

FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO PARA ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

A FÉ COMO FATOR DE MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO VOLUNTÁRIO

**UM ESTUDO DE CASO: ABRAPE – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE
PSICÓLOGOS ESPÍRITAS**

Palavras – chaves: motivação, voluntariado, instituições religiosas, espiritismo

Ercilia Pereira Zilli Tolesano

Valmir Amasio da Silva Fernandes

São Paulo

2004

Dedicatória

A todos os voluntários que acreditam no potencial do ser humano e trabalham, amorosamente, para que a justiça social se estabeleça.

Agradecimentos

Ao Professor Dr. Luiz Carlos Merege, pelo seu esforço em tornar o Terceiro Setor uma área de conhecimento capaz de formar pessoas mais capacitadas para o trabalho em benefício da igualdade social em nosso País, tão carente desses valores.

À nossa orientadora Professora Dra. Ideli Domingues, que acolheu carinhosamente a nossa idéia de trabalhar no tema desta monografia.

À Professora Dra. Isa Maria Ferreira Rosa Guará, pelas preciosas correções e sugestões para o nosso texto.

A todos os professores do Curso de Administração para Organizações do Terceiro Setor, da Fundação Getulio Vargas, que de forma clara, objetiva motivada e motivadora, voltaram seus conhecimentos acadêmicos para a construção de um terceiro setor consistente e legitimado cientificamente.

Ao Professor Edson Sadao Iyzuka, pela sua grande colaboração na análise dos dados de pesquisa.

Ao Thiago Domingues Carraro, por ter desenvolvido o programa de tabulação da pesquisa e ao Maurício Farace Corrêa, coordenador do IBRE/SP – Instituto Brasileiro de Economia, da Fundação Getulio Vargas, pelo apoio à realização deste trabalho.

A todos os nossos colegas de curso pelo apoio e incentivo e, também pelas excelentes e acaloradas discussões em classe, sempre priorizando o ideal de amor ao próximo.

Aos nossos colegas de grupo de trabalho Alberto Monteiro Barroso de Souza, Carla Cristina de Moraes, Getúlio Barroso de Souza Jr., Karine Siqueira Bueno, Silvia Troncon Rosa, Tatiana Henmi Akabane e Iannick Bourguigon, que “adotaram” a ABRAPE como objeto de pesquisa durante o curso e que colaboraram de forma decisiva no trabalho.

A todos os psicólogos voluntários da ABRAPE – Associação Brasileira de Psicólogos Espíritas e às Instituições Parceiras, que responderam à pesquisa que viabilizou esta monografia e que realizam um trabalho de solidariedade.

A Aline Helena Venâncio, secretária da ABRAPE, pela paciência na coleta de dados para esta pesquisa e ao Ivo Tolesano Jr., pela revisão do nosso texto.

Às nossas famílias pelo apoio e por compartilharem do nosso ideal de um Brasil mais justo para todos.

Sumário

Resumo	05
Introdução	06
 Capítulo I	
O Terceiro Setor	
1. O que é o Terceiro Setor.....	09
2. Voluntariado e Gestão Social	17
3. O que é a ABRAPE - Associação Brasileira de Psicólogos Espíritas	32
3.1 O trabalho voluntário na ABRAPE.....	35
 Capítulo II	
Psicologia e Fé	
1. A ética da psicologia e a religiosidade do psicólogo.....	43
2. A importância da Fé no processo terapêutico	45
3. Pesquisa da ABRAPE – Triagem.....	50
4. A teoria da fé de Leopold Szondi	55
5. O que é o Espiritismo	57
6. Quem são os Espíritas	59
7. A fé na visão da Doutrina Espírita	60
 Capítulo III	
Motivação	
1. O que é motivação.....	64
2. A pirâmide das necessidades de Maslow e a sua aplicação ao trabalho voluntário.....	65
3. Formas de destino e influências inconscientes nas escolhas.....	69
4. Liderança e Espiritualidade.....	71
 Capítulo IV	
1. Metodologia e Análise da pesquisa com os voluntários e parceiros da ABRAPE.....	75
2. Análise dos dados da pesquisa com as instituições parceiras.....	119
Conclusão	
3. Bibliografia.....	141
4. Apêndice.....	144
4.1 Quadro Comparativo de tempo de trabalho voluntário na ABRAPE	145
4.2 Modelos de formulários.....	152

Resumo

A FÉ COMO FATOR DE MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO VOLUNTÁRIO

A presente monografia visa analisar o Projeto de Voluntários da ABRAPE – Associação Brasileira de Psicólogos Espíritas e propor novas formas e estratégias para crescimento e sustentação do programa. A ABRAPE trabalha fortemente baseada na ação de voluntários e em parceria com outras instituições, nas quais são implantados os trabalhos de atendimento psicológico a pessoas carentes, porém não possuía critérios bem estabelecidos para captação, adesão, monitoramento e avaliação dos trabalhos voluntários. A partir de dados fornecidos pela Associação, foram realizadas pesquisas quantitativas e qualitativas com os atuais voluntários e instituições parceiras.

Por tratar-se de uma instituição que integra a Psicologia e a Doutrina Espírita, respeita os princípios e regras de cada uma e, dentro do foco de religiosidade dos trabalhadores voluntários da Associação, busca levar a reflexão e o auto conhecimento a pessoas carentes, através da Psicologia, pretende proporcionar um resgate da auto estima e o estabelecimento de metas saudáveis de crescimento pessoal.

A motivação surgiu como um fator relevante para pesquisa pela aparente alta rotatividade apresentada pelos voluntários da organização e por uma grande demanda de atendimento por parte da população, que não pode ser atendida, plenamente, por falta de mais psicólogos disponíveis, levando em conta que pela natureza do trabalho, que costuma ter quatro meses de duração, é importante que o vínculo paciente-terapeuta exista e seja respeitado para que os resultados propostos sejam alcançados.

Outro fator que consideramos relevante é o diálogo dos autores da área da administração para organizações do Terceiro Setor com pesquisadores de outras áreas de conhecimento.

Introdução

A escolha do tema “**A fé como fator de motivação para o trabalho voluntário – ABRAPE – Associação Brasileira de Psicólogos Espíritas: um estudo de caso**”, deve-se ao fato da ABRAPE ter implantado um serviço de psicoterapia voltado para pessoas carentes em organizações espíritas e outras que o solicitam, independentemente da sua denominação religiosa. Todos os trabalhos comunitários realizados pela Associação visam expandir a psicologia para a área social, levando conhecimentos e técnicas, na compreensão de indivíduos, numa abordagem sistêmica e integral do ser humano, que atue de maneira a contribuir, junto a diversas instituições parceiras, para o seu desenvolvimento.

A **missão** da ABRAPE é “*Utilizar a psicologia e a visão espiritual como instrumentos de auto conhecimento, potencializando o ser humano para realizar escolhas*”; sua **visão** é “*Todo ser humano tem potencial para realizar escolhas de forma consciente*” e seus **valores** são: “*Todo ser humano é um espírito em evolução, todas as pessoas são iguais, todos têm direito ao equilíbrio físico e espiritual e, a dimensão espiritual estimula a fraternidade e a solidariedade eliminando a competição entre os homens*”.

O **objetivo deste trabalho** é levar contribuições ao estudo do voluntariado religioso no campo da psicologia utilizada na área social, bem como a eventual inclusão de novos autores, cujas produções acadêmicas poderão ser de grande valia em outros trabalhos de pesquisa.

Nosso **objeto** limita-se ao estudo da motivação de trabalhadores voluntários de instituições religiosas, enfatizando o que é realizado dentro da comunidade espírita, pela ABRAPE – Associação Brasileira de Psicólogos Espíritas e, se possível, compará-lo com o realizado por instituições similares, de outras denominações religiosas, na área da psicoterapia oferecida a pessoas carentes, buscando, num trabalho de Psicoterapia Breve, trabalhando, portanto, com focos específicos de reflexão, um melhoramento na auto estima, no conhecimento de potencialidades a serem desenvolvidas e reconhecimentos de seus direitos como cidadão.

No entanto, não tivemos conhecimento de outras pesquisas ligadas à psicologia com aplicabilidade social por uma instituição religiosa. Outras associações realizam

trabalhos na área de estudos, bem como o tema *A Fé Como Fator de Motivação de Voluntários*, não nos consta que tenha sido realizado e publicado.

Levantamos a **hipótese** de que a fé pode ser um fator de forte motivação no trabalho voluntário realizado por psicólogos na área social, que poderá ser comprovada ou não no decorrer da pesquisa objeto da presente monografia.

No primeiro capítulo, faremos um breve relato sobre o que é o terceiro setor, o que é voluntariado e gestão social, o que é a ABRAPE e o seu Projeto Terapia Social, realizado por voluntários da instituição.

Em seguida, no segundo capítulo, discutiremos questões relacionadas à psicologia e a fé, bem como apresentaremos alguns tópicos de pesquisa realizada pelo Departamento de Triagem da ABRAPE, nos quais alguns dados nos remetem a refletir sobre o que as pessoas buscam no processo terapêutico proporcionado pela organização.

No terceiro capítulo, discutiremos alguns aspectos relacionados a motivação e no quarto capítulo apresentaremos a metodologia e a análise da pesquisa realizada com os voluntários da ABRAPE com a respectiva conclusão sobre o objeto desta monografia, sem termos a pretensão de esgotar o tema *A fé como fator de motivação para o trabalho voluntário*.

Capítulo I
O TERCEIRO SETOR

Capítulo I

O QUE É O TERCEIRO SETOR

O termo Terceiro Setor surgiu nos anos 90 para diferenciar o setor social, do governamental e do privado. O Terceiro Setor constitui-se de organizações articuladas pela sociedade civil, porém a definição de Terceiro Setor tem sido motivo de pontos de vista diferentes e, por vezes, divergentes no mundo acadêmico. Hoje, duas correntes predominam, estabelecendo fronteiras entre o Terceiro Setor, o setor Privado e o Estado. No entanto, para Merege, existem três definições sobre o Terceiro Setor: o norte-americano, o europeu e o latino-americano.

As organizações do Terceiro Setor são autogovernadas por pessoas motivadas por uma “*fé*”, conceito que esclareceremos mais adiante, que as impulsiona a servir ao semelhante e ao bem comum. A ética e a força moral são os alicerces que dão sustentação às suas ações. Suas prioridades são o ser humano, a qualidade de vida e a preservação do planeta e, ainda segundo Merege, “*é um setor que permite transformar sonho em realidade*”¹.

Herbert de Souza, conhecido como Betinho, fundador dos comitês da cidadania e criador da campanha “Fome Zero”, qualifica uma ONG – Organização não Governamental – da seguinte forma: “*uma ONG se define por sua vocação política, por sua positividade política: uma entidade sem fins de lucro, cujo objetivo fundamental é desenvolver uma sociedade democrática, isto é, fundada nos valores da democracia – liberdade, igualdade, diversidade, participação e solidariedade (...) as ONGs são comitês da cidadania e surgiram para ajudar a construir a sociedade democrática com que todos sonham*”².

Os modelos norte-americanos, desenvolvidos por Lester Salamon e Helmut K. Anheier, da Johns Hopkins University, defende que as organizações do Terceiro Setor são formais, privadas e autônomas. Atuam com voluntariado e podem gerar lucro, mas este não pode ser distribuído entre os seus diretores, associado e acionista. Neste enfoque, estão excluídas todas as organizações como as cooperativas, fundos mútuos, etc. porque rateiam lucro entre os seus associados. Também estão excluídas deste conceito as agências

¹ MEREGE, L.C. *O papel do terceiro setor na construção de uma nova sociedade*. Texto distribuído em sala de aula. 2003.

