílio, um suporte a mais para o professor. Não substitui o trabalho do professor, o trabalho na sala é um envolvimento muito próximo, o voluntário faz a parte dele e vai embora” (PROFESSORA SÍRIUS).

E as atividades que são desenvolvidas têm como foco a leitura e a escrita. A Professora Sírius declara que toda semana são realizadas as oficinas. Durante uma semana, os voluntários são responsáveis e, na outra, ela é a responsável.

A Professora Sírius descreve que a maioria dos voluntários que vão à escola são pessoas bastante jovens, que apresentam muito entusiasmo no desenvolvimento das atividades. Na escola, são oito voluntários que desenvolvem os trabalhos. Auxiliam duas terceiras séries e duas segundas séries.

A Diretora Sírius ressalta que ninguém é voluntário da Empresa Sírius, mas da escola.

Ninguém é voluntário da Sírius, é da escola, voluntário da instituição, da escola. Não existe voluntário da Sírius, aqui dentro ele é remunerado, o

trabalho dele é remunerado, agora a ação que ele vai fazer na escola, é em benefício do aluno da escola, então ele é voluntário da escola (DIRETORA SÍRIUS).

No entanto, deve ser destacado que todas as premiações por estes trabalhos são direcionados para a empresa. Quem é beneficiado com isenção de impostos e *marketing* propiciados pelos projetos sociais desenvolvidos pelos voluntários é empresa.

(...) a intervenção empresarial na área social, pouco tem a ver com uma mudança de perfil na diminuição da exploração capitalista – muito pelo contrário, vai da mão da precarização do contrato de trabalho e aumento do desemprego –; sendo antes uma forma de reduzir os impostos, de aumentar a aceitação pelo seu produto, ampliando as vendas da sua mercadoria, e incrementando assim o lucro, de engajar o trabalhador com a firma, de obter apoios e vantagens, inclusive financeiros, do Estado (MONTAÑO, 2007, s/p).

O assalariado simplesmente executa o trabalho e o seu nome nem aparece, e o nome divulgado é o da empresa.

Para sensibilizar os trabalhadores a serem voluntários, a empresa cerca-se de cuidados. De acordo com as voluntárias entrevistadas, todos assinam termo de adesão<sup>32</sup> (anexo II), “todos que participam tem que assinar” (VOLUNTÁRIA SÍRIUS I), certamente, para não terem problemas com a justiça trabalhista.

A seleção de voluntários para desenvolverem determinada ação social ocorre de uma forma bastante interessante, conforme expõe a Diretora Sírius:

Funciona assim: é como se fosse uma vaga de trabalho, a gente divulga na *internet* que precisa de um voluntário para fazer tal coisa, tal dia, na empresa, que vai ser numa terça-feira de 13h30min às 15h30min. Ele se inscreve. É como se fosse uma vaga de trabalho, quantas vagas têm, para fazer o quê, quantos dias da semana, quanto tempo que dura. E aí, ele se

---

<sup>32</sup> O termo de adesão prevê a descrição de informações como: dados da instituição na qual o voluntário desempenhará atividades; dados pessoais do funcionário voluntário; menção à lei do voluntariado, destacando a não remuneração ao trabalho desenvolvido por esse trabalhador; descrição da função e da área em que atuará; por fim, a adesão e a assinatura do voluntário, de duas testemunhas (acompanhadas de seus respectivos CPFs e Rgs) e a assinatura do responsável pela instituição beneficiada.

inscreve naquela vaga, ele cumpriu aquela tarefa, acabou. Ele não é voluntário todo mês, para ser voluntário todo mês, tem que se reinscrever, porque se ele quiser ser voluntário um mês só, ele vai ser voluntário um mês só. E se ele quiser dois meses, ele vai falar dois meses (DIRETORA SÍRIUS).

Um fator extremamente importante e que merece destaque refere-se às condições que estes trabalhos são desenvolvidos. Algumas empresas não permitem que o voluntário desenvolva trabalhos sociais em horário de trabalho, outras, no entanto, como é o caso da Empresa Sírius, permitem que alguns segmentos, normalmente, do alto escalão, desenvolvam. A Diretora Sírius informou a respeito de uma nova modalidade de gestão, ‘gestão flexível’.

Tem áreas da empresa que têm horários de trabalho e que tem até cartão de ponto. Mas de maneira geral, nós não temos um horário rígido, nós temos horário flexível, em que a pessoa pode ter variação no horário dela de entrar, de sair, de acordo com a demanda e os objetivos que ela tem que cumprir. Nós trabalhamos para cumprirmos objetivos e não exatamente para cumprir uma carga horária. Então, tem dia que a gente trabalha mais e tem dia que a gente trabalha menos, tem uma flexibilidade. Assim, considerando este modelo de gestão de pessoas que a Sírius têm, e considerando que educação em escolas públicas se dá em horário comercial, a Sírius permite que as pessoas façam voluntariado no horário de trabalho delas sem limite de horas, não dá limite de horas, desde que haja concordância do superior imediato e que haja necessidade do projeto. O que acontece é que as pessoas dedicam cada vez que vão fazer um trabalho voluntário, cerca de duas horas (DIRETORA SÍRIUS).

As duas funcionárias voluntárias, em seus depoimentos, também afirmam que existe esta flexibilidade sim; no entanto, os trabalhadores assalariados não saem com muita frequência, pois têm aquele trabalho determinado para cumprir. Lima (1996) elucida essa questão citando Peters e Waterman (1983), demonstrando que uma característica das novas políticas de RH é conciliar “flexibilidade e rigor”, ou seja, uma empresa ser ao mesmo tempo centralizada e descentralizada. Na tentativa de criar uma relação de confiança com os trabalhadores assalariados, as empresas diminuem os dispositivos tradicionais de controle, como, por exemplo, eliminam os relógios de ponto e introduzem horários mais flexíveis, mas, por outro lado, introduzem um controle rigoroso (velado, manipulado) sobre seu pessoal,

permitindo ao mesmo tempo uma grande autonomia e favorecendo a iniciativa e a inovação. Esse controle é desenvolvido por meio da disciplina que se traduz, na perspectiva de Lima (1996), notadamente, pelas fortes exigências de produtividade, de qualidade, de assiduidade, de pontualidade e pelo total desligamento e participações ativas em movimentos sindicais e / ou nas greves, desrespeito às normas disciplinares, entre outros. “(...) esse controle é antes de tudo introjetado pelos indivíduos” (LIMA, 1996, p. 96). Esta autora afirma que foi possível captar esse processo de introjeção a partir da fala de um sujeito que foi entrevistado na sua pesquisa: “Eu procuro, eu mesmo, me controlar o máximo possível. Então, o controle, que é fraco, fica forte dentro de mim. (operador de máquina)”. (LIMA, 1996, p. 142).

Estudos de Silva (2001), a respeito de uma das empresas que compõe o Grupo Sírius, já indicavam esta tendência concernente ao tempo de trabalho flexível. De acordo com a autora, a flexibilização da jornada de trabalho refere-se a mais um dos elementos que constituem o aumento da complexidade do trabalho traduzido pelo dispositivo do “horário móvel”. De acordo com Bernardo (1998), ao longo da história, as reivindicações, por meio de lutas diversas, tiveram como finalidade, sobretudo, a redução da jornada de trabalho e o aumento da remuneração. Todavia, o que está se concretizando, atualmente, em virtude desse controle ideológico das empresas, é exatamente o contrário: assiste-se a um prolongamento da jornada de trabalho, desprovido de qualquer remuneração.

Diante do exposto pelas depoentes, evidencia-se que o modo de produção capitalista foi e continua a ser revolucionário. As práticas e processos materiais de reprodução social se encontram em permanente mudança, tanto que as qualidades objetivas como os significados do tempo e do espaço também se modificam (HARVEY, 1994).

Em função da necessidade incessante de acumulação do capital, as empresas flexibilizam os horários dos trabalhadores e reorganizam sua rotina. Com um forte aliado, a microeletrônica, as empresas estruturam as funções dos trabalhadores direcionados por metas

e objetivos e eliminam o horário formal de trabalho. E alguns trabalhadores assalariados se dedicam a trabalhos voluntários, de noite, em horário de almoço, feriado e fins de semana. O que está havendo é uma verdadeira simbiose entre o tempo livre do trabalhador e o tempo de labor. “(...) temos vivido nas duas últimas décadas uma intensa fase de compreensão do tempo-espaço que tem tido um impacto desorientado e disruptivo sobre as práticas político-econômicas, sobre o equilíbrio do poder de classe, bem como sobre a vida social e cultural” (HARVEY, 1994, p. 256).

Nessa direção, Antunes e Alves (2004) afirmam que quanto mais o sistema tecnológico da automação e das novas formas de organização do trabalho avança, mais aumenta a alienação absoluta do trabalhador.

Eu trabalho na área de TH e cumpro oito horas de trabalho, mas são oito horas flexíveis. Por exemplo, vamos supor que amanhã eu precise ficar duas horas a mais, então eu posso negociar estas duas horas a mais. A empresa é muito flexível com horários, o meu cargo me permite, por exemplo, sair ao longo do dia para fazer uma ação *na comunidade*. Às vezes à operação não consegue fazer isso, não consegue liberação. Então a pessoa vai fora do horário de trabalho fazer a ação voluntária (VOLUNTÁRIA SÍRIUS II – Grifo nosso).

Ao determinar trabalhos por metas e objetivos, a empresa transmite ao assalariado a idéia de liberdade, de autonomia, mas geralmente o trabalhador não percebe que isso viabiliza o acúmulo de sobre-trabalho, pois ele acaba tendo horário para entrar, mas não para sair. O que ocorre é que, raras vezes, ele sai durante o horário de expediente porque os objetivos e metas que ele tem a cumprir o impedem de fazer isso. “Quem trabalha baseado somente em carga horária é horista. Este modelo é coisa do passado. Nos novos tempos, o associado deve trabalhar para cumprir uma missão, independentemente de horários” (PENHA, 1994, p. 117).

Para Silva (2001), a nova inovação organizacional do “horário móvel” revela que os mecanismos de produção de mais-valia estão imbricados no interior do processo de trabalho:

É por isso que tanto faz se os funcionários cumprem “X” ou “Y” de carga horária na jornada de trabalho ou se começam a trabalhar no horário “X” ou “Y”, pois a cisão entre o trabalho necessário e o sobretrabalho já ocorre no processo, independente das circunstâncias cronológicas sob as quais opera. Disso decorre a conjunção de dois processos: “o aumento da intensidade do trabalho e o aumento de sua qualificação (SILVA, 2001, p. 151).

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Censo Gife, em 2005, o destino das ações sociais desenvolvidas pelas organizações convergem para dez temas. A educação lidera o *ranking* com 81% dos investimentos; em segundo, desenvolvimento comunitário que recebe 52% dos recursos; e cultura e artes em terceiro, ficando com 50% do bolo. “Educação é de longe a área que recebe mais investimento beneficiando cerca de três milhões de pessoas em 2.272 entidades apoiadas pela Rede GIFE. O foco na educação indica a preocupação em combater as causas dos problemas e com ações a longo prazo” (ROSSETTI, 2006).

Na maioria das empresas da cidade de Uberlândia, a realidade não é diferente, o foco também é a educação, sobretudo no Grupo Empresarial Sírius:

(...) investe em educação das escolas públicas do ensino fundamental. A educação por quê? Primeiro, a gente acredita que educação é a base do desenvolvimento de um país. Problemas de saúde, problema de cultura, problemas de saneamento básico, geralmente são problemas de educação, de falta de educação em alguns desses aspectos mais específicos, então isso é uma questão. Segundo, porque a gente se posiciona como uma liderança educadora na região. A Sírius é um exemplo, é uma referência para as empresas daqui, e assume essa responsabilidade. E num terceiro momento, porque a gente acredita que a educação é uma tarefa a ser compartilhada, não é uma tarefa exclusiva do governo, não é uma tarefa exclusiva da iniciativa privada, e nem do terceiro setor, é uma tarefa que tem que ser compartilhada (DIRETORA SÍRIUS).