² www.abong.org.br.

governamentais, instituições religiosas e políticas. O modelo norte-americano defende que o Terceiro Setor deve atuar como um instrumento de auxílio do sistema capitalista, elaborando e implementando políticas compensatórias para suprir as deficiências que o Estado e o mercado não conseguem ou não têm interesse em administrar. Com esse vínculo com o sistema capitalista, parece-nos que este modelo não consegue romper com seus paradigmas, não permite uma reflexão sobre alternativas mais justas para a sociedade e, na tentativa de romper o ciclo de pobreza, fica preso nos efeitos perversos que o sistema provoca e atua como “bombeiros apagando incêndios”, sem, no entanto, resolver as questões estruturais. Continuando com a visão de Meregé, a Johns Hopkins University “teve o mérito de dar visibilidade ao Terceiro Setor, publicando no final de 1994, o primeiro estudo comparativo sobre o Terceiro Setor, que compreendeu sete países, sendo eles: Estados Unidos, França, Alemanha, Reino Unido, Itália, Hungria e Japão”. Esse autor sustenta que as vantagens desta visão é ter permitido incorporar na agenda política do centro hegemônico do mundo o tema Terceiro Setor e a necessidade de se investir nele como forma de amenizar os estragos causados com a política de Estado mínimo, o modelo neoliberal, que o desobriga de prover a sociedade de quesitos básicos para a sobrevivência do homem, como saúde, educação, emprego, meio ambiente, entre outros, deixando que a regulação de mercado estabeleça o equilíbrio entre aqueles que não aprenderam a compartilhar e as necessidades do ser humano e do planeta.

Com relação à pesquisa realizada pela Johns Hopkins University nos sete países a participação de cada um aparece conforme quadro abaixo:



A metodologia da Johns Hopkins University visa a obter informações para avaliar, sob critérios econômicos, o Terceiro Setor, principalmente no que diz respeito a sua participação no PIB e na geração de emprego. Muitas informações importantes sobre a natureza do Terceiro Setor também aparecem, principalmente no que diz respeito ao seu perfil e suas principais fontes de recursos. Outro aspecto relevante identificado nesse estudo, é que o Terceiro Setor tornou-se uma força econômica, uma importante fonte geradora de trabalho e de renda, e, conseqüentemente, uma distribuidora da renda nacional, marcadamente concentrada, após o advento do neoliberalismo. Esse setor representa, na média, 3,5% do PIB dos países desenvolvidos e, 4,5% do total de empregos gerados. Em termos comparativos, enquanto a Daimler-Bens, General Motors, Hitachi, Fiat, Alcatel-Alsthön e Unilever, juntas, criaram 2 milhões de empregos, o Terceiro Setor gerou 11,8 milhões.

Como esse setor se caracteriza por cuidar de pessoas e do planeta, necessita de muitas pessoas, ou seja, de mão de obra intensiva, tanto de voluntários como de profissionais, para realizar a sua missão. Diferentemente, o setor considerado produtivo, está focado em atender às necessidades do mercado e, para tanto, precisa produzir mais a baixo custo, dependendo sempre de novas tecnologias e de menos trabalhadores. Com a globalização desse modelo econômico e o “boom” das novas tecnologias, houve um desemprego muito grande, sendo boa parte de caráter estrutural, ou seja, inúmeros postos de trabalho caíram em desuso com a informatização e a robotização.

Paralelamente, o Terceiro Setor teve um crescimento significativo nas últimas décadas, explicado por dois motivos principais: o primeiro, foi o desinteresse do Estado em investir na área social e, o segundo, o fato das empresas estarem investindo parte de suas receitas por enxergarem nesse setor, a possibilidade de minimizar a crise social e obter lucro. Esse investimento, em parte, é motivado pelo fato de que o Terceiro Setor emprega parte significativa dos que estão excluídos do mercado de trabalho. Com mais pessoas empregadas a crise social diminui e, gerando renda, minimiza o impacto da crise econômica, bem como, mobiliza nos empresários uma expectativa de lucro, porque aumenta a demanda por bens de consumo, até então reprimida. Com o aumento do consumo, as empresas começam a sair da UTI, voltando a produzir, aumentando assim, a oferta para o mercado e gerando um novo ciclo econômico produtivo.

A lógica empresarial é que, se a empresa tem uma política de responsabilidade social e consegue passar essa imagem para a sociedade, ela atinge dois objetivos: por um lado, contribui para diminuir a crise social e, por outro, seduz a sociedade para consumir seus produtos que agregam uma imagem positiva pois atuam dentro do conceito de responsabilidade social e preservação ecológica. Dessa forma, contribuem para evitar o agravamento de crises políticas que fujam ao seu controle e afetem negativamente o funcionamento do sistema, do mercado, ou mais especificamente, dos seus negócios.

Com a conquista significativa de espaço na sociedade, por ser o Terceiro Setor preocupado com as questões sociais e ecológicas, a partir da década de 90, passou a receber importantes fatias dos orçamentos dos Estados, de famílias e empresas, além de ficar isento da maioria dos impostos e poder receber contribuições dedutíveis de outros. Isto representava em suas receitas, segundo o estudo acima citado, 47% de contribuições provenientes de famílias, 43% de repasses do setor público e 10% de doações do setor privado. Para que se tenha uma idéia da magnitude do crescimento de apoio à sociedade, Merege³ aponta que, somente os Estados Unidos, repassaram para o Terceiro Setor, em 1.990 o valor de 340 bilhões ; em 1.996, aumentou para 660 bilhões e em 2.000, esse número chegou a 1 trilhão de dólares.

Analisando o modelo europeu de Terceiro Setor, vemos que este defende um novo paradigma econômico e social. A superestrutura da economia social é a democracia política e econômica e a base desta concepção, o que dá funcionalidade ao novo sistema, são as cooperativas, as sociedades de ajuda mútua e as associações. Os teóricos deste pensamento, com destaque para Jacques Defourny e Patrick Develtere, acreditam ser possível dar um salto de qualidade na mudança dos paradigmas da economia política capitalista por intermédio do desenvolvimento, da expansão e do fortalecimento do Terceiro Setor, que se constitui no embrião de uma democracia social e econômica, onde os valores de humanidade se sobrepõem ao do lucro. Portanto, para a corrente européia, o conceito de Terceiro Setor está relacionado ao de economia social, que engloba os setores de cooperativismo (“onde se identifica a figura do trabalhador com aquela do empresário”), do mutualismo (“onde se identifica o uso de serviços com a adesão à organização”) e do associativo (“onde predomina a forma livre de associação dos cidadãos”).

³ MEREGE. L. C. *Dando visibilidade ao terceiro setor*. Texto distribuído em sala de aula. 2003.

Conforme o autor Jacques Defourny, que reconhece a importância das organizações do Terceiro Setor, o conceito de economia social compreende todas as organizações que por questões éticas seguem os seguintes princípios: *“colocar a prestação de serviços aos membros ou à comunidade acima da simples procura por lucro, de autonomia administrativa, um processo democrático na tomada de decisões e a primazia das pessoas e do trabalho sobre o capital na distribuição dos resultados de atividades”*⁴.

O conceito de economia social tem como um dos seus fundamentos a construção de uma democracia econômica, o que nos remete a uma reflexão sobre o centro de gravidade desta concepção e o que a diferencia da concepção norte-americana do Terceiro Setor. Enfim, ela é menos ou mais abrangente que o conceito de terceiro setor da Johns Hopkins University?

Segundo o Glossário do Terceiro Setor⁵, a economia social *“Identifica uma larga faixa de organizações não-governamentais nos países de língua francesa que cresce bastante na União Européia; abrange grande variedade de organizações sem fins lucrativos, tais como companhias de seguro mútuo, caixas de depósitos e cooperativas”*.

O ponto central da economia social, também chamada economia solidária, é o fato de ter como proposta o direito de acesso a tudo que possa fazer parte da concepção de uma vida digna. Nesta visão de economia, é fundamental pensarmos no conceito de capital social que visa o ganho em qualidade de vida de pessoas à margem das possibilidades de acesso a alimentação, saúde física e mental, escola, arte e cultura; ou seja, pessoas que são excluídas da sociedade. É identificada pela sua defesa da democracia econômica, que visa romper com o ciclo de miséria humana e social e o Terceiro Setor é o caldo de cultura que questiona, fortemente, os valores que dão sustentação ao capitalismo, que são o individualismo exacerbado que exclui as necessidades e o direito de escolha do outro, a propriedade e o lucro acima do ser humano.

Desta forma, consideramos que a principal diferença entre esses dois modelos, ou enfoques, é que a definição da Johns Hopkins University, por excluir a distribuição de lucros entre os seus diretores, acionistas ou associados, não considera o sub-sistema das cooperativas e do mutualismo, centrando o seu foco no associativismo, onde encontramos

⁴ MEREGE, L. C. *O papel do terceiro setor na construção de uma nova sociedade*. Texto distribuído em sala de aula 2003.

⁵ ALVES, M. A. *Glossário do terceiro setor*. www.setor3.com.br.

que o excedente econômico não pode ser apropriado por dirigentes ou associados, devendo ser aplicado na atividade meio ou fim da organização. Outra diferença importante é o fato dos teóricos da economia social, considerarem que esta se constitui no princípio de uma democracia econômica; logo, como uma oportunidade para mudar os princípios rígidos do capitalismo que prevalece na maioria dos países, sendo no nosso entendimento, uma ditadura da superestrutura de valores materialistas, ou seja, a ideologia do lucro é mais importante que o atendimento das pessoas ou da comunidade.

Vemos, então que a economia social aponta na direção de uma mudança na natureza do capitalismo; na visão norte-americana, o Terceiro Setor aparece como mais um setor do capitalismo tendo, entretanto características próprias. Ambas, no entanto, colocam fora da definição a “ação” de caráter privado, associativa ou voluntarista, geralmente informal.

O modelo latino-americano é o que está em maior sintonia com a teoria da economia social. Sua maior crítica a esta teoria e também à norte-americana está em não incluir o que Rubem César Fernandes⁶, qualifica como setor “*abaixo da linha d’água*”, o qual, apesar de ser imenso, é praticamente impossível de ser mensurado, pois são organizações não legalmente constituídas como os movimentos populares, sociais, as igrejas e as organizações que não apresentam uma grande dinâmica no que diz respeito ao seu nascimento e morte, pois surgem e desaparecem rapidamente, sem deixar registros formais de sua existência., mas que têm papel relevante no desenvolvimento e na organização da sociedade civil. Encontra mais eco na visão européia, na busca da democracia econômica, social e cultural, como forma de resolver os problemas cruciais da humanidade. Fernandes ressalta que o mais importante é o movimento, a mobilização social, pois é desta que surge o capital social que vai influenciar a agenda pública com as suas demandas.

Oliveira⁷, explicando em entrevista, os insucessos da UNCTAD, que “*movia-se pelo projeto de uma nova divisão internacional de trabalho, menos injusta para os países do Sul*”, afirma que “*esta foi atropelada, nos últimos anos, pela Organização Mundial do Comércio – OMC - , onde prevalecem os interesses das transnacionais e a idéia*

⁶ FERNANDES. R. C. *Privado, porém público: o terceiro setor na América-latina.*

⁷ OLIVEIRA. F. *Entrevista a Martins, Antonio, Merli e Daniel.* Sítio Planeta Porto Alegre. www.planeta.portoalegre.org.br.

fundamentalista de que nada – nem os direitos sociais, nem a soberania dos países, nem a preservação da natureza – deve se sobrepor à ‘livre’ circulação de mercadorias”. Os resultados desta política são analisados por Sader⁸, tendo como base os dados que constam de relatório do Banco Mundial: *“Desigualdade na América Latina e o Caribe: ruptura com a história ? Sader constata que “nas últimas duas décadas, assolados pelo neoliberalismo, mais da metade dos 400 milhões de latino-americanos não conseguem satisfazer as suas necessidades básicas. (...) 226 milhões vivem com menos de dois dólares por dia (...) há 40 milhões a mais de indigentes hoje do que há 20 anos atrás”*. Ainda segundo Sader, *“23 milhões de latino-americanos deixaram de pertencer à classe média tornando-se pobres”*. Oliveira informa que, *“somente nas favelas brasileiras, residem 6,5 milhões de pessoas”* e que *“no Brasil, 60% da força de trabalho já está às margens de qualquer regulamentação”*⁹.

No Brasil, até os anos 60, a grande maioria das organizações era de caráter filantrópico assistencialista e data de 1534 a primeira instituição dessa natureza, que é a Santa Casa de Misericórdia. A área social foi controlada pela Igreja Católica até 1930, e com o advento do Estado Novo, liderado por Getúlio Vargas com o objetivo de controlar as organizações sociais, quebra a hegemonia da igreja e cria a política assistencial do Estado.

Devido ao nosso marco histórico centrado no patrimonialismo, desenvolve-se uma longa e aguda crise econômica, social, moral e ética. Essa cultura de exclusão manteve o controle do Estado e da economia nas mãos da elite econômica e social, o que explica os poucos períodos de democracia neste país, interrompidos por golpes violentos, sempre que esta classe social se sentiu ameaçada. A concentração autoritária de poder, levou as classes populares a um estado de letargia e de miséria econômica e social crônicas. A partir da década de 60 e, com o agravamento das crises sociais dos anos 70, tivemos mais uma época grotesca de ditadura, em que os canais de comunicação democráticos ficaram rompidos (*“proibições e enfraquecimento dos partidos políticos, dos sindicatos e das organizações de classe”*, conforme Meregé¹⁰) e a sociedade começou a se mobilizar e a reivindicar direitos. Surgiram, então, as associações de bairro, comunidades eclesiais de base, os

⁸ SADER, E. *Jornal o pasquim*21. número 96. edição de 24/01/2004. p.26.

⁹ Idem.

¹⁰ MEREGE, L. C. *O papel do terceiro setor na construção de uma nova sociedade*. Texto distribuído em sala de aula. 2003.

grandes movimentos sociais contra a carestia, pela anistia política e o ressurgimento do movimento sindical, entre outros. Com o crescimento desses movimentos, começou a ocorrer uma segmentação por causas específicas de gênero, de raça, pela juventude, pela infância, pelos índios, etc., surgindo as Organizações não Governamentais – ONGs, que ganharam força e destaque nos anos 80. Com a mesma visão contestadora, as ONGs, além de considerarem a importância da luta de classes e da relação trabalho e capital, queriam tratar de temas que questionassem a superestrutura que dá sustentação a todo tipo de exclusão das camadas populares da sociedade. Sabiamente, Merege¹¹ afirma “*o que muda a sociedade é o espírito cívico público*” e a história brasileira está repleta de exemplos que comprovam esta tese. Com a redemocratização do país nos anos 80 e, com a nova Constituição brasileira em 1988, chamada Constituição cidadã, a sociedade conquista a recuperação plena da cidadania, com direito à livre organização.

No século XXI, verifica-se um avanço significativo do Terceiro Setor com a criação do Fórum Social Mundial (FSM), espaço onde as ONGs se reúnem para trocar experiências e buscar caminhos para a construção de “*um outro mundo possível, marcado pela solidariedade e pelo humanismo, e não pela riqueza e pelo egoísmo*”, da maneira como afirma Sader¹².

Afirma Merege¹³, que “*O FSM é a expressão da vontade cívica de novos ideais*”, e o Fórum simboliza o encontro de todas as forças do mundo que buscam ali encontrar os caminhos para superar a barbárie e a destruição do planeta. Sader explica que, “*desde quando surgiu, em Porto Alegre, em janeiro de 2.001, o Fórum Social Mundial representou uma grande vitória da história sobre os determinismos naturais que o neoliberalismo, o pensamento único e todos os seus arautos pretendiam liquidar: o caráter, obrigatoriamente, histórico de tudo o que é humano (...) e que as forças que irrompiam à superfície, explosivamente, desde Seattle, combinam diversidade com unidade na luta contra o mundo neoliberal e que essa diversidade é um fato de força e não de debilidade*”¹⁴. Essa visão é compartilhada por Oliveira que, ao analisar o Fórum Social de 2.004, afirma que este “*faz, de forma clara, a petição por outra vida, não organizada pelo valor*

¹¹ Idem.

¹² SADER, E. Jornal o pasquim21. número 115. edição de 26/06/2004. p. 18.

¹³ Op. Cit.

¹⁴ SADER, E. Jornal o pasquim21. número 115. edição de 26/06/2004. p. 18.

econômico” e demonstra também o fracasso, pelo menos até o momento, da tentativa do mercado em tentar mercantilizar as relações sociais.

Surgiu, então, a necessidade de uma definição para o Terceiro Setor porque, apesar de possuir características próprias que o diferencia do Estado e do setor de Mercado, ele não era destacado como um setor da economia e aparecia camuflado no setor de Serviços, nas Contas Nacionais dos países.

O Terceiro Setor é uma constelação de estrelas que procuram com seu brilho iluminar a luta pela predominância dos valores humanos e dar sentido positivo para a vida do homem no universo. A ABRAPE desempenha um papel importante neste contexto ao afirmar que *“todo ser humano tem potencial para realizar escolhas de forma consciente e que todo ser humano é um espírito em evolução; todas as pessoas são iguais; todos têm direito ao equilíbrio físico e espiritual e; a dimensão espiritual estimula a fraternidade e a solidariedade, eliminando a competição entre os homens”*.

Conscientizar o ser humano do seu direito de questionar e de poder escolher parece-nos ser a base de qualquer conceito de inclusão e cidadania.

Acreditamos que, só num mundo sem competição, que parece uma utopia neste momento, haverá lugar, direitos, deveres e dignidade para todos.

VOLUNTARIADO E GESTÃO SOCIAL

Conforme definição do Glossário do Terceiro Setor¹⁵, voluntariado é a ação desenvolvida basicamente sem visar ganho financeiro ou por obrigação; pode ir além da ação individual e tornar-se atividade grupal.

A psicóloga Milu Villela, presidente do Centro de Voluntariado de São Paulo e do Comitê do Ano Internacional do Voluntariado, em conferência durante o I Congresso Brasileiro do Voluntariado, realizado na Pontifícia Universidade Católica – PUC/SP -, acredita que *“o voluntariado não é assim, como poderia parecer à primeira vista, altruísmo desinteressado. É, isto sim, sentimento de responsabilidade social, alicerçado em pelo menos duas obrigações. Por um lado, a consciência de que o interesse público não*

¹⁵ ALVES, M. A. *Glossário do terceiro setor*. <http://www.setor3.com.br>.

consiste apenas em dever jurídico do Estado, sendo também uma obrigação coletiva. E, por outro, a consciência de que é possível humanizar o sistema econômico, no sentido de que ele não precisa ser perverso para funcionar de modo eficiente¹⁶”. A definição de voluntário que encontramos no CVSP é “ser voluntário é doar parte do seu tempo e de seu talento para melhorar a qualidade de vida da comunidade”.

Para Miguel Darcy de Oliveira¹⁷, “A sociedade brasileira é, hoje, mais aberta, mais diversificada, informada e participante do que em qualquer outro momento de nossa história. No Brasil contemporâneo, o exercício da cidadania não se limita ao voto, mas se prolonga numa participação múltipla e quotidiana dos cidadãos à administração da sua cidade, à melhoria da qualidade de vida no seu bairro, na escola, no hospital, na biblioteca, no museu, enfim, onde houver um trabalho de interesse público, seja ele de iniciativa de uma organização de uma sociedade civil, de um órgão de governo ou de uma empresa”.

Conforme Oliveira, e de acordo com pesquisa do ISER – Instituto de Estudos da Religião -, divulgada no livro “Doações e trabalho voluntário no Brasil”, de autoria de Leilah Landim e Maria Celi Scalon, “cerca de 20 milhões de brasileiros dedicam 6 horas mensais, em média, ao trabalho voluntário”.

Ainda segundo essa mesma fonte, desse total **57% atuam em instituições religiosas**, 17% atuam em instituições de assistência social, 14% atuam na saúde e educação e 8% atuam em atividades de ensino e treinamento, apoio psicológico e aconselhamento, cuidados pessoais e serviços profissionais em geral.

Algumas pesquisas, entre as quais a realizada por Teodósio & Resende (1999), apontam que as maiores dificuldades encontradas na utilização de mão-de-obra voluntária são com relação à pontualidade, à avaliação de desempenho, à qualificação para o trabalho a ser realizado e à disponibilidade para preencher os requisitos da organização. É freqüente que esta tenha que se adequar às possibilidades de tempo e horário do voluntário e não o contrário. Como ainda existe a visão de que voluntariado é “caridade”, fica difícil estabelecer regras para a relação voluntário-organização. Teodósio ainda ressalta que imaginar o voluntário como alguém que não busca remuneração é um grande equívoco. No

¹⁶ www.voluntariado.org.br/02/02.

¹⁷ id.

entanto, a remuneração é de natureza não-material, podendo ser espiritual, afetiva, política, ideológica ou profissional.

Com relação à gestão de voluntários, esta costuma ser mais específica, pois administra pessoas que visam uma realização que vai além da remuneração material. Quando é essa “remuneração”, como se refere Teodósio, ou realização pessoal que está sendo buscada, esse administrador já está lidando com transcendência, algo intangível e que não pode ser mensurado objetivamente. Pensar em conhecer melhor a pessoa que o voluntário é, e pensar liderança como algo transcendente, talvez, seja a ferramenta necessária para mantê-lo motivado e para diminuir a rotatividade do corpo de voluntários. Essa habilidade na forma de conduzir a gestão, poderá ser fonte geradora de harmonia e minimizar o eventual conflito que possa surgir nos relacionamentos das organizações.

No nosso entendimento, a atuação do voluntário é imprescindível neste momento em que o Brasil precisa da união de todos e reflete um grau de amadurecimento do indivíduo com relação à sua responsabilidade na busca de uma melhor condição de vida para a nossa sociedade. A pesquisa do ISER, que aponta o impressionante número de 57% de voluntários advindos de instituições religiosas, nos remete a pensar que o conceito de responsabilidade social e compromisso real está fortemente ligado a uma fé ou ideal, o que no decorrer desta monografia, temos tentado esclarecer, uma vez que para os espíritas, não existe fé sem obras e estas são construídas no seio da sociedade.

O campo da gestão, nos parece, um dos principais pontos para o avanço das organizações do Terceiro Setor, que deverá conciliar visão de mercado, visão política e social, mas acima de tudo, desenvolver um tipo de liderança que tenha foco no ser humano, deixando para trás técnicas autoritárias, possibilitando que, todos os envolvidos no encadeamento do Terceiro Setor, tenham algum tipo de participação e possam desenvolver condições de realizar escolhas. Esse é um dos aspectos mais relevantes do gestor dessa área; saber que é instrumento do afloramento de potencialidades dos indivíduos que lidera para que estes levem esses fundamentos até a outra ponta onde o trabalho é efetivamente praticado. É preciso também muito cuidado na transposição de técnicas administrativas do mercado e também do Primeiro Setor, pois o que se busca construir no Terceiro Setor não pode vir com as contaminações de “modismos”, conceitos inadequados que descaracterizam o perfil de uma área que trabalha a partir de um ideal e, principalmente,

com o resgate da cidadania. Para Hudson (1999) ¹⁸ “o gerente ou executivo principal no Terceiro Setor deve conciliar conhecimentos financeiros e de marketing com habilidades interpessoais e de articulação política, sendo enérgico quando decisões importantes precisam ser tomadas e delicado quando se requer compaixão e sensibilidade. Seu trabalho seria caracterizado pela construção de relacionamentos com diferentes atores sociais, que iriam desde voluntários até órgãos financiadores, passando pela mídia, Governo e beneficiários”.

A questão da remuneração financeira, abordada por vários autores, não faz parte da cultura dos espíritas que ainda entendem voluntariado como atividade, absolutamente, filantrópica. A ABRAPE oferece a oportunidade para o exercício dos talentos e qualidades de quem procura trabalhar nos seus projetos sociais, porém tão importante quanto o serviço voluntário, é prestar atenção nessa pessoa e criar relacionamentos fortes e solidários entre os integrantes da associação. No nosso entendimento, toda liderança é espiritual e, portanto, o gestor social, geralmente, lida com os seguintes questionamentos pessoais e dos voluntários: minha vida é orientada por objetivo, significado e identidade?