De acordo com a Professora Sírius, a escola oferece ensino introdutório (primeira a quarta série) e ensino fundamental (quinta a oitava). No entanto, apenas o ensino de primeira a quarta é beneficiado com os trabalhos voluntários. Salaria ainda que nem todas as classes participam do projeto, pois não há voluntários suficientes. Exemplifica afirmando que, se existirem quatro terceiras séries e houver apenas quatro voluntários, somente duas classes

participam, as outras são excluídas. Os alunos das outras salas poderão contar apenas com o acesso, por exemplo, ao baú de livros doados pelos voluntários.

Essa realidade reafirma o caráter restrito e pontual dos serviços sociais oferecidos pela esfera empresarial. Denota ainda o caráter excludente a que os alunos da escola estão sujeitos, já que nem sempre todas as crianças têm oportunidade de participarem das atividades. Constata-se com esta situação, o início, já nos primeiros anos de escolaridade, da transmissão de idéias capitalistas na mente das crianças, que constituirão a futura força de trabalho do setor produtivo privado. Segundo Bernardo (1998), nas escolas, os sujeitos são educados segundo os princípios capitalistas. Laboram nas empresas como uma engrenagem do capitalismo e nos momentos de lazer desfrutam de elementos criados por processos capitalistas. Estes fatores determinam a assimilação da ideologia capitalista pelos trabalhadores. Nessa perspectiva, a ideologia capitalista é um forte elemento de controle da vida dos trabalhadores que é inculcada neles desde os tempos escolares.

Diante disso, evidencia-se que um dos principais setores da vida social que está sendo reconfigurado pela ação dos organismos integrantes do “terceiro setor” é a educação. Seja em termos de investimentos financeiros privados em instituições públicas, seja pela disseminação de princípios capitalistas, como o controle, a coerção e a diferença social, os quais serão ativados na vida adulta, quando o estudante se tornar um trabalhador.

Na mídia, é possível presenciar diariamente comerciais chamando a comunidade em geral para atuar como voluntário nas escolas. Ao realizarem essa ação, a mídia tanto difunde a ideologia capitalista, como muitas vezes ainda promove a marca de alguma empresa. “E, por isso, a mensagem comercial, que até há não muito tempo era tratada depreciativamente como “publicidade”, passou a receber oficialmente a dignidade de ideologia, e mesmo de ideologia política” (BERNARDO, 1998, p. 95).

O financiamento privado na educação engendra graves problemas como a simbiose entre espaço público e privado, ou seja, o Estado deixa de ser o provedor responsável legalmente e a comunidade, por sua vez, assume este papel sem nenhuma garantia de continuidade. Nesse caso, a escola fica sem um porto seguro a que recorrer.

Segunda coisa, as parcerias têm longo prazo, longa duração, mas prazo determinado. São projetos que duram entre dois a três anos, com início, meio e fim. É importante ter prazo determinado, porque senão vira uma outra relação, você acaba não promovendo a autonomia da organização, e sim a dependência e não é isso que a gente quer. A gente quer promover a autonomia da escola (DIRETORA SÍRIUS).

A Professora Sírius mencionou não ter conhecimento a respeito do tempo que irá durar a parceria entre a escola e a empresa, já que este é o primeiro ano que a classe em que ela ministra aulas tem a oportunidade de integrar o projeto. A parceria entre escola e empresa já existe há dois. A professora avalia os projetos de forma positiva e ressalta que os alunos gostam muito das atividades desenvolvidas pelos voluntários, pois é diferente, e tudo que é diferente seduz: “(...) é diferente o voluntário vir contar a história e o professor contar a história. É a novidade, eles ficam aguardando, então eles gostam muito. E é uma motivação maior para eles estarem lendo, ouvindo a história, eles gostam, muito” (PROFESSORA SÍRIUS).

A professora é adepta das parcerias e afirma que, ao findar esta parceria, os trabalhos na escola irão continuar e eles vão buscar novas parcerias com outras empresas.

Tanto o Estado, como o município, buscam parcerias. Hoje o mundo é das parcerias. É tudo com parceria. O Estado trabalha com parcerias, o município trabalha com parcerias. Então é um benefício tanto para o Estado, quanto para o município, quanto para a escola. É uma coisa boa, tanto que se não fosse, não existiria mais, tanto que todos buscam parcerias (PROFESSORA SÍRIUS).

A necessidade de estabelecer parcerias demonstra a vulnerabilidade que permeia as ações do “terceiro setor”. Estudos realizados<sup>33</sup> nas empresas da cidade de Uberlândia-MG demonstram que a maioria das empresas elegem apenas uma área como foco de atuação e, normalmente, este foco é a educação. As demais áreas como saúde, cultura e meio ambiente não recebem a devida assistência (MIRANDA; SILVA).

Segundo a depoente foi definido este foco [educação], pois, por maior que seja a empresa, ela possui recursos limitados e para eles o desafio era o de aprofundar a qualidade e o resultado do trabalho, pois anteriormente à definição destas prioridades as ações não tinham profundidade e se caracterizavam por atividades pontuais e esporádicas (MIRANDA; SILVA, p 28, 2005).

Nessa perspectiva, as ações desenvolvidas pelas organizações do “terceiro setor” estão contribuindo para a consolidação de políticas sociais estatais focalizadas, ou seja, dirigidas apenas aos setores realmente necessitados. Com isso, a população, que pode comprar serviços, paga e a que não pode, recorre a políticas sociais estatais ou de entidades filantrópicas, de qualidade duvidosa, sem garantia de direito e com imagem de doação.

De acordo com Montaño (2003), “a esperança no suposto poder democratizador do ‘terceiro setor’ pelos seus teóricos é irmã da desesperança e do pessimismo que estes têm em relação ao Estado democrático e de direito”. Os autores da cariz propositiva estabelecem uma comparação expressa entre: instituição estatal (burocrática, ineficiente, corrupta e em crise fiscal) e organizações do terceiro setor (dinâmicas, democráticas, populares, flexíveis).

Assim, o que parece realmente estar acontecendo é que o discurso destes autores propositivos incentiva a crença de que o “terceiro setor” poderá prover as necessidades sociais, todavia não colocam em relevo a instabilidade e vulnerabilidade das ações das empresas, já que os próprios empresários afirmam que o objetivo precípua de uma empresa

---

<sup>33</sup> Pesquisa de PIBIC, financiada pelo CNPq. Intitulada: “As Novas Configurações do Estado e da Educação Sob as Influências do “Terceiro Setor” na Contemporaneidade”, realizada no período de 2005 /2006.

capitalista é a expansão do lucro. O papel do Estado como provedor das necessidades sociais é essencial, pois ele recebe recursos financeiros (impostos) dos cidadãos exatamente para prover as necessidades sociais (MIRANDA; SILVA, 2005).

Várias empresas uberlandenses afirmam que desenvolvem projetos nas escolas com a intenção de torná-las auto-sustentáveis; no entanto, a educação prescinde do aparato do Estado. A escola constitui-se em um setor extramente complexo que necessita de materiais de consumo, manutenção da estrutura física, pagamento de professores e funcionários, entre diversas outras despesas. Não é possível imaginar uma escola auto-sustentável, pode-se imaginar, sim, uma escola privada com alunos pagando mensalidades. Mas essa não é uma realidade possível para a grande maioria dos brasileiros que mal têm alimentação satisfatória em casa. Imaginar que realizar projetos sociais e ensinar a escola a caminhar sozinha irá suprir a figura do Estado, enquanto provedor, é pura ilusão. E, além desses aspectos apresentados, existem ainda as perdas de direitos trabalhistas dos trabalhadores do setor educacional. No caso dos projetos da Sírius, que são por apenas três ou cinco anos, eles trabalham com a noção de ajudar a escola, para que depois ela caminhe sozinha. Como relacionar esta idéia à idéia do Estado fora desse assunto? Então, se o Estado se isenta, a empresa ajuda por apenas esse período, depois como a escola iria se auto-sustentar?

Somam-se a todos esses aspectos as próprias propostas que são oferecidas às instituições escolares. Normalmente, são oferecidas atividades marginais e os próprios voluntários reconhecem que não são aptos para realizar atividades efetivas como ministrar uma aula. Então, como vão tornar uma escola auto-sustentável? Os professores e demais assalariados irão trabalhar sem remuneração? Como esta classe irá sobreviver?

O reforço escolar para mim é uma coisa muito complicada, a gente não trabalha com reforço escolar, por causa disso. Cada escola tem uma metodologia, então a gente teria que conhecer profundamente a metodologia que o professor utiliza. Por exemplo, de como fazer uma conta de matemática, para poder fazer o reforço escolar. Para reforçar uma coisa,

you need to know this. So people don't work with this, people work with proposals that are extracurricular and more linked to transversal axes of the school. People work with the Reading Club, the Correspondence Club, more playful activities, light, that can help the teacher make the class more fun, that the students can also like, without interfering directly in the programmatic content of the school. This is the competence of the school, we are here to help, to provide support (DIRETORA SÍRIUS).

Professor Sírius highlights that volunteers do not have responsibility over the classroom. This is the function of the teacher, the task of them is to provide support for the teachers. Their contribution is in the sense of awakening the curiosity of the student for questions such as reading, writing, responsibility and discipline. Content in the classroom is the responsibility of the teacher.

From the testimonies, it is possible to observe that the services offered by volunteer programs are superficial and marginal, they do not substitute and are not equal to the weight, to the structure of a service offered by the government, since they do not attend, in the case of the school studied, not all the series of the same year. The functions performed and the content worked by volunteers in schools are thematic extracurricular (dance, reading, writing), they do not configure as regular content of teaching. In view of this, it is possible to infer that the volunteer cannot substitute the teacher hired by the State and the State cannot delegate this function to civil society.

The volunteer herself highlights in her speech that the role of the volunteer does not substitute the teacher, therefore, it is necessary to be cautious. The discourse that civil society should help the State, since it is alone incapable, is inconsistent, since the volunteers themselves recognize that they are not qualified to provide this service by themselves, they are necessary professionals. If the role of the State is reduced, who will assume the responsibility for the main actor, in the case of education, if the volunteer acts as a supporting actor.

It does not contemplate and was not intended to contemplate education as a whole, this is not the objective of the business sphere. The State pays the teacher to teach determined

conteúdos, o que as empresas normalmente oferecem são complementos como estímulo à leitura, à redação. Nessa direção, eles não têm estrutura e muito menos condições de assumirem serviços que competem ao Estado, além da falta de estabilidade, pois não há garantias de até quando estes serviços serão oferecidos.

Existe esta grave fragilidade no bojo das ações desenvolvidas pela esfera mercadológica. Está havendo uma ampla divulgação de ações que, na realidade, não se concretizam nessas proporções. São ações importantes, mas não substituem a ação do Estado, não a ponto de sugerirem, como muitos autores o fazem, de deixar a educação, saúde, cultura, apenas nas mãos da sociedade civil, isentando o Estado.

A Diretora Sírius resume as atividades desenvolvidas “Então a gente desenvolve três atividades hoje no voluntariado: o Clube da Correspondência, Clube da Leitura e Clube do Rádio” (DIRETORA SÍRIUS). E, a partir da exposição dos voluntários, é possível perceber que estas atividades muitas vezes não tomam muito tempo de trabalho, pois uma das voluntárias afirma que escreve uma cartinha uma vez por mês para a criança:

Eles nos mandam uma cartinha perguntando o nosso nome, curiosidades mesmo que a gente tem por uma pessoa que a gente não conhece. Por um bom período, nós nos correspondemos com estas crianças. Aí eu respondo, por exemplo, essa primeira carta que nós tivemos esse ano. Nós tivemos um barbante para medir a minha altura para a criança ter uma noção de como eu sou. Também desenhei minha mão direita para ela ter uma noção, aí eu falo minhas características, o que eu gosto. A gente se corresponde para desenvolver o lado criativo da criança e para ela ter a curiosidade de ler e isso aguça mesmo a leitura da criança (VOLUNTÁRIA SÍRIUS I).