Entendemos, desta forma, que o gestor social deverá desenvolver um clima de confiança e harmonia, explicitar o que necessita de cada um de seus colaboradores, especificar o resultado desejado e comprometer-se, pessoalmente, com o alcance da meta estabelecida. É importante, também, ter uma postura flexível, reconhecer e trabalhar suas emoções negativas, perguntando-se como poderá usar essa energia de forma construtiva e, assim, desenvolver condições de compreensão dos seus companheiros de ideal. É necessário mobilizar em si mesmo e no corpo de voluntários a crença de que cada um tem a capacidade de afetar diretamente a sua própria vida e a dos outros. Entendemos que deve ter um humor equilibrado e estável, procurando manter-se motivado e motivando os que estão ao seu redor e, lembrar-se de que, na realidade está atuando como um multiplicador de líderes, uma vez que todos têm potencial de liderança, as maiores capacidades e competências podem ser aprendidas e, quanto mais a organização crescer, mais necessário se torna desenvolver liderança. A intuição é um elemento importante nesse tipo de liderança.

A seguir, analisaremos, brevemente, como se encontra o Terceiro Setor no Brasil.

¹⁸ TEODÓSIO, A. S. S. *Construindo planos estratégicos de cidadania empresarial: a experiência de micro*

O Terceiro Setor no Brasil

O Terceiro Setor no Brasil participava com cerca de 1,5% do PIB, em moeda de 1995. Isto correspondia a cerca de R\$ 10,9 bilhões de reais, ou aproximadamente, US\$ 11,0 bilhões de dólares.

É evidente a participação do Terceiro Setor no Brasil no crescimento de empregos nessa área, bem como a sua possibilidade de ocupar um espaço maior dentro da economia brasileira.

A tabela a seguir mostra o crescimento do setor entre os anos de 1991 e 1995.

População ocupada	1991	1995	Número	% Cresc.
População ocupada total	55.293.316	66.277.014	10.983.689	19,86%
População ocupada no TS	775.384	1.119.533	344.149	44,38%

O crescimento da população ocupada na economia brasileira apresentou um crescimento de cerca de 20%, enquanto que no Terceiro Setor esse crescimento foi mais que o dobro ou cerca de 44%.

O perfil do Terceiro Setor aparece quando se examina a distribuição da geração desemprego entre suas diversas atividades, o que pode ser observado no seguinte quadro:

Total do Pessoal Ocupado com Remuneração – Segundo Áreas de atividades

Áreas de Atividades	1995	Percentual
Cultura e Recreação	175.540	15,7%
Educação e Pesquisa	381.098	34,0%
Saúde	184.040	16,4%
Assistência Social	169.663	15,2%
Ambientalismo	2.499	0,2%
Desenv. e Defesa de Direitos	13.721	1,2%
Religião	93.769	8,4%
Associação Profissional	99.203	9,9%
Total	1.119.533	100,0%

Fonte: Pesquisa Comparativa Johns Hopkins University– ISER

Verifica-se que as áreas de Educação e Pesquisa; Cultura e Recreação e Saúde são as mais importantes no Brasil pela distribuição do emprego no setor. A participação mais modesta é a que se refere ao setor ambiental.

O quadro abaixo nos sugere uma idéia da tendência do crescimento do emprego em cada uma das áreas de atividade:

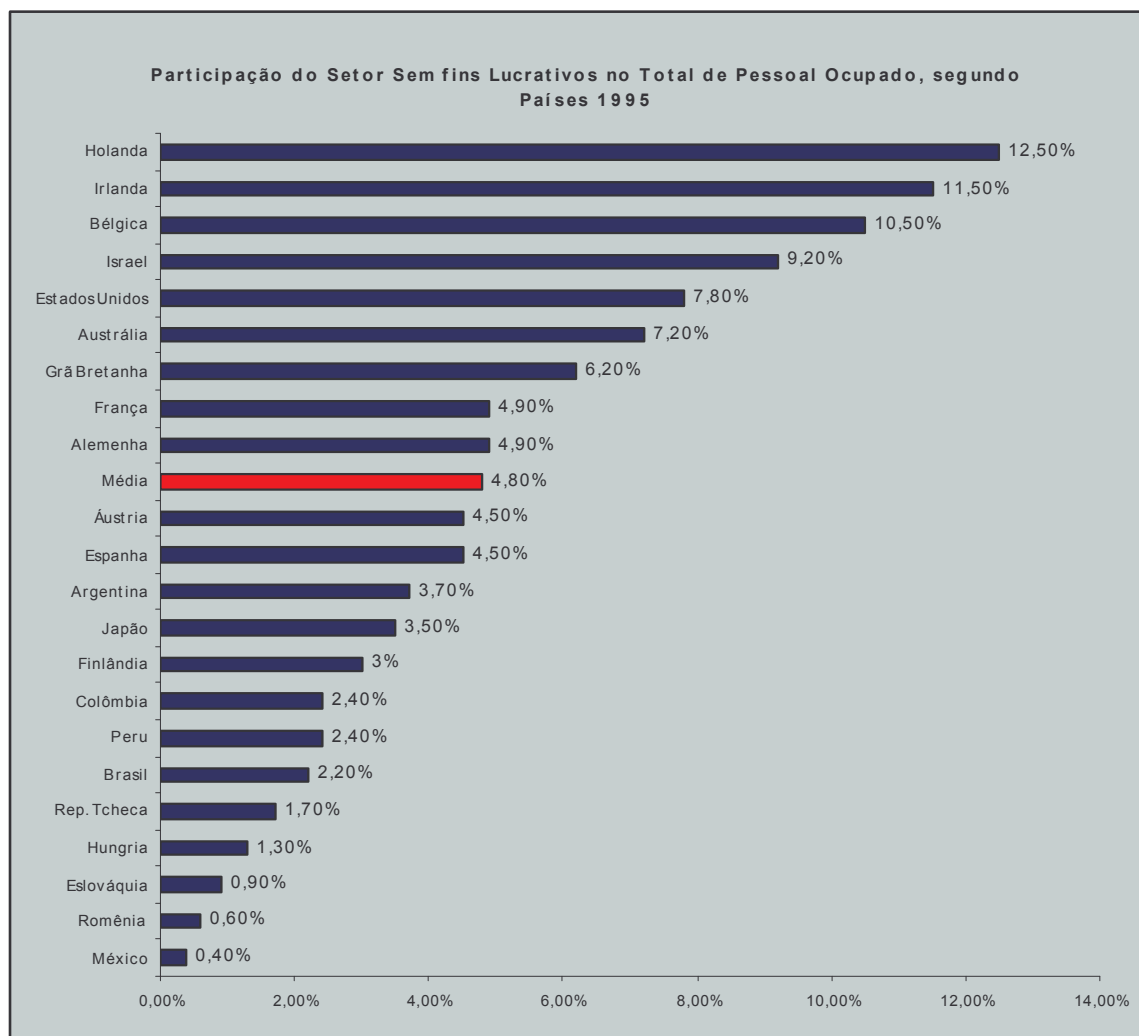
Crescimento da Ocupação segundo áreas de atividades, 1991-1995

Áreas de Atividades	1991	1995	Número	% Cresc.
Cultura e Recreação	90.959	175.540	84.581	92,99%
Educação e Pesquisa	294.693	381.098	86.405	29,32%
Saúde	156.011	184.040	28.029	17,97%
Assistência Social	99.997	169.663	69.666	69,97%
Ambientalismo	-	2.499	2.499	-
Desenv. e Defesa de Direitos	10.114	13.721	3.607	35,66%
Religião	72.623	93.769	21.146	29,12%
Associação Profissional	50.987	99.203	48.216	94,57%
Total	775.384	1.119.533	344.153	44,27%

Fonte: Pesquisa Comparativa Johns Hopkins University – ISER

As áreas de atividades que apresentaram o maior crescimento no período foram as Associações Profissionais e Culturais/Recreativas que, praticamente dobraram o número de pessoas que nelas trabalham. Vemos, logo em seguida, como a Assistência Social foi a área que apresentou maior dinamismo na geração de emprego. Embora as outras áreas tenham apresentado um crescimento menor, a variação está sempre acima de 17%, que é uma taxa bastante significativa de crescimento e que mostra o potencial e o dinamismo do Terceiro Setor no Brasil.

O gráfico seguinte nos dá uma idéia do que representa a participação do Terceiro Setor no total de pessoal ocupado no Brasil em comparação com outros países.



Emprego não agrícola. Excluída a área Religião

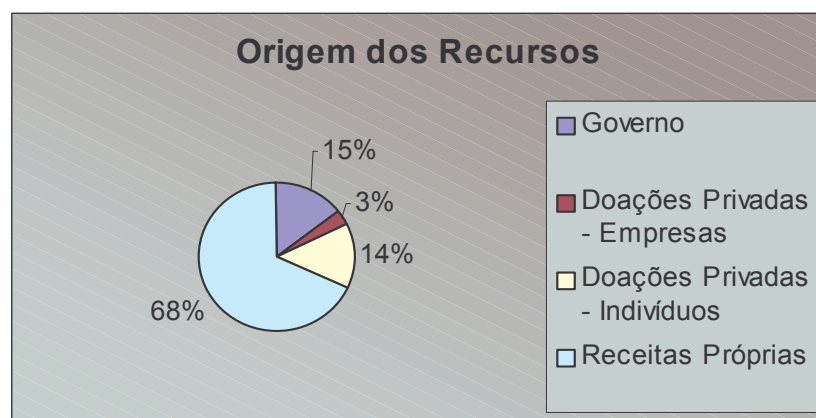
Fonte: Pesquisa Comparativa Johns Hopkins – ISER / The Emerging Sector Revised, Salomon L. Anheier H. and Associates, Baltimore: JH University

A participação do Terceiro Setor, conforme esse quadro, referente ao total de pessoas empregadas no Brasil, está bastante abaixo da média, indicando novamente que o setor tem uma grande possibilidade de expansão na economia brasileira. Em alguns países como no caso da Holanda, Irlanda e Bélgica, o Terceiro Setor já representa mais de 10% dos empregos.

Com relação às origens dos recursos que mantêm as atividades do setor, nota-se que a principal fonte no Brasil são receitas próprias, que contribuem com cerca de 68%.

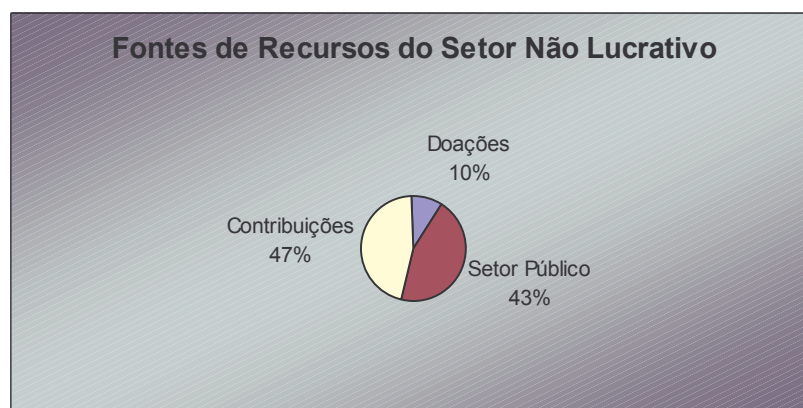
Pode-se observar que a participação do Terceiro Setor no PIB brasileiro é bastante modesta quando comparada com outros países, tendo em vista a dimensão da economia brasileira. No entanto, percebe-se que o Terceiro Setor tem possibilidades de expansão podendo, para se igualar à média dos países industrializados, mais que dobrar o seu tamanho.

A contribuição de outras fontes de recursos pode ser visualizada no seguinte gráfico:



Vemos que é modesta a participação do Governo e das doações privadas – tanto dos indivíduos como de empresas – para a formação da renda necessária para as atividades do setor no Brasil.

Apresentamos, a seguir, um gráfico de comparação com a média apresentada pelos 7 países em relação a origem dos recursos:



As contribuições se constituem, na realidade, de taxas e pagamentos que as organizações recebem, ou seja, receitas próprias pela venda de serviços ou produtos que são produzidos em processos de geração de renda. Existe uma considerável participação na transferência de recursos públicos naqueles países, contrastando com a modesta participação do setor público na renda do Terceiro Setor no Brasil. As doações privadas têm uma participação mais modesta naqueles países (cerca de 10%) quando comparadas com o Brasil, nas quais representam cerca de 17%.

PERSPECTIVAS DO TERCEIRO SETOR NO BRASIL¹⁹

De acordo com o que estamos avaliando, existe um grande potencial de crescimento do Terceiro Setor no Brasil, pois os números demonstraram claramente que há uma ampla possibilidade de expansão com uma maior participação no PIB e de ser um setor gerador de empregos, tendo em vista o processo de exclusão social que se intensificou no Brasil e nos países da América Latina. O setor é por sua natureza constituído de mão-de-obra intensiva, logo são pessoas que prestam inúmeros serviços sociais que não podem ser substituídos pelo atendimento de máquinas.

O Terceiro Setor apresenta, ainda, a possibilidade de atuação permanente fora do aparelho do Estado para que a condição de vida da população excluída possa melhorar. O ativismo político poderá ser acompanhado de ações concretas de intervenção na transformação das pessoas da sociedade. Pode aglutinar setores em causas de interesse comum, mesmo que mantenham uma situação de antagonismo de interesses, por exemplo, na área econômica. O antagonismo capital-trabalho pode continuar existindo na disputa por uma melhor distribuição de renda, mas isto não impede que empresas se dediquem à uma causa social e que possam estar ao lado dos que buscam melhores condições de vida. Citamos como exemplo, o esforço realizado na cidade de São Paulo pelo Sindicato dos Bancários e alguns bancos para resolver o problema do menor abandonado ou dos meninos de rua.

¹⁹ MEREGE, L. C. *Realidade e perspectivas do terceiro setor no Brasil*. 1996 – Texto distribuído em sala de aula. 2003.

Pode, também, acontecer uma ampliação da base de atuação política. Além de envolver os trabalhadores, é possível também contar com o envolvimento de empresários progressistas e de grandes segmentos da classe média sensível aos problemas sociais como a violência e as drogas na nossa sociedade.

Recentemente, o Terceiro Setor mostrou que possui um grande poder de mobilização para o ativismo político e questionador da ordem econômica predominante. Através de sua tradição de atuação em rede, centenas de organizações podem ser mobilizadas em torno de temas críticos para a melhoria das condições de vida em nossa sociedade, tais como a questão da perversa dívida dos países em desenvolvimento que absorvem recursos que poderiam ser aplicados na área social.

O Estado pode ter no Terceiro Setor um parceiro importante para a implementação de políticas públicas, tendo em vista a sua capilaridade, estando em contato com distintas classes sociais e com a distribuição espacial pulverizada. No entanto, o fortalecimento do Terceiro Setor depende do fortalecimento do Estado no que diz respeito à sua opção por investimentos na área social. O Terceiro Setor tem condições de complementar a ação do Estado, mas não de substituí-lo em políticas universais de combate à exclusão e à pobreza, o que também não é o objetivo de um único setor da economia do país.

Retomando as pesquisas realizadas pela Johns Hopkins University e, agora, trazendo-a para a realidade do Brasil, observamos que estas continuam sendo reformuladas e atualizadas, buscando não só mensurar, mas entender melhor a realidade do Terceiro Setor, que certamente, terá peculiaridades e adequações a serem realizadas não só nos países estudados, mas em regiões dos próprios países: *“O Projeto de Estudo Comparativo da JHU, nos Estados Unidos e em pelo menos 22 países, através de rede de organizações pesquisadoras, tem como objetivo esclarecer a finalidade, estrutura e base financeira do Terceiro Setor em vários países, permitindo a comparação entre os seus números e, portanto, o grau de importância que ocupa; entender as raízes históricas, sua posição legal e fatores que enfraquecem ou estimulam esse setor; fornecer dados que melhorem as políticas públicas e privadas em relação a esse setor; chamar a atenção para esse setor; estimular a pesquisa a partir de grupos locais”*.²⁰

²⁰ SALAMON, Lester. ANHEIER, Helmut. *The emerging sector: an overview*. 1994. In: Merege, J. L. texto distribuído em sala de aula/2003.

Em 2.002, o Departamento de Estatística da ONU criou uma conta para o Terceiro Setor, considerando organizações religiosas e políticas, tornando mais transparente e consistente a sua atuação.

É importante, e portanto, uma vantagem, criar uma metodologia adequada, partindo de instituições formais, legalizadas, com uma forma clara de contabilidade nas Contas Nacionais, propiciando visibilidade e transparência a esse setor e, como consequência, maior credibilidade diante dos setores privado e público, influenciando e pressionando o Estado no sentido de melhores políticas públicas. É um setor em franca expansão, que ao gerar empregos, também estimula o comércio e o setor produtivo, gerando uma ativação na economia dos países. No entanto, mesmo entendendo a dificuldade de mensurar o Terceiro Setor, ao excluir do seu Estudo Comparativo as congregações religiosas (que atuam fortemente no Brasil e que fazem uma grande diferença no engajamento de voluntários aos projetos sociais), partidos políticos, cooperativas, bancos mútuos, entre outros, deixa de lado, até por força da metodologia adotada, aspectos interessantes de ação social comprovada.

Ao comparar a realidade social brasileira e a norte-americana, Lester Salamon ²¹ assinala que há muitas oportunidades para que se aprenda um com o outro, devendo a ação ser adaptada a realidade de cada país. Diz que vivemos em um mundo global e que o Projeto Fome Zero pode ser replicado em outros lugares, da mesma forma que ONG's no Brasil buscam adaptar programas para diminuição da criminalidade entre os jovens, aplicados em outros países.

Três objetivos estratégicos fundamentaram os estudos comparativos sobre o setor sem fins lucrativos pela Universidade Johns Hopkins: em primeiro lugar, justifica-se pela falta de conhecimento empírico que havia, naquela época, nessa área (mesmo atualmente, os dados obtidos nessa área, são insatisfatórios e insuficientes). Tem o mérito de ser pioneira, em termos acadêmicos, e com o resultado dessa pesquisa, foi possível aplicá-la e coletar dados sistematizados, organizados em vários países do mundo, dando visibilidade para a existência e atuação dessas organizações e, possibilitando a formulação de políticas públicas, bem como, dados para a mídia, para o setor empresarial e mesmo para as pessoas

²¹ *Carta do Terceiro Setor*. Senac. Agosto. 2003.

que militam nessa área. O fato de se analisar as peculiaridades de cada conceito de inclusão dos países da pesquisa, também dão maior credibilidade à pesquisa.

Segundo Landim e Beres²², alguns objetivos estratégicos fundamentaram os estudos comparativos da JHU, entre os quais, descrever o Terceiro Setor com relação ao seu tamanho, pois tanto no Brasil como em outros países, é grande a dificuldade de se produzir conhecimentos sobre as organizações sem fins lucrativos pela falta de estatísticas oficiais. Com a formulação de uma metodologia específica, com resultados obtidos através de indicadores confiáveis, a visibilidade surge demonstrando, pelo menos em parte, como diria Rubem César Fernandes²³, a parte superior do *iceberg*. O quesito tamanho é importante para deixar claro, não só as necessidades dos excluídos socialmente, mas também o que é possível ser feito. Fatos concretos servem, não só como fator de conscientização da parte excluída quanto aos seus direitos e deveres, como também das classes sociais mais favorecidas no ponto da responsabilidade social, desenvolvendo em todos os níveis o conceito de cidadania. Outro fator importante é a pressão pelas ações políticas necessárias.

No que se refere a fontes de recursos, ainda conforme Landim e Beres²⁴, o estudo comparativo demonstra um grande e complexo processo de financiamento das organizações sem fins lucrativos. São muitas as estratégias para a obtenção de recursos: é possível obter alguma isenção fiscal, mas não existiu até pouco tempo um real incentivo nessa área. É necessário uma mudança na nossa legislação para que as empresas e os cidadãos tenham à sua disposição incentivos fiscais para transferir recursos para o Terceiro Setor²⁵. As doações constituem, quase sempre, a maior fonte de captação de recursos, junto com mensalidades de associados e da venda de produtos produzidos na própria comunidade. Através das redes, esses produtos podem receber materiais que são utilizados na sua confecção e serem distribuídos por meio desses contatos.

De acordo com as definições e objetivos, elaborados pela própria JHU, a pesquisa internacional tem também uma finalidade colaborativa. O fato de incluir um comitê de consultores internacionais, tanto do campo acadêmico, como agentes das próprias

²² LANDIM, Leilah. BERES, Neide. *As organizações sem fins lucrativos no Brasil. Ocupações, despesas e recursos*. RJ: Nau Editora. 1999.

²³ MEREGE, L. C. – citação em sala de aula – 08/2003.

²⁴ Op. Cit.

organizações sem fins lucrativos, fundações e empresas, amplia as possibilidades de aplicação de seus resultados, objetivo de toda pesquisa acadêmica. Para que o estudo pudesse ser realizado, foi construído um modelo, estabelecendo uma definição única, descritiva e operacional e uma classificação de organizações, utilizado em 22 países, com possíveis adaptações locais. Vale lembrar que o projeto, inicialmente, foi aplicado em 6 países. Como resultado mais amplo, foi possível avaliar o impacto social da estrutura do Terceiro Setor.

Com relação ao Capital Social, que fundamenta todos os esforços do Terceiro Setor e, conforme o Glossário do Terceiro Setor²⁶, a *“expressão Capital Social ganhou vulto com o trabalho “Making Democracy Work”, de Robert Putnam e representa características da organização social, como confiança, normas e sistemas que contribuam para aumentar a eficiência da sociedade, facilitando ações coordenadas”*.

Atualmente, o capital social é discutido por duas correntes. A primeira, desenvolvida pelos sociólogos Ronald Burt, Nan Lin e Alejandro Portes, refere-se a recursos sob a forma de informações, idéias, apoios, vinculados aos relacionamentos pessoais.

A segunda abordagem, desenvolvida pelo cientista político Robert Putnam, citado no Glossário do Terceiro Setor, cuja definição foi adotada pelo Prof. Aquino, aborda a natureza e a extensão do envolvimento de um indivíduo em redes informais e organizações formais, que podem ir desde uma conversa com um vizinho, até sua filiação a um partido político, buscando de forma coletiva e organizada, benefícios de direito da comunidade.

O capital social cria condições que permitem uma ação coletiva, por exemplo, a constituição de grupos e redes de organizações, pois é por seu intermédio que se pode perceber o grau de envolvimento, participação e comprometimento de um indivíduo com sua comunidade, promovendo o seu desenvolvimento, ou seja, uma melhoria na qualidade de vida dos moradores seja nos aspectos materiais, como também culturais, políticos e de convivência social.

Para atingir este fim, parcerias podem e devem ser realizadas visando levar aos moradores de uma comunidade uma vida digna. No entanto, para que as parcerias sejam

²⁵ MEREGE, L. C. *O estrangulamento do terceiro setor*. Texto distribuído em sala de aula, publicado no jornal Valor Econômico em 08/06/00.

²⁶ ALVES, M. A. *Glossário do Terceiro Setor*. www.setor3.com.br.

realizadas, é preciso, primeiramente, um levantamento de necessidades, a escolha de indicadores eficientes, com fontes e metodologia confiáveis, visando dar transparência aos relacionamentos com os parceiros, bem como com os grupos (internos). Segundo o Questionário Integrado para Medir Capital Social (QI-MCS), na questão relativa a Grupos e Redes, são avaliados quesitos sobre liderança, participação em associações, cooperativas, sindicatos, grupos religiosos, grupos e associações culturais, esportivas e financeiras, entre outros, obtendo com isso o grau de motivação e participação de um indivíduo com a sua realidade cotidiana.

Ao realizar parcerias, os problemas imediatos que afligem uma determinada população podem ser diminuídos ou eliminados, criando condições preventivas com relação ao futuro de outras pessoas.

Muitos moradores de favela por vergonha da condição social que os atinge, omitem esse fato como se pudessem escolher outras alternativas. Um trabalho necessário, no sentido de resgatar a sua auto-estima e cidadania, é proporcionar a oportunidade de renda vinda de uma forma digna e isso, mesmo sendo uma tarefa árdua de conscientização, pode ser obtido através de parcerias com empresas que os recebam sem preconceito, movidas pelo sentimento de respeito e de responsabilidade social.

A confiança e a solidariedade são aspectos importantes quando se aborda o tema do capital social.

Confiança é segurança íntima de procedimento, bom conceito que inspiram pessoas de probidade, conforme consta no Novo Dicionário da Língua Portuguesa²⁷.