A interlocutora elucida que, no caso do projeto Clube da Correspondência, existem duas modalidades de voluntários: os presenciais e os não presenciais. A grande maioria faz parte dos voluntários não presenciais, ou seja, o trabalho deles se resume a escrever uma cartinha por mês para um aluno “Olha no mês... É uma cartinha por mês que nós trocamos com as crianças” (VOLUNTÁRIA SÍRIUS I), e depois, no fim do ano, passar uma tarde com

ele para ambos se conhecerem. Nesse sentido, percebe-se que se trata de uma ação marginal, interessante, mas não substitui o ensino direcionado para a formação integral do ser humano. Diante disso evidencia-se que as empresas fazem propagandas de programas com dimensões muito exageradas.

A partir da exposição e análise das categorias propostas, foi possível apreender que existe uma forte tendência da empresa em capturar a subjetividade dos seus trabalhadores assalariados e, para alcançar este intento, ela utiliza subterfúgios como tocar a sensibilidade dos trabalhadores, transformando, por exemplo, valores morais e religiosos em discursos de cidadania, fazendo homenagens em seminários e reuniões internas, colocando nomes dos voluntários em murais e jornais internos e na *intranet*, fazendo elogios publicamente, entre outros meios.

No que concerne à categoria *trabalho voluntário*, foi possível apreender que esse trabalho não é tão voluntário assim. Ele é interessado tanto pelos empresários quanto para os trabalhadores assalariados. Além disso, a empresa normalmente tende a redirecionar as ações que seus trabalhadores assalariados já realizam fora do âmbito da empresa. Todos os trabalhadores assalariados entrevistados já participavam de trabalhos na comunidade, antes de integrarem o comitê de voluntariado da empresa.

A categoria sobretrabalho apresentou dados bastante interessantes, pois foi possível verificar que, além da hipótese inicial referente à ampliação da mais-valia gerada pelos trabalhos voluntários fora do horário remunerado de trabalho, observou-se ainda a presença de fortes políticas de pessoal adotadas pelo departamento de RH, responsáveis por criar um controle tanto coercitivo quanto manipulativo sobre os trabalhadores assalariados para conseguirem a adesão nos comitês. Verificou-se ainda a presença mais-valia relativa, extraída e viabilizada pelo horário flexível (outra categoria de análise).

O horário flexível, declarado pelos depoentes como um novo modelo gestorial, demonstrou a estratégia da empresa em intensificar o trabalho de seus trabalhadores assalariados, e, para isso, utilizaram novas nomenclaturas como trabalho por meta, ou responsabilidade, ou mesmo por objetivos. O trabalhador passa a ter a falsa idéia de que pode gerenciar seu tempo de trabalho, no entanto, esquece da quantidade de trabalho que lhe é atribuída.

E, no que se refere à categoria esferas pública e privada, foi constatado que, por meio das parcerias estabelecidas entre entidades que são mantidas pelo Estado com o segmento empresarial, está ocorrendo uma simbiose entre público e privado, e o Estado cada vez mais está se distanciando formalmente da questão social. Formalmente porque, de forma velada, ele financia várias entidades com verbas, isenta as empresas de uma série de impostos, entre outras ações.

#### **4.2.3 EMPRESA ANTARES**

A empresa Antares foi fundada em 22 de maio de 1952, por Juscelino Kubitschek de Oliveira. Tinha como objetivo dar suporte a um amplo programa de modernização, diversificação e expansão do parque industrial do Estado. É uma empresa de economia mista, que tem o Governo de Minas como principal acionista, detentor de 50,96% das ações ordinárias da Companhia. O segundo maior acionista é a *Southern Eletric Brasil Participações Ltda*, com 32,96% das ações. O setor privado externo e o setor privado interno possuem, respectivamente, 4,2% e 11,53% do controle acionário. Os dados são do balanço da Antares de 2004.

Em dezembro de 2004, a Antares passou por uma reestruturação, deixando de ser uma empresa integrada para desmembrar-se em duas subsidiárias integrais: Antares Distribuição

S.A. e Antares Geração e Transmissão S.A. A mudança atende à Lei nº 10.848, de março de 2004, que definiu o novo modelo do setor elétrico, obrigando as empresas integradas a se desverticalizarem.

Com ações negociadas na Bovespa e nas Bolsas de Nova Iorque e Madrid, é a única concessionária do setor elétrico da América Latina incluída no Índice *Dow Jones*<sup>34</sup> de Sustentabilidade e, em 2005, foi incluída pela sexta vez consecutiva nessa listagem. Em um universo de 2.500 empresas de 60 ramos industriais, em 34 países, a Antares foi uma das duas empresas brasileiras selecionadas para compor o índice *Dow Jones*, que é o primeiro indicador internacional da performance financeira das empresas líderes em sustentabilidade.

Na Empresa Antares, os sujeitos entrevistados também foram três: o diretor da empresa (do setor de distribuição) e duas funcionárias que atuam como voluntárias nos projetos desenvolvidos pela organização. O diretor, denominado ao longo desse trabalho por “Diretor Antares”, ocupa o cargo de analista de gestão administrativa e é o coordenador geral do programa de responsabilidade social da empresa. Está vinculado à empresa há vinte e oito anos, é graduado em administração de empresas, com especialização em Gestão de Negócios e outra especialização em Políticas.

A outra depoente é uma funcionária da empresa que ocupa o cargo de secretária da Gerência de Distribuição. Está empregada na empresa há vinte e dois anos. É graduada em geografia e não possui especialização. Será denominada por “Voluntária Antares I”.

E a terceira interlocutora também é uma funcionária da empresa, ocupa o cargo de técnica de enfermagem do trabalho, do departamento RH SP. Trabalha na empresa há vinte e quatro anos. Seu nível de escolaridade é o segundo grau técnico. Será denominada por “Voluntária Antares II”.

---

<sup>34</sup> Índice utilizado para o acompanhamento da evolução dos negócios na Bolsa de Valores de Nova York. Seu cálculo é feito a partir de uma média das cotações entre as trinta empresas industriais de maior importância na Bolsa de Valores, as vinte companhias ferroviárias mais destacadas e as quinze maiores empresas concessionárias de serviços públicos. (SANDRONI, 1999).

Diferentemente da empresa Sírius, a empresa Antares não solicitou o roteiro da entrevista previamente. O agendamento das entrevistas foi bastante difícil, quase três meses de tentativas<sup>35</sup>.

Nesta empresa, também não foi possível escolher os trabalhadores assalariados aleatoriamente para participarem da entrevista. A maioria não queria ser entrevistada. Diante disso, o diretor conversou com uma secretária que se dispôs a participar e esta mesma secretária conversou com uma enfermeira que também aceitou ser entrevistada. No caso dessa empresa, foram os próprios trabalhadores assalariados que não queriam ser entrevistados. A diretoria não entrevistou, apenas tentou ajudar indicando outros.

Mediante as entrevistas, foi possível apreender que essa empresa se estrutura de forma bastante diferente da empresa Sírius. Os sujeitos entrevistados possuem vínculos com a empresa há mais de vinte anos. São pessoas muito religiosas e que não externam a idéia de que estão envolvidos nos projetos sociais visando galgar cargos mais altos ou adquirir alguma promoção. Permeia a fala dos três entrevistados um desejo forte de ajudar as pessoas desprovidas de recursos financeiros.

(...) além de você ter que agir com o coração, você tem que ter noção do que você está fazendo, você próprio, porque eu acredito muito que quando você está fazendo uma boa ação, um bem para alguém, você está fazendo para si mesmo. É uma troca incondicional, que é só perante Deus, vamos dizer assim. Então, o que acontece? Você tem que ter aquela visão e não esperar nada nem daquela pessoa que você está ajudando, e nem daqueles que estão ali, do seu lado compartilhando trabalho (VOLUNTÁRIA ANTARES I).

A empresa remodela valores morais de solidariedade e religiosidade dos trabalhadores e os transforma em mecanismos de ampliação do capital, por meio da exploração da mão-de-obra não paga desses trabalhadores assalariados. Bernardo (1991) demonstra que são os trabalhadores assalariados que executam os raciocínios e gestos necessários à produção. Mas

---

<sup>35</sup> O diretor estava sempre viajando ou em alguma reunião interna.

a todo momento os capitalistas lhes retiram o controle sobre essa ação, integrando-os no processo produtivo em geral e subordinando-os aos seus requisitos. Esta afirmação pode ser evidenciada concretamente nas empresas “cidadãs”, pois ações voluntárias já eram desenvolvidas por alguns de seus trabalhadores assalariados e as empresas fizeram exatamente o que já estavam habituadas a fazer, isto é, retiram o controle das ações lucrativas que os trabalhadores assalariados desenvolvem e as integraram ao planejamento estratégico da empresa. Todos os sujeitos entrevistados já participavam de alguma ação na comunidade por meio da igreja e de centros espíritas. Os próprios entrevistados declararam que as pessoas que têm vínculo com uma religião, não importa a qual, são mais sensíveis aos projetos desenvolvidos. Assim, a empresa capta a subjetividade dos trabalhadores por meio da sensibilização, envolvendo valores morais e a transforma em um “sujeito-objeto”, que funciona para a auto-afirmação e reprodução da força estranhada, própria da reestruturação produtiva (ANTUNES; ALVES, 2004).

Os trabalhos voluntários desenvolvidos pelos trabalhadores assalariados da empresa contribuem para o aumento dos rendimentos da empresa, pois não são pagos e são executados fora do expediente de trabalho. Nessa empresa, não existe a “gestão do tempo flexível”, nem mesmo para funcionários da alta cúpula. Todos os trabalhos voluntários são desenvolvidos em horários extras, conforme depoimento:

(...) a empresa nos dá essa condição de estar fazendo esse trabalho, só que assim, *é fora do horário de trabalho*. A gente não concilia com o nosso trabalho não, é separado. *Então é na hora do almoço, a tarde, no sábado e no domingo e depois do expediente* (VOLUNTÁRIA ANTARES II – Grifos nossos).

Segundo Harvey (1994), o espaço e o tempo são categorias básicas da existência humana e os distintos sentidos de tempo se entrecruzam na sociedade moderna. Movimentos cíclicos e repetitivos (do café da manhã e da ida ao trabalho a rituais sazonais como festas

populares, aniversários, férias, abertura das temporadas esportivas) oferecem uma sensação de segurança num mundo em que o impulso geral do progresso parece ser sempre para frente e para o alto – na direção do firmamento do desconhecido. No entanto, o horizonte temporal implicado numa decisão afeta materialmente o tipo de decisão que tomamos. Nessa direção: “O modo como representamos o espaço e o tempo na teoria importa, visto afetar a maneira como nós e os outros interpretamos e depois agimos com relação ao mundo” (HARVEY, 1994, p. 190).

Tomando o elemento tempo como referência, pode-se evidenciar que os trabalhos sociais desenvolvidos por influência das empresas estão modificando categorias importantes da vida do trabalhador. De certa forma, ele está perdendo a noção de tempo de trabalho e tempo de descanso, e isso ocasiona muitas vezes insegurança em relação ao mundo, além de perturbações psicológicas e doenças ocupacionais como o stress. A raiz do problema situa-se nos atuais modelos de gestão adotados pelas empresas. De acordo com Lima (1996), a dominação psicológica a que os trabalhadores estão sujeitos se exerce no nível do inconsciente e modela profundamente as estruturas da personalidade.

O Diretor Antares afirma que, dependendo da necessidade, a empresa libera os trabalhadores, contudo, o que ocorre são liberações para participar de reuniões do comitê de voluntários, nas quais são traçados alguns projetos a serem desenvolvidos, mas a concretização do trabalho ocorre em horários extras. E mesmo com estas possíveis liberações, existem trabalhadores assalariados voluntários que não participam, pois não podem deixar seu posto:

Depende, igual tem essa atividade agora, a festinha, pode-se dizer que eu praticamente não participo das reuniões. O Diretor Antares é que me mantém mais informada, pela dificuldade de sair daqui, porque não tem quem fica aqui para mim. Tem certas dificuldades que a gente vai tentando controlar. Está tendo esse projeto agora da festinha, minha contribuição é em doações dos próprios de alimentos; ou nessas aí, das roupas doando alguma coisa; na venda de ingressos, se você quiser eu tenho ingresso para te vender.

Semana que vem, na quinta, depois das dezessete horas, a gente reúne para começar a adiantar o que precisa para a sexta, tipo: lavar feijão, descascar mandioca, tudo isso na quinta feira (VOLUNTÁRIA ANTARES I).

A questão da organização do tempo na era toyotista assume certas peculiaridades: o trabalhador passa, no caso dos projetos sociais, a trabalharem à noite, finais semana, feriados e nem percebem que a empresa está gerando lucros a partir de sua mão-de-obra não paga. A empresa desenvolve propostas que modificam a vida do trabalhador e o “tempo da família” (de lazer, tarefas domésticas, criar os filhos) é, segundo Harvey (1994), mobilizado para atender às exigências do “tempo industrial”, que aloca e realoca trabalho para tarefas segundo vigorosos ritmos de mudança tecnológica e locacional forjados pela busca de acumulação do capital.

O assalariado muitas vezes não tem consciência do motivo que levou a empresa a incentivar o voluntariado, mas enxerga como algo ‘bom’, porque, à primeira vista, sem enxergar as contradições que perpassam o todo processo, a intenção é altruísta.

Parece que agora tem os pré-requisitos e as empresas precisam estar fazendo esse trabalho. Agora eu não sei exatamente quais são (...), por exemplo, qual é a *intenção da empresa, isso não é passado para a gente não*. Mas sei que agora, todas as empresas estão trabalhando e alertando para esse trabalho social e que é muito importante e que elas têm muito a colaborar, muito mesmo. E graças a Deus que elas estão apoiando esse lado, porque antigamente não tinha esses trabalhos nas empresas (VOLUNTÁRIA ANTARES II – Grifo nosso).

Os voluntários compreendem mais ou menos do que se trata, mas não têm um senso crítico apurado para enxergar além do senso comum e perceber que estão sendo alvos de exploração manipulada, de intensificação de trabalho e exploração via mais-valia, e ainda se sentem felizes. A empresa hipermoderna, segundo Lima (1996), desde a contratação do assalariado, já tem o cuidado para que essa falta de “compreensão” por parte do assalariado aconteça. Normalmente, os trabalhadores assalariados que desenvolvem os trabalhos

voluntários apresentam maior passividade e disposição para aceitar as condições impostas pela empresa, especialmente, condições ligadas à manutenção das relações de poder em vigor, sem questioná-las. Os trabalhadores assalariados entendem que sua permanência na empresa depende de sua disposição em aceitar o poder e colaborar com ele, aderindo às suas normas e valores.

Ao ser indagada a respeito de como se sente ao ver a empresa sendo premiada por esses projetos desenvolvidos pelos trabalhadores, a voluntária declara: “muito feliz, porque você é uma gotinha de água, que você faz parte daquele time daquele grupo de pessoas (...) *não precisa de você aparecer, mas você faz parte (...) é bom para o seu coração*” (VOLUNTÁRIA ANTARES II – Grifo nosso).

(...) Eu trabalho? Trabalho, e sou muito grata, porque tudo que a gente tem na vida foi conseguido por meio desse trabalho, dessa empresa. Então o que eu penso: quanto mais ela ser melhor, quanto mais prêmios e prestígios ela receber, significa que ela vai ficar mais sólida, mais forte, ou seja, ela vai me garantir meu trabalho, o dos outros e das famílias. Eu acho muito bom (VOLUNTÁRIA ANTARES I).

Lima (1996), ao avaliar os efeitos das novas formas de gerenciamento presentes nas empresas hipermodernas, afirma que “(...) estas conseqüências são, antes de mais nada, associadas a ‘uma pressão psicológica intensa’” (LIMA, 1996, p. 56). Esse fator é responsável por produzir um vínculo afetivo entre o indivíduo e a organização, não fisicamente, mas, sim, suscitando uma dependência psíquica que opera no mesmo processo da ligação amorosa (LIMA, 1996).

Uma das voluntárias foi questionada se existe diferença da época em que a empresa não desenvolvia projetos desta época atual. Ela ressalta que houve grandes mudanças, que o envolvimento dos trabalhadores assalariados é maior, que eles desenvolvem sentimentos de tolerância, de compreensão, enquanto que aqueles que não fazem parte dos programas voluntários são mais endurecidos. Quando questionada a respeito de uma possível adesão dos

trabalhadores que não aderiram ao voluntariado, a depoente explicita que nada é forçado, mas que o convite é constante, porque eles têm esperança de que um dia eles participem.

É nítida a forma como a empresa captura esta subjetividade de seus trabalhadores assalariados e a coloca a serviço do capital. Nas empresas contemporâneas, vem ocorrendo uma racionalização do trabalho instaurada sob o capitalismo manipulatório que prega a inserção engajada do *trabalho voluntário* na produção do capital (ANTUNES; ALVES, 2004).

Uma das depoentes assegura que há uma melhoria na imagem da empresa indicando ainda que há lucratividade com a realização desses projetos:

Com certeza, com certeza, porque parece que tem até uma pontuação. [Ao referir-se a imagem da empresa]. Há uma pontuação lá de graus, de trabalhos que é divulgado, dos trabalhos voluntários que são divulgados no exterior (VOLUNTÁRIA ANTARES II).

A depoente não soube esclarecer se estas medidas fazem parte do planejamento estratégico da empresa, no entanto afirmou que a empresa faz questão que existam os trabalhos voluntários.

(...) ela precisa ter os trabalhos, então, por exemplo, quando ela consegue, isso não significa que ela tenha que ter pontuação não, ela tem que atingir aquele nível ali. Mas ela tem que ter os trabalhos voluntários, faz parte das normas. Então por exemplo, quando ela atinge determinados índices, é divulgado em outros países. Mas sempre a intenção é de estar conseguindo realizar vários projetos, mas como pessoa, pessoal mesmo. [ao referir-se aos índices a serem atingidos para divulgação internacional] (VOLUNTÁRIA ANTARES II).

Posteriormente, a interlocutora reafirmou que desenvolver trabalhos voluntários na empresa tornou-se uma regra e elucidou que os trabalhadores assalariados não são obrigados a participarem, mas a empresa incentiva aqueles que gostam destes trabalhos. “É uma norma, passou a ser uma norma, desde (...) deve ter uns dez anos” (VOLUNTÁRIA ANTARES II).

Diante do exposto, pode-se perceber que exatamente a partir do momento em que o capital percebeu que o voluntariado empresarial era lucrativo, a empresa assumiu projetos sociais e ainda o categorizou como uma norma da empresa. De acordo com o Diretor Antares, a coordenação geral da empresa, que fica em Belo Horizonte, cobra relatórios mensais do que é realizado em Uberlândia e, no final do projeto, é divulgado um balanço das ações e de tudo o que foi realizado durante o ano (número de voluntários, valores) em forma de prestação de contas.

O que se pode apreender desse relato é que o tempo na sociedade contemporânea, associado ao dinheiro e ao espaço constituem um nexos substancial de poder social, e a mensuração do tempo é utilizada para obtenção de riqueza e poder. Os capitalistas utilizam o tempo e o dinheiro como forma de poder exatamente para dominar o trabalhador assalariado, incentivá-lo a desenvolver serviços voluntários e simultaneamente reproduzir seus ganhos. “Além disso, o dinheiro pode ser usado para dominar o tempo (o nosso ou o de outras pessoas) e o espaço. Inversamente, o domínio do tempo e do espaço pode ser reconvertido em domínio sobre o dinheiro” (HARVEY, 1994, p. 207). Enfim, esta nova configuração do tempo na sociedade contemporânea resulta da perseguição de objetivos monetários (HARVEY, 1994).

O Diretor Antares mencionou que o quadro de trabalhadores assalariados da empresa é de 10.500 trabalhadores e que a adesão aos programas de voluntários gira em torno de 5 a 10 %, ou seja, na média de 1.000 voluntários. Os voluntários entrevistados também assinaram o termo de adesão quando passaram a integrar o grupo voluntariado.

As atividades desenvolvidas pelo comitê de voluntários da Antares são mais pulverizadas do que as do Grupo Empresarial Sírius. São ações que não têm uma duração e acompanhamento a longo prazo. São exemplos: a criação de uma panificadora escola (auto-

sustentável); uma salinha de informática para uma creche de uma comunidade carente; doações mensais de pães para creche; doações de agasalhos na época do frio, entre outras.

Um exemplo, essa escola de informática que nós montamos, a gente vai lá de vez enquando. A gente queria até fazer uma parceria. No início, nós até conversamos com a UNITRI sobre o trabalho. (...) Para ver se tinha jeito dos alunos da informática darem trinta horas, referentes a estágio na entidade que nós fizemos a doação da sala de informática. Disseram que sim, inclusive, no início do projeto, o grupo de internos, mais coordenadores foram e, tiveram treinamento lá na UNITRI, de oito horas. Depois, a coordenação *dessa área de informática da UNITRI ficou de continuar dando apoio. Eu não tive muitas notícias, porque estou meio apertado, mas eu acredito que deu continuidade* (DIRETOR ANTARES – Grifo nosso).

Percebe-se que os trabalhadores assalariados não têm tempo para acompanhar estes projetos, assim, são descontínuos e sem garantias de permanência. Mais uma vez, denota-se a importância do Estado enquanto provedor desses serviços sociais, pois a finalidade da empresa é outra, é gerar lucros. O provedor, com garantias legais, deve continuar sendo o Estado. Não é possível imaginar serviços como saúde, educação e cultura nas mãos da sociedade civil sem o suporte do governo, oferecidas por voluntários que muitas vezes têm boa vontade, mas não têm formação adequada e nem tempo para desempenhar tais funções. O apoio dos diversos setores da sociedade pode até surtir efeitos positivos, mas desde que seja atribuída a real eficácia e importância a eles, pois, de modo geral, as atividades por eles oferecidas muitas vezes são de apoio, de incremento, haja vista que o básico, de fato, não é oferecido ou é inconsistente.

É preciso atentar para os bastidores desses programas, pois o que a empresa almeja é exatamente aumentar seus rendimentos. Ela investe na comunidade. Isso gera lucros. Ela continua investindo de todas as formas para aumentar mais e mais suas receitas. Para alcançar esse intento, apropria-se de discursos como comunicação, solidariedade, cidadania, participação, coletivismo e os adaptam à sua realidade. Todavia, conforme explicita Lima

(1996), o que existe, verdadeiramente, é uma prática que incita a competição e o individualismo aos níveis mais extremos.

As empresas incentivam seus trabalhadores assalariados a desenvolverem o voluntariado e muitas vezes ainda dizem que está ajudando os próprios, fornecendo o nome da empresa, para que o projeto tenha mais visibilidade.

Eu imagino que a empresa, os diretores, a parte alta, sentiu a necessidade de dar uma cobertura a esses empregados, porque ao mesmo tempo em que ajudando esses funcionários que gostam de fazer esse tipo de trabalho, ela se coloca no mesmo nível das outras. Porque eu acho assim, tem o interesse político vamos dizer assim, claro, porque eu acho que tudo na vida é assim. (...) Porque quando você vai ajudar, dependendo do lugar que você vai, você fala, nosso grupo é o Voluntariado da Antares, é um projeto e se consolida por meio da empresa Antares é outra visão, sabe? Então é importante, porque parece que as pessoas sentem mais confiança no trabalho da gente. E tem muita gente que pensa assim, que *a empresa ajuda 100%, a empresa ajuda muito com o nome, com o marketing, sabe, porque o trabalho em si, é dos empregados*. Porque o que acontece, ela não se prejudica, mas ela ajuda, ela ganha. Se você for perceber, a cada ano está criando mais recursos para acontecer exatamente isso, é uma troca de ajuda (VOLUNTÁRIA ANTARES I – Grifo nosso).

No caso da empresa Antares, o Diretor elucida que não existe investimento financeiro por parte da empresa. A responsabilidade dela, para o diretor, é oferecer seus serviços com qualidade. Os investimentos sociais na comunidade são financiados pelos trabalhadores assalariados.