De acordo com o Glossário do Terceiro Setor²⁸, “*solidariedade significa relação de responsabilidade, sentimento moral que vincula pessoas unidas por interesses comuns, de modo que cada elemento da comunidade se sinta obrigado a apoiar outros*”. Esse conceito pressupõe empatia, que é uma atitude subjetiva de confiança. “*O homem que tem uma atitude empática encontra-se em um mundo que necessita de seus sentimentos subjetivos para lhe dar vida e alma, e ele anima esse mundo por meio de si mesmo*”²⁹, conforme o autor junguiano Daryl Sharp.

²⁷ FERREIRA, Aurélio Buarque de Hollanda. Nova Fronteira. RJ. 1986.

²⁸ Op. cit.

²⁹ SHARP, Daryl. *Léxico Junguiano*. Cultrix. SP. 1995.

Para que se consiga conquistar confiança e solidariedade, é fundamental, portanto, que se desenvolva empatia. No entanto, para se chegar a esse ponto, é necessário que um projeto adquira credibilidade e adesão para o seu sucesso.

Este fator é muito importante porque reflete a credibilidade dos processos de mudança. Num trabalho realizado na Favela Monte Azul, em São Paulo, a ACOMA e a Associação dos Moradores conseguiram feitos de importância relevante, por exemplo, com relação ao Indicador de Segurança Pública que aponta aspectos positivos alcançados na comunidade, pois 64% das famílias entrevistadas relatam segurança em andar sozinho, à noite, na favela e seus arredores. Apenas 22% possuem na família alguém que já foi vítima de crime no ano da pesquisa e no anterior e, 94% declaram-se felizes por viver naquela favela, fato surpreendente, uma vez que a maioria dos moradores da cidade de São Paulo sente medo de sair de casa, principalmente à noite. Como felicidade é um conceito subjetivo, podemos entender que essas pessoas, de alguma forma, estão satisfeitas com os resultados dos trabalhos realizados naquela comunidade. São pessoas que se contentam com pouco ou foram conquistas efetivas realizadas na Favela Monte Azul mostrando que através da confiança e da solidariedade é possível reverter um quadro de miséria, preconceito, medo e violência com a participação responsável e organizada, tanto da comunidade como de membros e redes da nossa sociedade? Acreditamos, que com participação responsável e obtenção de resultados, o investimento no Terceiro Setor é um importante agente de uma grande e necessária transformação social. A credibilidade pode ser uma alavanca para a solidariedade.

Por estarmos trabalhando no estudo de caso ABRAPE – Associação Brasileira de Psicólogos Espíritas, gostaríamos de incluir aqui um pouco de uma visão simbólica a partir da Psicologia do Destino, ou Teoria Gênica das Pulsões, que veremos mais adiante, abordagem desenvolvida pelo médico húngaro, Leopold Szondi, judeu, que foi preso em campo de concentração e libertado numa troca de intelectuais por dinheiro, patrocinada por americanos, ao término da II Guerra, quando então, radicou-se na Suíça até o final de seus dias. O Dr. Szondi trabalhava, conceitualmente, com algumas formas **simbólicas** de destinos, a de Abel – ingênuo, que é a vítima do seu irmão Caim, o infrator, que se caracteriza pela total falta de princípios éticos e de fraternidade, que para obter o que quer, por inveja e por outras motivações de cunho materialista, mata o seu irmão.

Quando falamos de uma sociedade capitalista na qual irmão mata irmão, seja para aumentar as suas posses, seja para ter mais poder, ou se porta com indiferença diante das diferenças sociais, szondianamente, entendemos que estamos falando de uma sociedade cainita. O próximo passo, em termos de conscientização, seria simbolizado pela figura de Moisés que, após muitas transformações, adquire a transcendência necessária para o desenvolvimento da visão do “outro”. A partir de sua transformação interior, do desenvolvimento de sua sensibilidade, Moisés começa a exercer a justiça e conduz seu povo à Terra Prometida. Penso que Moisés, pelo seu simbolismo, pode ser visto como o líder possível neste momento social. Não é preciso amar para lutar pela cidadania de um irmão, basta ser justo.

A seguir, vamos saber o que é a ABRAPE e como esta se insere no Terceiro Setor.

O QUE É A ABRAPE

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICÓLOGOS ESPÍRITAS

A ABRAPE é uma associação civil, cultural, científica, beneficente e sem fins lucrativos, de âmbito nacional, que atua em uma sociedade democrática, mas que ainda não prima por uma discussão aberta de vários temas presentes em nosso cotidiano e, procurando atender às demandas do homem atual no que tange às diferentes manifestações do fenômeno religioso, oferece um espaço para debates sobre questões que dizem respeito tanto à nossa vida quanto à nossa cultura. E ainda, entendendo que solidariedade não tem bandeira discriminatória e fé é amor e responsabilidade social em ação.

A ABRAPE é uma instituição constituída por psicólogos interessados no estudo e na pesquisa de eventuais pontos de convergência entre a psicologia e a religiosidade do homem, principalmente na sua vertente espírita, mas não prega com isso qualquer tipo de sectarismo, dogmatismo ou proselitismo em relação a tal temática.

A questão da consciência social é um tema bastante presente na Psicologia Moderna, marcando o amadurecimento dessa ciência nos seus 40 anos existência no Brasil em especial no atual momento político em que vivemos.

A identidade brasileira é marcada pela construção de um país onde diversas culturas se entrecruzam, ou seja, em diferentes momentos históricos vários povos chegaram aqui e contribuíram com suas culturas para a formação da identidade nacional. Evidentemente, cada povo trouxe diferentes experiências religiosas que marcaram profundamente o caráter desta nação. É legítimo pensar que cada indivíduo traga em seu interior marcas dessa formação mais abrangente. Refletir e compreender essas experiências de uma forma contextualizada é importante para a formação de cada profissional da área da saúde.

A Associação tem, entre seus objetivos, fazer essa discussão fluir de forma aberta e sistemática por intermédio de grupos de estudos e pesquisas que tragam toda a complexidade do tema religião, na sociedade moderna, tendo claro que a sua abordagem envolve aspectos sociais, políticos e filosóficos, buscando entender a ampla gama de expressões da religiosidade contemporânea presentes em nosso cotidiano e que se manifestam na formação do ser humano em busca do sagrado. Essa discussão viabilizou a atividade-fim da Associação, que é a prestação de serviços voluntários às pessoas carentes, especialmente na área da psicologia, preservando a sua natureza laica.

A ABRAPE tem em seu quadro de associados, colaboradores e participantes, de várias denominações religiosas, bem como, oferece os seus serviços a Instituições religiosas ou não, que busquem os seus trabalhos voluntários, realizando, atualmente, uma série de atividades de cunho filantrópico e social que beneficiam uma expressiva parcela da comunidade carente de diversas regiões da cidade de São Paulo e outras do interior do Estado.

Entre os trabalhos oferecidos, destacam-se o Projeto Terapia Social, o Projeto Humanizar, realizado em Creches, Psicologia Institucional em Organização Filantrópica para Alcoolistas, Consultorias, Palestras, Serviços de Psicodiagnóstico e Orientação Psicológica.

A ABRAPE possui entre seus 627 associados, 362 psicólogos, representantes de praticamente todas as escolas teóricas. Desse número, 103 atuam no Programa Terapia Social, 8 no Projeto Humanizar e 20 no Setor de Triagem, como voluntários. Os outros não

estão envolvidos nos projetos sociais, por ainda estarem se habilitando ou por se sentirem interessados, exclusivamente, nos cursos oferecidos pela associação.

Também existem 265 associados de outras áreas de formação ou sem formação acadêmica e outros que se associam para receber os benefícios de descontos em cursos e no Programa de Indicador Profissional.

A ABRAPE desenvolve todo o seu trabalho num clima de bastante abertura, democracia e planejamento reflexivo. Portanto, mais do que adotar alguma das escolas teóricas em psicologia para embasar o seu trabalho, e sem recair num ecletismo infrutífero, a ABRAPE adota uma posição que pode ser melhor descrita como um pluralismo crítico, ou seja, tem uma posição plural onde cada escola teórica pode dialogar com a outra, numa contribuição mútua que prima pela reflexão crítica, onde o que unifica o trabalho de todos os participantes é a ênfase numa leitura psicossocial e integral do ser humano, enfocando os aspectos biológicos, psicológicos, sociais e religiosos, que caracterizam todo o complexo processo de subjetivação.

O Projeto Terapia Social consiste em atendimento psicológico gratuito realizado em instituições espíritas ou de outras denominações religiosas, direcionado a crianças, adolescentes e adultos em acompanhamento individual e/ou em grupo.

A abordagem praticada é a Psicoterapia Breve, que dura cerca de 12 sessões, com ênfase na técnica focal. Esse projeto conta, tecnicamente, com um grupo de estudos e debates de casos clínicos, na sede da ABRAPE, para o seus associados.

Todas as pessoas que buscam psicoterapia na ABRAPE, passam pelo Setor de Triagem, onde são atendidos por psicólogos treinados nessa prática, que tem como objetivo realizar um diagnóstico prévio, orientá-las quanto às modalidades de atendimento e encaminhá-las para o tratamento adequado do ponto de vista da prática clínica.

Outra área de atuação de vários associados é a realização de palestras que divulgam o conhecimento da psicologia, objetivando contribuir com um aprofundamento sobre o debate de temas existenciais, permitindo o esclarecimento, a orientação técnica e humana, e a ampliação da consciência social dos participantes e ouvintes. Este trabalho é realizado mediante solicitação de outras instituições.

A ABRAPE oferece outras modalidades de atendimento, além do voluntário, mas que não serão abordadas, por não fazerem parte do enquadre deste trabalho.

A seguir, veremos o funcionamento do trabalho voluntário na associação.

O TRABALHO VOLUNTÁRIO NA ABRAPE – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICÓLOGOS ESPÍRITAS

Este tópico foi realizado a partir de dados recebidos da ABRAPE - Associação Brasileira de Psicólogos Espíritas, com o objetivo de analisar o Programa de Voluntariado da organização no seu Projeto Terapia Social, e propor novas formas e estratégias para sustentação e crescimento do Programa. A ABRAPE trabalha fortemente baseada na ação de voluntários, mas não possuía critérios bem estabelecidos para captação, monitoramento e avaliação de trabalhadores voluntários.

O primeiro passo dado com relação a sistematização dos processos nessa área, foi feito com base em estudos sobre Gestão Participativa e abordando a questão do voluntário, a instituição elaborou uma Ficha de Avaliação de Voluntário, que acabou por acarretar a estruturação de uma série de outros procedimentos, que serão foco da análise e discussão deste sub-tema.

Conforme avaliação de diagnóstico realizada através da técnica Árvore de Problemas, observou-se a necessidade de ampliação da capacidade de atendimento de pacientes no Programa Terapia Social. Verificou-se como principal causa deste problema a deficiência na Captação de Voluntários, que são os recursos humanos do projeto.

Para que a organização conseguisse aumentar o seu atendimento, foi de fundamental importância estruturar a captação de psicólogos voluntários e a manutenção de um relacionamento de motivação e cooperação mútuas. Os problemas encontrados foram analisados pela ABRAPE, que tomou uma série de medidas para solucioná-los, visando correção e ampliação dos atendimentos, que são o foco das atividades da organização, além daquelas ligadas aos estudos e pesquisas.

Apresentamos a estrutura hoje existente em decorrência desta avaliação e, ao final deste trabalho, as críticas em relação ao Programa de Voluntários da organização.

1. A ATRAÇÃO

FORMAS DE DIVULGAÇÃO DA NECESSIDADE DE VOLUNTÁRIO (CAPTAÇÃO)

A ABRAPE possui o Novos Rumos, programa semanal na Rádio Boa Nova – AM 1450 KHz, no qual discute temas do cotidiano, atende ligações de ouvintes e fala dos trabalhos realizados pela Associação. Nesse programa vários ouvintes se dispõem a colaborar na condição de voluntários.

As palestras realizadas pelos expositores da ABRAPE, bem como notícias que são veiculadas, principalmente na mídia espírita, frequentadores dos cursos oferecidos pela Associação, são formas de divulgação dos trabalhos e de captação de voluntários.