A Antares entende que o fato dela apoiar, permitir que as pessoas trabalhem, disponibilizar o recurso, dar cursos para os voluntários, promover esses eventos, isso, já é um grande apoio que ela dá. Sem contar o que ela já faz como empresa responsável, aquilo que eu já te falei no início, participar do desenvolvimento do Estado, participar do desenvolvimento do país, do meio ambiente, acionistas, isso tudo é responsabilidade social. Essa é a maior responsabilidade social que a empresa tem. Esse lado que eu estou mais enfocando com você, é o trabalho voluntário, dos voluntários, dos empregados da Antares. (...) Ela financia é viagens, libera no horário de trabalho para você fazer uma ação, libera um veículo para ir a uma entidade, o horário; enfim e às vezes algum recurso pequeno. A Antares não tem o hábito de ficar dando dinheiro para asilo, *essa não é a finalidade da empresa, o recurso da empresa é para a expansão do seu sistema, aquilo que eu falei no início* (DIRETOR ANTARES – Grifo nosso).

Os trabalhadores assalariados são responsáveis por aumentar os recursos do caixa destinado aos programas voluntários e, para conseguir esse intento, utilizam mecanismos como campanhas internas de arrecadação: festinhas, *happy hour* (durante jogos da seleção), rifas, almoços beneficentes, entre outros.

Um dado interessante é que o Diretor Antares afirma que a empresa não disponibiliza recursos financeiros para o desenvolvimento dos projetos, e tudo é captado pelo comitê e ou trabalhadores assalariados internos de formas diversas, todavia, é o nome da empresa que aparece em todas as premiações e homenagens que recebem. São exemplos: o Selo de Empresa Cidadã, o nome na Revista Exame (está entre as cinquenta melhores empresas para se trabalhar), o título internacional da DOW JONES, entre outros.

O Diretor Antares menciona que a empresa oferece uma alternativa para seus trabalhadores assalariados, bastante interessante. Refere-se a um recurso do governo ligado a uma lei federal que trabalha com conselhos e com entidades. É chamado FIA (Fundo da Infância e da Adolescência), que é realizado por meio do imposto de renda. O assalariado pode contribuir com o valor que desejar e posteriormente é abatido uma porcentagem no imposto de renda daquele trabalhador que contribuiu. A empresa adianta esse valor, repassa para a entidade que o trabalhador assalariado indicar e depois vai abatendo no salário dele. Na realidade, a parte expressiva dos projetos são realizadas com esse recurso também conhecido como AI 6%.

Muita gente adere ao programa, mas muita gente não adere. Mas aqui na Antares nós evoluímos muito, a Antares no primeiro ano adiantou, me parece que foi 500.000,00 mil reais e depois subiu foi para 700.000,00 mil reais e esse ano agora, esse ano foi de 1.200.000,00. Olha para você ver, os empregados estão aderindo ao programa e muitas obras foram feitas com esse recurso (DIRETOR ANTARES).

Outro dado que pode exemplificar o quanto a empresa arrecada com esses projetos, a partir da exploração da mão-de-obra de seus trabalhadores assalariados, refere-se a uma

campanha realizada para trocar o produto que ela fornece por um mais econômico nas comunidades mais carentes. A empresa iria terceirizar o serviço, no entanto o grupo de voluntário entrevistou e pediu para que a empresa repassasse esse trabalho para o grupo de voluntários para que fosse realizado em um fim de semana e direcionar o pagamento (bem menor) para o caixa do voluntariado. “Nós pedimos assim, deixa a gente participar, em vez de pagar vamos supor 100% para uma empresa, deixa o grupo trabalhar e receber 10% e arrecadou um pouquinho disso aí. Então assim, são coisas mínimas que a gente vai tentando fazer” (VOLUNTÁRIA ANTARES I).

Além destas articulações para angariar fundos para o desenvolvimento de projetos, a empresa estabelece inúmeras parcerias.

Agora na Festa Junina, cuja renda será revertida para alguma ação; o Banco Real está nos ajudando financeiramente, o CESI vai nos emprestar os brinquedos, a igreja de São Judas vai nos emprestar as barracas, então tem uma parceria boa. O restaurante aqui que é terceirizado, vai nos disponibilizar fogão, panela para fazer as coisas, a vigilância forneceu dois vigilantes e não cobra, a Elite que a empresa que cuida da limpeza e da conservação vai disponibilizar pessoal para ajudar na arrumação das barracas, limpeza depois, então é (...) uma porção *de parceiros* (DIRETOR ANTARES – Grifo nosso).

Esta empresa não possui parcerias com ONG's, apenas com o governo e com outras empresas do setor produtivo privado. O Diretor reitera que, apesar de existirem muitas leis que viabilizam o desenvolvimento de projetos como *Rouanet*, *Robin Wood*, a que a empresa utiliza é a do FIA, pois devem existir muitas outras, mas eles não têm tempo integral para se dedicarem a pesquisas.

A atividade voluntária nessa empresa assume uma importância muito grande. Indagou-se ao diretor se ser voluntário é critério de desempate no caso de uma contratação. Em uma entrevista concedida pela central de Belo Horizonte, a resposta foi negativa, no entanto o

Diretor menciona que algumas vezes esse quesito pesa e exemplificou com sua própria experiência:

Eu sou um exemplo de diferencial, não quando eu entrei na empresa, mas quando eu fui transferido de Governador Valadares, aqui, para o Triângulo. Uma das coisas que fez a diferença entre eu e as outras pessoas, depois eu vim, a saber, no futuro, foi porque eu trabalhava com voluntariado a muito tempo. Eu sempre trabalhei com grupos em igrejas, isso foi um diferencial. E um dia o gerente me falou: É Antares, os diferenciais que fez você ocupar a vaga aqui, foi você trabalhar com responsabilidade social (DIRETOR ANTARES).

Diante disso, evidencia-se que, embora as empresas não reconheçam que trabalhar com voluntariado é critério de contratação, pode-se concluir que alguma influência tem e não é desprezível. O que se percebe com esta declaração é que as formas de exploração do trabalhador estão cada vez mais se sofisticando e estão presentes logo no ato da contratação ou em momentos de remanejamento dentro da organização empresarial. Esse fator decorre do interesse que a empresa tem de contratar trabalhadores pacíficos e que pensem criativamente, que sejam capazes de operar em grupo, de propor soluções, de interagir com diferentes perfis qualificacionais, de aprender e assimilar continuamente as novas técnicas e os novos códigos disciplinares, que conduzam ao aumento crescente da produtividade (BERNARDO, 1998).

Por outro lado, estas promoções de trabalhadores assalariados “voluntários” revelam que o capital não admite trabalhador que se rebele contra a proposta do trabalho voluntário, pois aquele que se posiciona e demonstra um posicionamento próprio expõe uma criticidade que o capital não quer e não absorve, porque a criatividade que o capital exige do trabalhador é uma criatividade submissa ao seu projeto. “É preciso, entretanto, evitar que haja, na empresa, pessoas que não tem espírito de adesão. Ou seja, aquelas que, por princípio, são contra tudo” (PENHA, 1994, p. 53).

Lima (1996), a partir da análise de uma pesquisa que realizou em uma empresa estratégica, afirma que as empresas que adotam as políticas atuais de pessoal, nos momentos

de contratação, preferem um sujeito cujo comportamento é mais passivo, presumivelmente, mais fácil de ser manejado. “(...) o que prevalecem são as exigências comportamentais, especialmente a passividade e a submissão à disciplina” (LIMA, 1996, p. 115).

Outro fator interessante, assim como a empresa Sírius, a empresa Antares afirma não premiar (financeiramente) nenhum assalariado por atuar como voluntário. Todavia, os três entrevistados declaram que há um grande reconhecimento por parte da diretoria e declaram a existência de prêmios simbólicos. Eles são homenageados, seus nomes aparecem nos jornais de circulação interna, além de elogios que recebem em um encontro em Belo Horizonte.

A questão da premiação é uma prática vinculada ao modelo gestorial do toyotismo. Coriat (1994) destaca como uma importante inovação toyotista o jogo da *adição de uma parte fixa e de uma parte variável* que, juntas, constituem o salário do trabalhador. O autor elucida que o complexo sistema de adição de uma parte fixa e outra variável “produz uma combinação específica de elementos rígidos e institucionalizados do salário, com componentes nitidamente mais ‘flexíveis’”. O resultado é um sistema de salário caracterizado como sendo “por antiguidade, porém individualizado” (CORIAT, 1994, p. 96).

Ainda, na perspectiva do autor, a prática de concessão de bônus e gratificações bianuais relacionadas à produtividade conduz à individualização da remuneração e reconhecimento, promovendo diferenciais entre trabalhadores de uma mesma empresa. O fator favorável às empresas refere-se à possibilidade de ajustar salários dos trabalhadores à conjuntura econômica por que passa a sociedade. Assim: “Em períodos prósperos isto se traduz em substanciais recompensas. Em períodos difíceis, pelo contrário, acontece que gratificações e bônus sejam inteiramente suprimidos – ou adiados indefinidamente” (CORIAT, 1994, p. 96-97). Nessa direção, evidencia-se mais um mecanismo que provoca a precarização e sensíveis perdas na conquista histórica de direitos trabalhistas.

Mesmo em épocas difíceis, as empresas não deixam de premiar simbolicamente os trabalhadores envolvidos com o “voluntariado”. Conforme se pode avaliar em um manual desenvolvido para os trabalhadores assalariados que ingressam na Empresa Sírius:

É fundamental que a empresa estabeleça, também, um plano de prêmios pelos resultados conseguidos. *Independentemente do valor financeiro*, o que *importa é o valor do seu significado* como reconhecimento do esforço individual ou coletivo. Há várias formas de premiar, cabendo a cada empresa encontrar seu modelo. O que *importa é que as pessoas possam sentir-se reconhecidas e lembradas* no momento em que os resultados sejam alcançados (PENHA, 1994, p. 75 – Grifos nossos).

A partir da exposição e análise das categorias propostas, é possível constatar que as empresas contemporâneas estão promovendo formas de ampliação do capital que contribuem sistematicamente para a manipulação da subjetividade do trabalhador e, na Empresa Antares, são empregados os mesmos mecanismos de sensibilização expostos nas análises do Grupo Empresarial Sírius para capturar a subjetividade destes trabalhadores.

Atualmente, as políticas utilizadas dentro das empresas pregam que os trabalhadores devem ser persuadidos a cooperar e seus interesses devem estar em sintonia com os do capital (LIMA, 1996). Na perspectiva dessa autora: “Os regimes despóticos dos primeiros anos do capitalismo, onde a coerção prevalecia sobre o consentimento, devem ser substituídos por regimes hegemônicos onde o consenso prevalece, mesmo que a coerção não seja totalmente eliminada” (LIMA, 1996, p. 27).

O principal mecanismo utilizado para capturar a subjetividade do trabalhador e fazê-lo sentir-se responsável pelas vitórias e fracassos da empresa refere-se à “cultura do comprometimento” (SILVA, 2001). Este instrumento pode ser evidenciado nas duas empresas analisadas.

Há fé, paixão e convicção pela bandeira levantada pela empresa. *As pessoas aderem porque acreditam. “Compraram” a causa maior da empresa.* Identificam-se com a missão da organização. Buscam fazer, do sucesso da

empresa, o seu próprio sucesso. Há uma forte preocupação de todos com a perenidade da organização e respeito aos Seres Humanos que nela trabalham. A essa maneira de agir e pensar chamamos de “Cultura de Comprometimento” (PENHA, 1994, p. 29 – Grifos nossos).

Na perspectiva de Silva (2001), a “cultura do comprometimento” traduz-se em um instrumento que visa à extorsão da identidade do trabalhador pela lógica do capital. Por meio das novas políticas de pessoal, são introjetados na mente do trabalhador valores como a “cultura do comprometimento”, que levam o assalariado a aderir a idéias como o *trabalho voluntário* proposto pela empresa. É importante ressaltar que as políticas de pessoal sugerem que os trabalhares sejam convencidos a aderirem, pois assim compram a idéia e a defendem como se fosse uma causa própria. Se fosse imposto, o assalariado desenvolveria a tarefa simplesmente por obrigação, sem entusiasmo, fatores estes que dificultaria a realização dos *trabalhos voluntários* que ocorrem, sobretudo, fora do horário de expediente.

Mediante a implantação dessas políticas e a adesão “voluntária” dos trabalhadores para desenvolver os projetos sociais, a empresa consegue reunir a maioria dos trabalhadores assalariados na defesa de um mesmo ideal e, em certa medida, de forma paradoxal, consegue conquistar o consenso, suprimir o conflito e disseminar um pensamento homogêneo (SILVA, 2001). “Pretende-se que o conflito ceda lugar à harmonia para o triunfo da organização, ‘buscando cumprir uma missão’ que deverá ser assumida, sobretudo pelos trabalhadores” (SILVA, 2001, p. 124).

O *trabalho voluntário* é realizado essencialmente fora do expediente de trabalho. Os depoentes deixam bem claro que, embora seja negociável estas saídas, eles optam por não realizarem estas atividades nos horários de trabalho porque têm que terem responsabilidades com as suas tarefas remuneradas. Assim, é confirmada a hipótese de que o *trabalho voluntário* tem a dinâmica de incrementar a mais-valia que é apropriada pela empresa e que o capital exerce controle sobre o trabalho e trabalhadores.

Na Empresa Antares, não existe a questão do horário flexível. De acordo com o diretor, eles não batem cartão de ponto, mas têm uma carga horária de oito horas por dia para cumprir. As funcionárias voluntárias ressaltam a dificuldade de sair no horário de trabalho até mesmo para as reuniões rápidas do comitê.

As esferas pública e privada também são reconfiguradas no atual contexto em que a esfera mercadológica passa a prover a esfera social. E, assim com o Grupo Empresarial Sírius, a Empresa Antares estabelece várias parcerias, também promovendo a simbiose entre público e privado e o gradual afastamento do Estado no que se refere às questões sociais.

Assim, é possível inferir que o segmento empresarial está complexificando ainda mais as relações de trabalho, aumentando a jornada de trabalho dos trabalhadores assalariados, explorando-os por meio dos trabalhos voluntários e remodelando as configurações do tempo de acordo com a viabilidade de aumentos e expansão do capital. Portanto, pode-se afirmar, de acordo com Harvey (1994), que o capital é um processo de reprodução da vida social, no qual as pessoas estão profundamente implicadas. E suas regras são concebidas de maneira a garantir sempre a exploração e a expansão do lucro. Esse processo mascara e fetichiza, cria novos desejos e necessidades “*explora a capacidade do trabalho e do desejo humanos, transforma espaços e acelera o ritmo de vida*” (HARVEY, 1994, P. 307 – Grifos nossos).

Nesta investigação, a exploração do trabalhador, própria de todas as fases do capitalismo, se concretiza por meio dos trabalhos voluntários realizados em horários fora do expediente, captados via produção da mais-valia. E como as práticas temporais nunca são neutras nos assuntos sociais, as empresas utilizam a comunidade carente como álibes para justificar (por meio de sentimentos nobres) a intensificação e o aumento da jornada de trabalho não paga de seus trabalhadores assalariados e concretizar seu objetivo: expandir o seu capital.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme foi demonstrado, o cenário sócio-político atual está sendo marcado por profundas mudanças que impactam profundamente a vida dos trabalhadores. Os primeiros acontecimentos que contribuíram para a constituição da atual ordem societal tiveram início no final da década de 1960 e início da década de 1970, com o fim dos anos dourados e a superação do binômio keynesianismo – fordismo. Os países centrais, afetados pelo colapso desses modelos, aderiram às políticas neoliberais e desenvolveram novos paradigmas gestoriais de acumulação flexível, visando recuperar o crescimento econômico que ficou comprometido mediante a crise.

Essas medidas provocaram inúmeras mudanças nas esferas pública e privada. O Estado ficou marginalizado no que concerne ao controle econômico e o mercado se tornou hegemônico. Assim, a mundialização do capital se tornou realidade e rapidamente os Estados Nacionais ficaram enfraquecidos.

Essa conjuntura foi marcada pela transnacionalização do capital, pelo controle da economia pelo mercado, por um Estado centralizador e enxuto no que diz respeito ao provimento das questões sociais e, ainda, por condições de trabalho precarizadas em decorrência dos modelos de acumulação flexíveis, cujo principal exemplo é o toyotismo. Todos esses elementos contribuíram para uma verdadeira reestruturação produtiva.

Estas políticas e seus efeitos deletérios se tornaram realidade no Brasil, sobretudo, na década de 1990, com a adesão do governo brasileiro ao ideário neoliberal. A Reforma Gerencial do Estado, implementada pelo ex-ministro Bresser-Pereira, foi o ponto crucial para a completa reviravolta que ocorreu no país. Essa reforma resultou em uma radical mudança no aparelho estatal e constituiu as bases para a consolidação do “terceiro setor”.

A emergência desse “novo setor” está intrinsecamente ligada à reestruturação produtiva em um contexto orientado por políticas de cunho neoliberal que, mediante parcerias (viabilizadas pela reforma da legislação concernente ao “terceiro setor”) estabelecidas entre o segmento privado e governamental, vem provocando uma simbiose entre as esferas pública e privada.

O setor produtivo privado identificou, nas ações direcionadas para o campo social, uma boa alternativa para aumentar seus rendimentos por meio da isenção de impostos, *marketing*, e ainda se credenciam socialmente, criando um espaço de dominação da totalidade social, pelo capital.

As empresas que se envolvem no provimento das questões sociais são denominadas “empresas cidadãs”, e por meio da proclamada responsabilidade social, adentram em diversos setores da esfera social com o apoio do governo. Estes programas são considerados poderosos aparelhos de hegemonia, que difundem a ideologia que interessa ao capital.

Nas análises desenvolvidas nesta investigação, foram identificadas duas modalidades de ações desenvolvidas pelas empresas: investimento social privado e “voluntariado”. A primeira refere-se a projetos que a empresa financia e administra; já a segunda refere-se a projetos desenvolvidos pelos trabalhadores assalariados da empresa e muitas vezes mantidos por fundos arrecadados pelos próprios trabalhadores em festas na empresa rifas, campanhas, entre outros.

O “voluntariado”, por ser o mais adotado nas empresas, constitui-se no eixo central desta investigação. Trata-se de um mecanismo que viabiliza as empresas atuais a contemplarem seus objetivos utilizando os trabalhadores do setor produtivo para aumentar sua lucratividade, disseminar seus valores e ainda legitimar o processo de reconfiguração do papel do Estado na contemporaneidade.

Após a investigação empírica, e mediante o depoimento dos trabalhadores assalariados das empresas pesquisadas, foi possível apreender que o dito “trabalho voluntário” trata-se de um pseudo voluntariado, já que as ações voluntárias são caracterizadas pelo desinteresse, pela generosidade e pela total ausência de qualquer mecanismo de coação. E o que foi constatado nas empresas, tanto no depoimento dos trabalhadores quanto dos diretores das empresas, foi exatamente o contrário. Existem mecanismos coercitivos que levam os trabalhadores assalariados a aderirem “voluntariamente” aos projetos.

Nesse contexto, as políticas de pessoal implementadas nas empresas pelo departamento de Talentos Humanos apresentam grande contribuição para a adesão dos trabalhadores aos programas de responsabilidade social, já que introjetam na mentalidade do trabalhador idéias como: a paixão pela empresa; um bom trabalhador é aquele que é capaz de se sacrificar pela empresa, inclusive, em finais de semana e fora do expediente de trabalho (como ocorre nos trabalhos voluntários); deve reinar no ambiente de trabalho o consenso, a harmonia; e que as reivindicações sindicais deveriam desaparecer.

O prêmio por adotar esse comportamento seria a permanência na empresa, a promoção para ocupar altos cargos, o reconhecimento dos patrões e de toda a comunidade da empresa. O que se percebe com essas políticas é que a responsabilidade social, por meio dos “trabalhos voluntários”, são aparelhos de hegemonia tão fortes que, além de conter movimentos reivindicatórios fora da empresa, já que ela oferece serviços da competência do Estado, contém movimentos de reivindicações por ampliação de serviços sociais e ou melhora na qualidade dos oferecidos. Ela contém movimentos de reivindicações também dentro da empresa, pois, no lugar dos conflitos e dos sindicatos, aparecem os comitês de voluntariado que necessitam da atenção e do acompanhamento dos trabalhadores assalariados e, assim, todos lutam por uma mesma bandeira.

Os programas de “voluntariado” desenvolvidos pelas empresas são responsáveis por intensificar a jornada de trabalho dos trabalhadores, incrementando os mecanismos de extração da mais-valia. Estas práticas são responsáveis pela consolidação de um novo papel do Estado, no qual ocorrem mudanças na concepção e fundamentos da ação social. Assim, o provimento das questões sociais, historicamente, da competência do Estado, é assumido pela esfera da sociedade civil.

Outro dado relevante refere-se às conseqüências da instauração da lógica empresarial nos espaços cultural e educacional por meio dos projetos desenvolvidos pelas empresas. Evidencia-se que a lógica empresarial está adentrando o espaço escolar que deveria ter uma dinâmica completamente diferente da lógica empresarial, que é pautada no *darwinismo* social, na meritocracia, ou seja, aqueles que conseguem, acompanham, os outros são marginalizados. No espaço escolar, deve prevalecer a dinâmica de formação do ser humano, caracterizada pela paciência histórica na construção do outro.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, R.; ALVES, J. 2004. As Mutações do Trabalho na Era da Mundialização do Capital. *Educação e Sociedade*. Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335 – 351, maio/ago.

ANTUNES, R. 2003. *Adeus ao Trabalho*. Campinas – SP: Cortez.

ALVES, M. A. Jan. 2007. *Glossário do Terceiro Setor*: Quais são e o que significam os termos mais usados no Terceiro Setor - Fundação Getúlio Vargas de São Paulo. Disponível em: < [www.felipex.com.br/dic\\_terc\\_setor](http://www.felipex.com.br/dic_terc_setor) >. Acesso 10 em jan. 2007.

BERNARDO, J. 1998. *Estado: a silenciosa multiplicação do poder*. São Paulo: Escrituras.

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

BDI – BANCO DE DADOS INTEGRADOS, Prefeitura Municipal de Uberlândia. Jul. 2007. Disponível em: <<http://www3.uberlandia.mg.gov.br/>>. Acesso em: 05 jul. 2007.

BRESSER-PEREIRA, L. C. 2000. A Reforma Gerencial do Estado de 1995. *Revista Brasileira de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 34, n 4, p. 07-26.

BRESSER-PEREIRA, L. C; GRAU, N. C. 1999. Entre o Estado e o Mercado: O Público Não-Estatal. In \_\_\_\_\_; Nuria Cunill Grau, orgs. *O Público Não-Estatal na Reforma do Estado*. Rio de Janeiro: FGV, p. 15-48.

CALOR e SANTOS. 2004. *Ciência Hoje* – Revista de Divulgação Científica da SBPC / Vol. 35 – Nº 210 / Novembro.

COMO BLOQUEAR A DESINDUSTRIALIZAÇÃO. Dez. 2005. Carta IEDI N. 186. Disponível em: <[www.iedi.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?1=161&sid=20](http://www.iedi.org.br/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?1=161&sid=20)>. Acesso em: 28 dez. 2006.

CELESTINO, P. 2003. Dever de Casa: A Responsabilidade Social Chega aos Hospitais, Provoca Reestruturações e Estabelece Nova Atitude de Administração Para os Gestores. *Revista Notícias Hospitalares – Gestão de Saúde Em Debate*, n. 43, p. 16- 20, ano 4.

CHESNAIS, F. 1996. *A Mundialização do Capital*. São Paulo: Xamã.

CLARKE, S. 1991. Crise do Fordismo ou Crise da Social Democracia? *Revista Lua Nova*, n. 24 , p. 117-150.

CLINTON, B. 1992. *Globalização, Estados Nacionais e Políticas Públicas*: The Atlantic Monthly, s/e, s/p.

CORIAT, B. 1994. *Pensar Pelo Avesso: O Modelo Japonês de Trabalho e Organização*. Tradução: Emerson S. da Silva. Rio de Janeiro: Revan: UFRJ.

COELHO, S. de C. T. 2000. *Terceiro Setor – Um Estudo de Casos Comparado Entre Brasil e Estados Unidos*. São Paulo: Senac.