Sempre que há necessidade ou oferta de voluntários, é realizado um café da manhã, onde os projetos em curso e os que estão sendo planejados, são apresentados aos candidatos. Todos preenchem uma Ficha de Candidato a Trabalhos Voluntários, com todos os dados de formação e de expectativa e também o tempo de que dispõe.

2. COESÃO E RETENÇÃO

ROTEIRO DE RELACIONAMENTO COM O CANDIDATO A VOLUNTÁRIO

Com o objetivo de diminuir a rotatividade e aumentar a permanência dos voluntários em trabalhos que requerem forte adesão, que é o vínculo terapêutico, foi desenvolvido um roteiro de relacionamento com o candidato, conforme segue:

- **Apresentação da organização**

É de fundamental importância que a organização apresente os projetos em curso e os que estão sendo planejados, levando transparência nas relações desde o primeiro contato.

- **Deixar claro a Missão e os Valores da organização**

O candidato a voluntário deve ter afinidade com a Missão e os Valores da organização, caso contrário, não terá motivação suficiente para realizar os trabalhos propostos.

- **Perfil do Voluntário**

A organização deve ter claro o perfil de voluntário e esclarecer qual a disponibilidade necessária para a “vaga” de voluntário.

Essa definição deixará o candidato mais consciente do que a organização espera dele, focando perguntas e esclarecimentos na hora da entrevista. Para a organização, ao estabelecer o perfil da vaga, também terá clareza do que está buscando e, para ambas as partes, diminuirá os riscos de tentativas e erros, evitando também frustrações e interrupções num trabalho extremamente delicado, como é o caso do atendimento terapêutico.

- **Expor os projetos existentes e os planejados**

A Associação aprendeu muito com o fato de ter captado voluntários para um projeto grande que acabou não sendo realizado por mudança na Presidência de uma outra instituição, que, a partir de uma visão política, não assinou o contrato de parceria, quando os voluntários já estavam preparados para o exercício da tarefa.

- **Valorizar o trabalho voluntário**

É necessário valorizar o trabalho voluntário e desmistificar possíveis fantasias e motivos subjacentes à causa. O trabalho é de extrema importância e o voluntário, certamente, ficará mais motivado e compreendido no seu ideal.

- **Procurar saber qual é a motivação de cada um através de entrevista ou dinâmica de grupo – ou – dinâmica de grupo + entrevista**

Como os motivos nem sempre são claros e conscientes e traduzem as diversas necessidades de cada um, esse procedimento explicitará se o candidato tem clareza do que busca realizar na organização e diminuirá ou eliminará fantasias salvacionistas ou

carências que não serão viáveis no desempenho dessas tarefas, em que pese a necessidade de um ambiente amigável, acolhedor, porém com delimitações claras entre os aspectos pessoais e as necessidades do trabalho.

- **Contrato: regras e limites**

Estabelecer uma forma de relacionamento baseado em regras e limites, direitos e deveres de ambas as partes, considerando a responsabilidade em 50% para cada um. Este aspecto foi considerado como muito importante, uma vez que o candidato a voluntário, muitas vezes é movido por fantasias e imagina, que por estar realizando um trabalho não remunerado, não existem regras e compromissos. É preciso que ele saiba que a organização também “oferece” a possibilidade de que ele realize um trabalho que é fruto de um ideal. É nesse ponto que voluntário e organização se encontram, num ideal comum, através da atividade-fim.

- **Realizar treinamento**

O treinamento é importante para que o voluntário aprenda o que deve ser feito e não fique perdido, conheça os procedimentos internos, as pessoas com quem irá se relacionar e também para ser conhecido pelos colaboradores da organização e pelos outros voluntários, e para que fique claro qual o papel que ele desempenhará.

Como estamos analisando, exclusivamente, o trabalho voluntário realizado no Projeto Terapia Social, abordamos a seguir, os passos que são realizados no sentido de viabilizar qualidade do atendimento.

- ✓ Todos os documentos referentes à formação acadêmica do candidato, seus títulos, cursos de especialização e experiência em clínica, são analisados e conferidos. O Conselho Regional de Psicologia – CRP - é consultado para verificar se o psicólogo tem o seu diploma registrado e preenche, naquele momento, as condições burocráticas para realizar atendimentos clínicos. (Pode ser que o psicólogo deixe de pagar a anuidade do CRP, o que o torna inabilitado. Certas práticas clínicas não são reconhecidas pelo CRP e a ABRAPE segue, rigorosamente, essas determinações).

- ✓ Como a abordagem adotada para o Projeto Terapia Social é a de Psicoterapia Breve, é oferecido um curso sobre essa prática clínica para que o psicólogo preencha os requisitos dessa formação. Foi criado também um grupo de estudos nessa área, bem como supervisões específicas para esses atendimentos.
 - ✓ Os psicólogos que realizam esses atendimentos fazem, obrigatoriamente, duas supervisões mensais para discutir os casos atendidos e receberem as orientações necessárias. Essa exigência, necessária para o controle da qualidade dos atendimentos realizados pela Associação, nem sempre é bem aceita, porque surge a questão de “estou fazendo *‘caridade’* e ainda tenho que dispor de mais esse tempo”, o que torna esse psicólogo inviável para o projeto.
 - ✓ Sempre que necessário, o psicólogo pode solicitar uma supervisão à parte para suprir algum imprevisto no processo terapêutico, com o qual tenha dúvida quanto ao procedimento.
- **Assinar o Contrato de Prestação de Serviço Voluntário**
Essa medida é importante e necessária para que as relações estabelecidas estejam claras no aspecto legal.
 - **Realizar o processo de integração propriamente dito**
Nesta etapa, o já voluntário, revê a apresentação da ABRAPE e realiza visita a algum local de atendimento, onde se encaixa, ou sugere um outro local que lhe seja mais fácil e de acordo com os objetivos da Associação.
 - **Manter um canal de escuta das questões observadas pelo voluntário**
Essas questões, muitas vezes, surgem nos grupos de supervisão, mas, pelo menos duas vezes por ano, são realizados cafés da manhã, nos quais os voluntários fazem sugestões, críticas e observações. Também a Associação coloca novas idéias, busca corrigir aspectos que não estejam funcionando bem e coloca as observações e demandas dos Centros Espíritas ou outras instituições, que na condição de parceiros, fazem em outra

reunião que tem essa finalidade. Procura-se criar um clima de colaboração e não de reclamação. As sugestões são acatadas, após discussão em grupo, sempre que possível.

- **Criar um programa de “promoção” do voluntário: maior responsabilidade e liderança de grupos**

Esse programa de “promoção” ainda está sendo elaborado e consiste em levar os voluntários com melhor relacionamento com a Associação, com a instituição parceira e com características de liderança, a se tornarem Coordenadores de Região. As instituições são divididas por área e um psicólogo fica responsável por todas as interfaces com as partes envolvidas.

- **Valorização da formação e da produção acadêmica do voluntário**

Criar formas nas quais a valorização do voluntário se torne explícita: Ex: Prata da Casa: programa de descoberta e apresentação de talentos e habilidades do “pessoal da casa”.

A ABRAPE oferece a seus associados psicólogos várias possibilidades de supervisão e discussão dos casos atendidos. Essas supervisões são abertas também para os psicólogos que não estão atendendo ainda e é uma prática obrigatória para todos que estejam atendendo ou pleiteando atender pacientes em todos os programas. Durante as supervisões e em outros momentos de relacionamento interno, foi divulgado o programa Prata da Casa, que consiste em querer saber a formação e os saberes de cada associado e convidá-lo a participar do Programa Novos Rumos, levado ao ar semanalmente.

Também estão sendo convidados a ministrar cursos e palestras dentro de sua formação e de suas possibilidades.

Essa iniciativa gerou grande interesse e pode-se observar que todos se sentiram muito valorizados.

Este roteiro tem como objetivo só realizar a integração quando o voluntário tiver a sua motivação adequada à realidade da organização.

3. AVALIAÇÃO DOS VOLUNTÁRIOS

Finalmente, a organização realiza uma avaliação do voluntário, de forma a detectar falhas e maximizar o aproveitamento pessoal de cada colaborador.

Observa-se que o trabalho voluntário na ABRAPE é de extrema importância, sendo vital para o sucesso e andamento dos seus projetos. A organização conta com apenas uma estrutura interna mínima remunerada, que são as secretárias, sendo que todos os psicólogos que atuam diretamente nas atividades fins, são voluntários.

Para isso, a organização tem buscado estruturar os processos com relação a esses voluntários, deu um passo importante na sistematização de alguns desses processos com a criação de critérios, regras e documentos para essa finalidade.

Essa sistematização permitirá que se crie um padrão que possa ser avaliado, permitindo que se possa detectar falhas, corrigi-las e aperfeiçoar os procedimentos envolvidos.

Já foi possível observar a necessidade de se ampliar o número de voluntários, tendo em vista a demanda por atendimentos em psicoterapia, bem como um ponto a ser melhorado na comunicação com esses voluntários.

O processo que apresentamos neste trabalho, visa corrigir e minimizar essas falhas, de forma que a ABRAPE consiga, realmente, atrair e reter novos voluntários e aumentar a sua capacidade de atendimento.

Capítulo II
PSICOLOGIA E FÉ

Capítulo II

PSICOLOGIA E FÉ

A ÉTICA DA PSICOLOGIA E A RELIGIOSIDADE DO PSICÓLOGO

“Que coisa é a conversão da alma, senão entrar um homem dentro de si e ver-se a si mesmo? Para isso o pregador concorre com o espelho que é a doutrina; Deus concorre com a luz que é a graça; o homem concorre com os olhos que é o conhecimento.”

Sermões - Padre Antonio Vieira

Tendo como objeto de estudos a ABRAPE – Associação Brasileira de Psicólogos Espíritas, o primeiro questionamento que surgiu, foi porque e para que incluir a religiosidade como uma variável do atendimento psicológico. A psicóloga Dra. Marília Ancona-Lopez, em seu texto no livro *Diante do Mistério – Psicologia e Senso Religioso*³⁰, cita os autores Shafranske e Malony,³¹ que “mostram a importância da religiosidade para a atuação clínica” e permitem levantar as dificuldades que os psicólogos encontram quando dessa inclusão, segundo os quais é imprescindível considerar a religiosidade do sujeito na clínica psicológica por quatro motivos, os quais descrevemos de acordo com a *American Psychological Association*, numa deliberação de 1992 e que consta dos Princípios Éticos do Psicólogo e no Código de Conduta:

Primeiramente (a), os psicólogos devem estar conscientes das diferenças culturais individuais e do papel que estas desempenham, incluindo aquelas devidas à religião. Em seguida, sugere procedimentos específicos de desenvolvimento profissional para lidar com as diferenças humanas de gênero, raça, cultura e religião.

Outro fator de importância (b), é a incidência do fenômeno religioso na clínica psicológica, onde a maioria dos clientes é religiosa; 90% identificam-se com alguma

³⁰ ANCONA-LOPES, M. in: *Diante do mistério – psicologia e senso religioso*. Ed. Loyola. 1999.

³¹ SHAFRANSKE, E. P. e MALONY, H. N. *Religion and the clinical practice of psychology: a case for inclusion*. American Psychological Association. USA. 1996 ANCONA-LOPES, M. in: *Diante do mistério – psicologia e senso religioso*. Ed. Loyola. 1999.

religião; 86% acreditam em Deus; 70% acreditam que Deus responde às suas preces; 49% frequentam alguma igreja; 47% consideram a fé uma coisa importante em sua vida.

Enfatiza que o *“psicólogo precisa ter familiaridade com as tradições religiosas presentes em sua cultura e complementar seus conhecimentos com uma pesquisa clínica aprofundada da religiosidade singular do cliente”* e que *“a maior dificuldade é o psicólogo lidar com os seus próprios preconceitos”*. A inclusão da experiência religiosa na clínica psicológica exige abertura para a metáfora, para os símbolos, para o desconhecido, para o reconhecimento do instante fugaz em que um significado, um símbolo restaurado, torna-se pleno de vida, produz entusiasmo, emoções e intuições, que provavelmente inspiraram o criador (do símbolo) a criá-lo.