FERNADEZ, R. C. Jul. 2004. *O que é o Terceiro Setor*. Disponível em: <<http://www.rits.org.br>>. Acesso em: 07 jul. 2004.

FERRAREZI, E. Set. 2001. *O Novo Marco Legal do Terceiro Setor no Brasil*. Texto para o III Ecnuentro de la Red Latinoamericana y del Caribe de La Sociedad Internacional de Investigación del Tercer Sector (ISTR) – Perspectivas Latinoamericanas sobre el Tercer Sector – Buenos Aires, Argentina. Disponível em: <<http://www.lasociedadcivil.org/uploads/ciberteca/ferrarezi.pdf> >. Acesso em: 05 jan. 2007.

FIORI, J.L. 1997. *Os moedeiros falsos*. Petrópolis: Vozes.

FIORI, J.L. 1995. *Em busca do dissenso perdido*. Rio de Janeiro: Insight.

FREI, B. 1985. *Fidel e a Religião*. 7. ed. São Paulo: Brasiliense.

GIDDENS, A. 2006. *Debate Global Sobre a Terceira Via*. São Paulo: UNESP.

GOLDBERG, R. 2001. *Como as Empresas Podem Implementar Programas de Voluntariado*. São Paulo: Planeta Terra Criação e Produção.

GOHN, M. G.M. 1999. Educação não-formal, novo associativismo e terceiro setor no Brasil. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED. *Anais da 22ª Reunião*; 358, Caxambu; Brasil; Português; Impresso.

GRACIOLLI, E. Maio 2006. *Responsabilidade social empresarial: possibilidades, limites e significados*. Disponível em: <[http://www.fee.rs.gov.br/5workshop/pdf/gt05\\_edilson.pdf](http://www.fee.rs.gov.br/5workshop/pdf/gt05_edilson.pdf) >. Acesso em: 21 jan. 2008.

HARVEY, D. 1994. *Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Loyola.

HIRST, P.; THOMPSON, G. 1998. *Globalização em questão: a economia internacional e as possibilidades de governabilidade*. Petrópolis: Vozes.

IANNI, O. 1999. *A Era do Globalismo*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

IANNI, O. 1997. *Teorias da globalização*. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

INSTITUTO ETHOS DE RESPONSABILIDADE SOCIAL. Jan. 2007. *O que é Responsabilidade Social*. < Disponível em: [www.institutoethos.org.br](http://www.institutoethos.org.br) >. Acesso em: 08 jan. 2007.

IOSCHPE, E. B. et al. 2000. *3º Setor – Desenvolvimento Social Sustentado*. 2 ed. São Paulo: Paz e Terra.

KANITZ, S. Jul. 2004. *O Que é o Terceiro Setor*.. Disponível em: <<http://www.filantropia.org/OqueeTerceiroSetor.htm>> Acesso em: 07 jul. 2004.

LAVILLE, C. e DIONNE J. 1999. *A Construção do Saber – Manual de Metodologia da Pesquisa em Ciências Humanas*. Porto Alegre: UFMG.

- LESSARD-HERBERT, M.; GOYETTE, G.; BOUTIN, G. 1994. *Investigação qualitativa: fundamentos e práticas*. Lisboa: Instituto Piaget, p. 31-62.
- LIMA, E. A. 1996. *Os Equívocos da Excelência – As Novas Formas de Sedução na Empresa*. Petrópolis: Vozes.
- LIMA, C. Jul. 2006. *Turbinando o Currículo Com Trabalho Social*. Fonte: Brasil saúde. Disponível em: <<http://www.bb.com.br/appbb/portal/bb/brs/rpt/Detalhe.jsp?Reportagem.codigo=3185>>. Acesso em: 25 fev. 2007.
- LUCAS, M. R. Abr. 2007. Os sentidos e os limites da responsabilidade social empresarial: Estudo de caso sobre os projetos do Instituto Algar. *Revista Habitus: revista eletrônica dos alunos de graduação em Ciências Sociais - IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro*, v. 4, n. 1, p.37-53. Anual. Disponível em: <[www.habitus.ifcs.ufrj.br](http://www.habitus.ifcs.ufrj.br)>. Acesso em: 16 abr. 2007.
- MAGRELO, L. R. 2004. Responsabilidade Social: Construindo grandes marcas. *Revista Meio e Mídia*, Uberlândia, v. 37, p 01-29.
- MAZZOTTI, A. J.; GEWANDSZNAJDER, F. 1999. *O Método nas Ciências Naturais e Sociais: Pesquisa Quantitativa e Qualitativa*. São Paulo: Editora Thomson.
- MATTOSO, J.E.L. 1996. Emprego e concorrência desregulada; incertezas e desafios. In: OLIVEIRA, C. A. B., MATTOSO, J. (Coord.). *Crise e trabalho no Brasil: Modernidade ou volta ao passado*. São Paulo: Scritta.
- MARTINS, C. E. 1992. *Da Globalização da Economia à Falência da Democracia*. Campinas: Economia e Sociedade.
- MARX, K; ENGELS F. 1963. *Manifesto do Partido Comunista*. 5. ed. Rio de Janeiro: Vitória.
- MARX, K. 1983. *O Capital: Crítica da Economia Política: Livro I / Karl Marx*. Tradução de Reginaldo Sant'Anna. 20. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- MARINI, C. 2005. Aspectos Contemporâneos do Debate Sobre Reforma da Administração Pública no Brasil: A Agenda Herdada e as Novas Perspectivas. *Revista Eletrônica Sobre a Reforma do Estado*, Salvador – Bahia, s/v, n. 1.
- MIRANDA, A. B.; SILVA, M. V. 2006. As Novas Configurações do Estado Sob as Influências do Terceiro Setor na Contemporaneidade. *Horizonte Científico*, Uberlândia, v. 1, n. 6, s/p. Disponível em: <<http://www.propp.ufu.br/>>. Acesso em: 15 fev. 2008.
- MONTAÑO, C. 2003. *Terceiro Setor e Questão Social: Crítica ao Padrão Emergente de Intervenção Social*. São Paulo: Cortez.
- MONTAÑO, C. *Contraponto*. Jan. 2007. Disponível em: <[http://www.uerj.br/arq\\_comuns/Contraponto\\_2007.1.pdf](http://www.uerj.br/arq_comuns/Contraponto_2007.1.pdf)>. Acesso em 08 jan. 2008.
- NETO, F. P. de M.; FROES, C. 2002. *Responsabilidade Social e Cidadania Empresarial*. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark.

NOVO DICIONÁRIO AURÉLIO. 1986. 2ª edição. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.  
OHMAE, K. 1996. *O fim do Estado Nação: a ascensão das economias regionais*. Rio de Janeiro: Campus.

O TERCEIRO SETOR HOJE NO BRASIL. Set. 2007. Disponível em: <[www.setor3.com.br](http://www.setor3.com.br)>. Acesso em: 09 set. 2007.

PAOLI, M. C. 2002. Empresas e Responsabilidade Social: Os Enredamentos da Cidadania no Brasil. In: *Democratizar a Democracia: Os Caminhos da Democracia Participativa*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, p. 373-418.

PENHA, C. D. 1994. *Empresa-rede: uma nova forma de gestão*. Uberlândia: ABC Propaganda.

PROJETO SOCIAL – UM DOS CAMINHOS PARA EXERCER A RESPONSABILIDADE SOCIAL. 2005. *CDL Em Revista*. n. 13, Ano 3.

PIMENTA, C. C. 1998. *A Reforma Gerencial do Estado Brasileiro no Contexto das Grandes Tendências Mundiais*. In: *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, 32 (5), set./out., p. 173-199.

RENÚNCIA FISCAL AJUDA CRIANÇAS E ADOLESCENTES. Maio 2007. Disponível em: <[http://www.mj.gov.br/sedh/ct/conanda/noticias2\\_teste.asp?id=1524](http://www.mj.gov.br/sedh/ct/conanda/noticias2_teste.asp?id=1524)>. Acesso em: 10 maio 2007.

RICO, E. de M. 1998. *O Empresariado, a Filantropia e a Questão Social*. Serviço e Sociedade nº 58, ano XIX. São Paulo: Cortez.

RICO, E. de M. 2004. *A responsabilidade social empresarial e o Estado: uma aliança para o desenvolvimento sustentável*. *São Paulo Perspectiva*. São Paulo, v. 18, n. 4. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-88392004000400009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392004000400009&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 08 fev. 2007. Pré-publicação. doi: 10.1590/S0102-88392004000400009.

RIFKIN, J. 1995. *O Fim dos Empregos: O Declínio Inevitável dos Níveis dos Empregos e a Redução da Força Global de Trabalho*. São Paulo: Makron Books.

ROSANVALLON, P. 1997. *La crise de l'Etat Providence*. Paris. Seuil. (trad. port.) *A crise do Estado Providência*. Goiânia: Ed. UFG.

ROSSETTI, F. *Crescimento do terceiro setor é tema de palestra*. Out. 2006. Disponível em: <[http://orbis.org.br/noticias/noticias\\_41.php](http://orbis.org.br/noticias/noticias_41.php)>. Acesso em: 09 set. 2007.

ROTHGIESSER, T. Fev. 2008. *Quem é socialmente responsável?* Disponível em: <[http://www.responsabilidadesocial.com/article/article\\_view.php?id=423](http://www.responsabilidadesocial.com/article/article_view.php?id=423)>. Acesso em: 28 fev. 2008.

SANDRONI, P. 1999. *Novíssimo Dicionário de Economia* – Ed. Best Seller.

SAPELLI, M. L. S. 2006. Da Gestão Escolar Pública Estatal Para a Não-Estatal. In: *Políticas Educacionais do Estado do Paraná: Qual Democracia?* Paraná: Unioeste.

SEJA VOLUNTÁRIO. E GANHE UM MUNDO MELHOR. Abr. 2007. Centro de Voluntariado de São Paulo. Disponível em: < [www.voluntariado.org.br](http://www.voluntariado.org.br)>. Acesso em: 19 abr. 2007.

SILVA, S. S. 2005. *Financeirização, Flexibilização e Liberalização: A ‘Santíssima Trindade’ do Capitalismo Contemporâneo e Seus Significados Para as Sociedades do Século XXI*. 7º Annual Conference of the Association for Heterodox Economics, London City University. Versão em Português.

SILVA, M.V. 2001. *Empresa e Escola: Do Discurso da Sedução a uma Relação Complexa*. Tese de Doutorado - Faculdade de Educação, Unicamp, Campinas.

SOARES, L. T. 2002. *Os custos do ajuste neoliberal na América Latina*. Questões da Nossa Época n. 70. São Paulo: Cortez.

STEUER, R. Jul. 2007. *O Recurso Que Não É Dinheiro, Mas Vale Mais Que Dinheiro*. Integração – Revista Eletrônica do Terceiro Setor. Disponível em: <<http://integracao.fgvsp.br>>. Acesso em: 06 jul. 2007.

SZAZI, E. 2000. *Terceiro Setor: Regulação no Brasil*. São Paulo: Peirópolis.

TAVARES, M. C. 1997. Globalização e o Estado Nacional. *Folha de São Paulo*, SP, p.2-4.

TAVARES, M.C.; FIORI, J. L. 1993. *(Des) Ajuste Global e Modernização Conservadora*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

TRABALHE CONOSCO. TAM. Set. 2007. Disponível em: <<http://www.tam.com.br/b2c/jsp/buscarCargoAnuncio.jhtml>>. Acesso em: 19 Set. 2007.

TREVISAN, A. M. Mar. 2002. *A Empresa e o seu Papel Social*. Disponível em: <[http://www.filantropia.org/artigos/antoninho\\_marmo\\_trevisan.htm](http://www.filantropia.org/artigos/antoninho_marmo_trevisan.htm)>. Acesso em 07 jul. 2004.

## **REFERÊNCIAS DOCUMENTAIS**

BRASIL. Lei nº. 11.079, de 30 de dezembro de 2004. Sancionado pelo presidente Luis Inácio Lula da Silva. Brasília, 30 de dezembro de 2004; 183º da Independência e 116º da República.

BRASIL. Decreto nº 5.385, de 4 de março de 2005. Instituído pelo Comitê Gestor de Parceria Público- Privada Federal – CGP. Brasília, 4 de março de 2005; 184º da Independência e 117º da República.

BRASIL. Lei Orgânica Municipal (de Uberlândia) nº. 7.598 de 06 de Julho de 2000.

BRASIL. Lei nº. 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Lei do Serviço Voluntário

BRASIL. Lei nº. 9.790, de 23 de março de 1999. (OSCIP)

BRASIL. Constituição Federal de 1988.

BRASIL. Decreto nº 3100, de 30 de junho de 1999.

BRASIL. Lei no. 9.424, de 24 de dezembro de 1996. Institui o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério. Brasília, 1996. Diário Oficial da União. Brasília, 25 de dezembro de 1996.

## ANEXOS



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA – UFU  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
NÚCLEO DE PESQUISAS – EDUCAÇÃO, TRABALHO E SOCIEDADE  
POLÍTICAS PÚBLICAS

PESQUISA EMPÍRICA  
ROTEIRO DE QUESTÕES SEMI-ESTRUTURADAS PARA  
ENTREVISTA DA PESQUISA DE CAMPO – (DIRETORES DOS PROJETOS)

## BLOCO -A

### Identificação: Perfil da Empresa

Nome da Empresa: \_\_\_\_\_

Endereço: \_\_\_\_\_

Telefone Para Contato: \_\_\_\_\_ E-Mail: \_\_\_\_\_

Responsável Por Projetos de Responsabilidade Social: \_\_\_\_\_

Setor de Atuação: \_\_\_\_\_

A Empresa Opera no Mercado desde: \_\_\_\_\_

Número de Funcionários: \_\_\_\_\_

Número de Funcionários Voluntários (nos projetos de responsabilidade social): \_\_\_\_\_

## BLOCO – B

### Perfil do Respondente

1.b) Cargo Ocupado na Empresa: \_\_\_\_\_ Departamento: \_\_\_\_\_

2.b) O respondente deste questionário está ocupando o cargo há :  
\_\_\_\_\_

3.b) No tocante ao perfil acadêmico, qual o nível de formação do respondente deste questionário:

- ( ) Até o 2º grau
- ( ) Graduação, especificar \_\_\_\_\_
- ( ) Especialização (*latu sensu*) \_\_\_\_\_
- ( ) MBA (*Master Business Administration*)
- ( ) Mestrado (*Stricto Sensu*) \_\_\_\_\_
- ( ) Doutorado (*Stricto Sensu*) \_\_\_\_\_

## BLOCO - C

### Responsabilidade Social Empresarial

01.c) Qual a importância atribuída pela empresa à responsabilidade social?

- 02.c) Quais são os projetos de responsabilidade social desenvolvidos por esta empresa?
- 03.c) Quais as áreas que são contempladas com os projetos de responsabilidade social? Qual é o foco? Justifique.
- 04.c) Que importância assume a educação escolar nos projetos desenvolvidos?
- 05.c) O que levou a empresa a assumir a responsabilidade social? Qual a motivação fundamental que levou a empresa a assumir a Responsabilidade Social?
- 06.c) Existem outros fatores, além deste mencionado, que levaram a empresa a assumir a responsabilidade social?
- 07.c) Como são desenvolvidos os projetos sociais? Existem funcionários voluntários? Como eles atuam? Existe algum comitê na empresa que cuida da motivação destes funcionários? E o reconhecimento?
- 08.c) Existem, nesta empresa, pessoas que atuam apenas como voluntários? (familiares, amigos, comunidade, aposentados)
- 09.c) Ao contratar um funcionário, a experiência com trabalhos voluntários é um diferencial? No quadro funcional da empresa, qual a porcentagem de funcionários que são voluntários?
- 10.c) Quais os pontos positivos para a empresa ao desenvolver projetos sociais? E para os funcionários voluntários?
- 11.c) Qual o sentimento que vocês percebem no funcionário voluntário? Funcionários que se desligam da empresa continuam como voluntários?
- 12.c) Existe alguma subvenção estatal para o desenvolvimento dos projetos das empresas? E parcerias e ou alianças? Se, sim, com quais órgãos?
- 13.c) Na sua concepção, como o voluntariado poderá contribuir para uma sociedade com menos problemas na área do social? E como o empresariado poderá contribuir para isso?
- 14.c) Quanto tempo a empresa desenvolve projetos voltados para o setor social? Muitos empresários afirmam que os projetos ajudam a construir uma boa imagem para a empresa. Seria possível mensurar a diferença do antes e do depois do início destes projetos? Há aumento na receita da empresa?
- 15.c) Qual o papel da empresa nos programas de voluntariado (planejamento, financiamento, avaliação dos resultados). Qual a origem dos recursos utilizados para o desenvolvimento dos projetos (financeiros, humanos, estrutura física, equipamentos, entre outros)?
- 16.c) Todos os projetos do grupo são gerenciados pelo Instituto, ou o grupo apóia outras entidades?
- 17.c) O Sr. (a) gostaria de tecer alguns comentários sobre a responsabilidade social e ou trabalho voluntário? Críticas, elogios, e principalmente sugestões?



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA – UFU  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
NÚCLEO DE PESQUISAS – EDUCAÇÃO, TRABALHO E SOCIEDADE  
POLÍTICAS PÚBLICAS

PESQUISA EMPÍRICA  
ROTEIRO DE QUESTÕES SEMI-ESTRUTURADAS PARA  
ENTREVISTA DA PESQUISA DE CAMPO (FUNCIONÁRIOS VOLUNTÁRIOS)

**BLOCO – A**

**Perfil do Respondente**

1.b) Cargo Ocupado na Empresa: \_\_\_\_\_  
Departamento: \_\_\_\_\_

2.b) O respondente deste questionário está ocupando o cargo há :  
\_\_\_\_\_

3.b) No tocante ao perfil acadêmico, qual o nível de formação do respondente deste questionário:

- ( ) Até o 2º grau
- ( ) Graduação, especificar \_\_\_\_\_
- ( ) Especialização (*latu sensu*)
- ( ) MBA (*Máster Business Administration*)
- ( ) Mestrado (*Stricto Sensu*)
- ( ) Doutorado (*Stricto Sensu*)

**BLOCO - B**

**Responsabilidade Social Empresarial**

01.c) Como você percebe os projetos de responsabilidade social empresarial desenvolvidos pela empresa em que você trabalha?

02.c) Existem muitos colegas de trabalho envolvidos nos projetos?

03.c) Porque esta empresa desenvolve estes projetos de responsabilidade social?

04.c) Como são realizados (gincanas, oficinas)? Quando e como os funcionários realizam estes projetos de trabalhos voluntários? Quantas horas corresponderiam em números?

05.c) Você já participou de algum projeto na área educacional? Se, sim, poderia descrever como foi realizado? Qual o sentimento das crianças envolvidas com os projetos e da população em geral beneficiada?

06.c) Existe algum tipo de incentivo para que o pessoal da empresa se envolva nos projetos? Se, sim, quais? (*incentivos objetivo – financeiro e subjetivo – promoção*)

07.c) Como você se sente ao participar dos trabalhos voluntários?

08.c) E quando a empresa recebe premiações por esta atitude solidária junto aos mais necessitados, como você se sente?

09 .c) Existem alguns funcionários que não participam destes projetos? Se, sim, o que você pensa sobre a possível adesão deles?

10.c) Existe diferença entre os funcionários que participam e os que não participam dos projetos de responsabilidade social?

11.c) Qual é a participação de vocês nestes projetos, ou seja, o que vocês oferecem e o que a empresa e ou órgão / parceiro oferece?

12.c) O Sr. (a) gostaria de tecer alguns comentários sobre a responsabilidade social e ou trabalho voluntário? Críticas, elogios, e principalmente sugestões?



UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA – UFU  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO  
NÚCLEO DE PESQUISAS – EDUCAÇÃO, TRABALHO E SOCIEDADE  
POLÍTICAS PÚBLICAS

PESQUISA EMPÍRICA  
ROTEIRO DE QUESTÕES SEMI-ESTRUTURADAS PARA  
ENTREVISTA DA PESQUISA DE CAMPO – (SUJEITOS ESCOLA)

**BLOCO -A**

**Identificação: Perfil da Instituição Escolar**

Nome da Escola: \_\_\_\_\_

Rede: ( ) pública estadual ( ) pública municipal ( ) privada

Endereço: \_\_\_\_\_

Telefone Para Contato: \_\_\_\_\_ E-Mail: \_\_\_\_\_

Professor (s): \_\_\_\_\_

Número de Funcionários Voluntários Envolvidos nos Projetos: \_\_\_\_\_

**BLOCO – B**

**Perfil do Respondente**

1.b) Período (série) em que leciona: \_\_\_\_\_

2.b) No tocante ao perfil acadêmico, qual o nível de formação do respondente deste questionário:

( ) Até o 2º grau

( ) Graduação, especificar \_\_\_\_\_

( ) Especialização (*latu sensu*) \_\_\_\_\_

( ) MBA (*Master Business Administration*)

( ) Mestrado (*Stricto Sensu*) \_\_\_\_\_

( ) Doutorado (*Stricto Sensu*) \_\_\_\_\_

**BLOCO - C**

**Projetos de Voluntariado Empresarial**

01.c) O que você pensa a respeito dos projetos que são desenvolvidos nesta escola pelos voluntários das empresas?

02.c) Quais são os pontos positivos para a educação? Existem negativos? Se, sim, quais?

03.c) Quais são os projetos desenvolvidos? Qual o foco? Como são desenvolvidos? E como são os resultados?

- 04.c) Você acha que esses projetos interferem na rotina da escola? Se, sim, de que modo?
- 05.c) Como os alunos percebem esses projetos?
- 06.c) Você acha que o voluntário está apto a desenvolver as atividades que são propostas?
- 07.c) O que você percebe no voluntário que vem atuar na escola? O que ele busca? Qual sentimento ele passa para vocês, funcionários da escola, e para os alunos?
- 08.c) Existe planejamento coletivo para as atividades desenvolvidas que envolvam os funcionários da escola e também os voluntários?
- 09.c) Quais dias eles visitam a escola?
- 10.c) Quanto tempo dura estas parcerias?
- 11.c) É possível avaliar a escola antes e depois da parceria?
- 12.c) Você pensa que, após o fim da parceria, a escola tem condições de continuar sozinha os projetos?
- 13.c) O que você pensa a respeito do Estado ou prefeitura enquanto provedor da educação? Qual seria a situação da escola, caso o Estado delegasse a educação para a sociedade civil organizada (empresas cidadãs, Ong's, fundações, etc.)?

## TERMO DE ADESÃO

Nome da instituição: \_\_\_\_\_

Endereço: \_\_\_\_\_

Área de atividade: \_\_\_\_\_

Nome do Voluntário (a): \_\_\_\_\_

Documento de identidade: \_\_\_\_\_ CPF: \_\_\_\_\_

Endereço: \_\_\_\_\_

Referências pessoais: \_\_\_\_\_

O trabalho voluntário a ser desempenhado junto a esta instituição, de acordo com a Lei nº. 9.608 de 18/02/1998, é atividade não remunerada, com finalidades \_\_\_\_\_ (assistenciais, educacionais, científicas, cívicas, culturais, recreativas, tecnológicas ou outras), e não gera vínculo empregatício nem funcional, ou quaisquer obrigações trabalhistas, previdenciárias e afins.

Trabalho voluntário na área de: \_\_\_\_\_

Tarefa específica: \_\_\_\_\_

Duração: de \_\_\_\_\_ até \_\_\_\_\_ Horários: \_\_\_\_\_

Resultados esperados: \_\_\_\_\_

Declaro estar ciente da legislação específica sobre serviço voluntário e que aceito atuar como voluntário (a) nos termos do presente Termo de Adesão.

Cidade: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Assinatura do voluntário (a), RG e CPF

Testemunhas:

\_\_\_\_\_  
Assinatura, RG e CPF Assinatura, RG e CPF

De acordo:

\_\_\_\_\_  
Nome e assinatura do (a) responsável da instituição / cargo que ocupa