A interpretação restauradora é uma experiência mística que vem do mistério e nos coloca diante dele. *“Por mais que conheçamos a psicologia do homem e investiguemos seu comportamento, por mais que penetremos em sua intimidade e esquadriremos a sua subjetividade, sempre sobra uma pergunta não respondida, é assim que a aura do mistério envolve todo o trabalho do psicólogo clínico”*, diz a Dra. Marília Ancona-Lopez³².

São muitas as (c) pesquisas que apontam as relações entre religiosidade e saúde física, suicídio, drogas, álcool, delinquência, depressão, bem-estar, saúde e longevidade, filiações religiosas, quadros psicopatológicos, tipos de personalidade, inteligência, etc. Outras pesquisas apontam *“resultados contraditórios no que concerne ao efeito geral que pode ser atribuído ao fato do indivíduo ser religioso, mas, certamente, há efeitos particulares no que diz respeito à saúde mental”*.

As evidências de que preocupações espirituais e religiosas têm um papel importante na saúde mental dos homens, levou o DSM-IV, de 1994, a incluir uma categoria denominada *“Problema Religioso ou Espiritual”*. Essa categoria deve ser utilizada *“quando o foco da atenção clínica é um problema religioso ou espiritual como experiências estressantes que envolvem perda ou questionamento da fé, problemas associados à conversão para uma nova fé, questionamento dos valores espirituais, relacionados, ou não, a uma igreja organizada ou instituição religiosa”*³³.

³² ANCONA-LOPES, M. in: *Diante do mistério – psicologia e senso religioso*. Ed. Loyola. 1999.

³³ SHAFRANSKE, E.P e MALONY, H.N. *Religion and the clinical practice of psychology: a case for inclusion*. American Psychological Association. USA. 1996 ANCONA-LOPES, M. in: *Diante do mistério – psicologia e senso religioso*. Ed. Loyola. 1999.

Uma outra questão que surge é a dos valores na prática clínica da psicologia. Da mesma forma que é importante a teoria e a técnica, o próprio psicólogo traz na sua formação as suas crenças e os valores religiosos, mas é pouco freqüente que esses aspectos sejam levantados. A ação profissional não se desenvolve sem pressupostos e, se constitui hoje em conhecimentos disseminados e aceitos por cientistas e profissionais das ciências humanas, principalmente pelos psicólogos. No entanto, é raro que os psicólogos se perguntem sobre o papel que suas crenças e valores religiosos desempenham em sua ação profissional.

Os estudos de psicologia e religião desenvolvem seus trabalhos excluindo a transcendência, isto é, sem afirmar nem negar a existência do transcendente, buscando uma atitude neutra. Porém, uma desconstrução dos textos dos diferentes autores nessa área, torna inevitável a problematização dos pressupostos a partir dos quais encaram os assuntos religiosos e, a análise desconstrutiva das atitudes dos psicólogos clínicos, no que diz respeito aos seus valores religiosos, termina por incidir no posicionamento religioso do próprio psicólogo. Uma das dificuldades que surgem é como o psicólogo pode conciliar as suas crenças e valores, manter uma visão crítica de como o paciente lida com a sua religiosidade e praticar uma psicologia laica. Os grupos de estudos desenvolvidos pela ABRAPE cumprem essa lacuna, mantendo uma discussão democrática a respeito dos valores e da cultura dos pacientes e leva um material de referencial para que o psicólogo trabalhe com mais fundamentos, as questões ligadas à religiosidade, quando estas surgem no consultório.

A IMPORTÂNCIA DA FÉ NO PROCESSO TERAPÊUTICO

Um dos pontos mais importantes no processo terapêutico, é a certeza que o paciente tem e os psicólogos da ABRAPE compartilham, é de que a fé é fator de crescimento e integração da personalidade. Continuamos, citando outros autores para os quais a fé é ferramenta preciosa no tratamento psicológico. Para Gilberto Safra, psicanalista brasileiro, *“a experiência do sagrado surge antes que o indivíduo tem tenha qualquer tipo de representação ou concepção sobre o divino”*.

O médico suíço Carl Gustav Jung, em seu livro *Psicologia e Religião*³⁴, afirma “encaro a religião como uma atitude do espírito humano”. Poderíamos dizer, portanto, que o termo religião designa a atitude particular de uma consciência transformada pela experiência do “numinoso”³⁵. Já em sua obra *Psicologia e Religião Oriental*, Jung nos leva a refletir que “o conflito entre ciência e religião no fundo não passa de um mal entendido”.³⁶ Continua, dizendo “a meu ver, teremos aprendido alguma coisa **com o oriente no dia em que entendermos que nossa alma possui em si riquezas suficientes que nos dispensam de fecundá-la com elementos tomados de fora, e em que nos sentiremos capazes de desenvolver-nos por nossos próprios meios, com ou sem a graça de Deus, mas não poderemos entregar-nos a esta tarefa ambiciosa, sem antes aprender a agir sem arrogância espiritual e sem uma segurança blasfema**”. Continua, afirmando, “não ponho em dúvida a existência de estados espirituais que transcendam a consciência”. Jung assume, de fato, a sua convicção sobre a religiosidade e sua importância na visão e compreensão do indivíduo, e esclarece que “o nosso conceito de inconsciente coletivo seria, portanto, o equivalente europeu do ‘buddhi’, o espírito iluminado. Pelo fato do inconsciente ser a matriz espiritual, ele traz consigo a marca indelével do Criador. A tendência extrovertida do ocidente e a tendência introvertida do oriente possuem um objetivo comum muito importante: ambos fazem esforços desesperados por vencer aquilo que a vida tem de natural. É a afirmação do espírito sobre a matéria, o ‘opus’ contra ‘naturam’, indício da juventude do homem, que se delicia toda a sua vida a usar da mais poderosa das armas jamais inventadas pela natureza: o espírito consciente.

Quando se aborda o tema fé, quase sempre estabelecemos a sua relação com religião. Certamente, ela existe, no entanto, gostaríamos de ampliar um pouco essa visão e refletir sobre esse conceito. Essa palavra, quando analisada pela origem grega, *pí-stis*, primariamente, transmite a idéia de confiança; dependendo do contexto, também pode significar fidelidade. Na visão de Moulton e Milligan pode ter a seguinte versão: “fé é o

³⁴ JUNG, C. G. *Psicologia e religião*. Petrópolis. Ed. Vozes. 1987.

³⁵ Numinoso: “o numinosum é ou uma qualidade que pertence a um objeto visível ou a influência de uma presença invisível, que causa uma alteração peculiar da consciência” – Jung C.G. in - Daryl Sharp, *Léxico Junguiano*.

³⁶ JUNG. C.G. *Psicologia e religião oriental*. Petrópolis. Ed. Vozes. 1980.

título de propriedade de coisas esperadas”³⁷. A fé é a base de esperança e a evidência para se ter convicção a respeito de realidades não vistas, porém não é credulidade. Muitas vezes as pessoas zombam quando se fala em fé, mas têm fé em seus amigos comprovados da mesma maneira que o cientista tem fé nos princípios do seu ramo de ciência. Logo, a fé na estabilidade das leis naturais que governam o universo, realmente, constitui a base para os planos e as atividades do homem. Se bem analisarmos, envolve duplo significado: confiança em si mesmo e confiança em Deus, logo no “outro”. Teologicamente, portanto, a fé é relacional. Quando se pergunta a alguém sobre religião, por vezes temos como resposta “não tenho religião, mas tenho fé”.

Imaginamos que pode ocorrer algo dessa forma no campo da consciência do homem. Afinal, a religião, como criação humana, é um conjunto de princípios com os quais temos afinidades e, que servem de instrumento para o afloramento da religiosidade, que esta sim, todos nós trazemos de forma potencial. O que se observa, no entanto, é que por fé entendemos inúmeras emoções, muito humanas, que refletem os nossos medos, as nossas raivas e inseguranças. Quase da mesma forma que nos primórdios, pensamos em Deus de maneira humana, quase irracional. Ele “*serve*” quando, nos nossos julgamentos e condenações, dizemos a respeito dos outros: “Foi a vontade de Deus. Quem planta, colhe”. Ou, “*seja o que Deus quiser*”, desprovido de um sentimento genuíno de confiança Nele, por vezes, encobrimo as nossas dificuldades de encarar os nossos sofrimentos ou fracassos aparentes como possibilidades de aprendizado e de crescimento, projetando em Deus o mal e a culpa pelas nossas escolhas inadequadas.

Como a fé, na qualidade de motivação para o trabalho voluntário, é o objeto desta monografia, entendemos que, da mesma forma que muitos crimes são cometidos em nome do amor, muitas guerras e desavenças entre os homens são atribuídas às diferentes profissões de fé.

Conforme vimos anteriormente, de acordo com Leopold Szondi³⁸, a humanidade tem uma necessidade religiosa, que não preenchida, se deteriora em doença mental. A necessidade humana da fé é tão básica quanto a necessidade de contato, de relacionar-se ou

³⁷ Vocabulary of the greek testament, in *Estudo perspicaz das escrituras*. Watch Tower and Tract Society of Pennsylvania. SP. 1991.

³⁸ Leopold Szondi – 1893-1986 – médico húngaro, radicado na Suíça após a 2ª Guerra Mundial, judeu, sofreu os horrores da perseguição nazista, sendo levado para campos de concentração, tendo seus bens expropriados e, como grande humanista, dentro da Psicologia do Destino, por ele criada, desenvolveu uma Teoria da Fé.

de sexo. Para Szondi, a fé é uma estrada real para a humanização. Afirma, que *“a natureza material, física, não esgota a realidade, mas é meio mundo; da mesma forma, o espírito sozinho também é meio mundo. A realidade compreende ambos. Logo, a teoria da realidade ou metafísica, não pode ser monista, nem tampouco dualista, mas relacional”*.

A compreensão que se encontra na ABRAPE a respeito da fé, não é a do fanatismo ou da alienação, mas de um estado de consciência que leva à integração e que motiva o homem a buscar níveis mais elevados de compreensão da realidade. A fé se expressa como um estado de transcendência e de encontro genuíno com o sagrado. No fanatismo ou na alienação, não há esse encontro e, na realidade, o lado material, humano prevalece na interpretação da realidade. Sem o significado transcendente, não há compreensão da dimensão espiritual, porém, dentro da tentativa de ampliação do conceito de fé, entendemos que toda pessoa, filosofia ou ideal de um mundo melhor e de relações mais equilibradas, independente de se professar uma determinada religião e, mesmo sem chamar o seu modo de ver a vida como consequência da fé, toda vez que o homem se esforça por perpetuar um mundo melhor, do qual um dia não fará parte, mas que atenderá às necessidades de gerações vindouras, lançando sementes, dentro do conceito aqui abordado, estará fazendo agir a sua fé.

Para os espíritas não existe fé sem obras, portanto, quando se referem a este tema, a pergunta que se segue é onde a pessoa desenvolve as suas atividades sociais.

De acordo com Richard Hughes, ministro protestante e diretor do departamento de religião de uma universidade americana (sim, esse assunto é estudado com seriedade, a ponto de existir departamentos específicos, com verba para pesquisa), como função espiritual, a fé tem dois aspectos psicológicos: por um lado, envolve a transferência do poder para Deus e, dessa forma, o ser torna-se maior que o ter; por outro lado, a lei de participação é cumprida no mais alto nível da realidade. Ou seja, a fé é um estado de compreensão e de participação numa realidade que integra o aspecto material e espiritual. A esse estado de integração, chamamos de maturidade espiritual e, de integração da personalidade. Temos então, a fé como uma experiência de totalidade, de transcendência e de integração psicológica.

O cliente quando chega ao consultório está em busca de conforto, de entendimento, de auto conhecimento. Na realidade, na maior parte das vezes, o sofrimento e os conflitos é

que levam o homem a buscar ajuda. Mas, o que observamos é que na base de todos os problemas está uma grande dificuldade de entender a transcendência como uma instância que estabelece significado para a sua vida e, talvez, o redirecionamento da vida a partir de novos valores.

Neste ponto, gostaríamos de alertar que o psicólogo não é alguém num grau de evolução superior ao do paciente, mas uma pessoa que, através de técnicas especializadas, pode ver os conflitos de uma ótica diferente, sem as mesmas cargas emocionais.

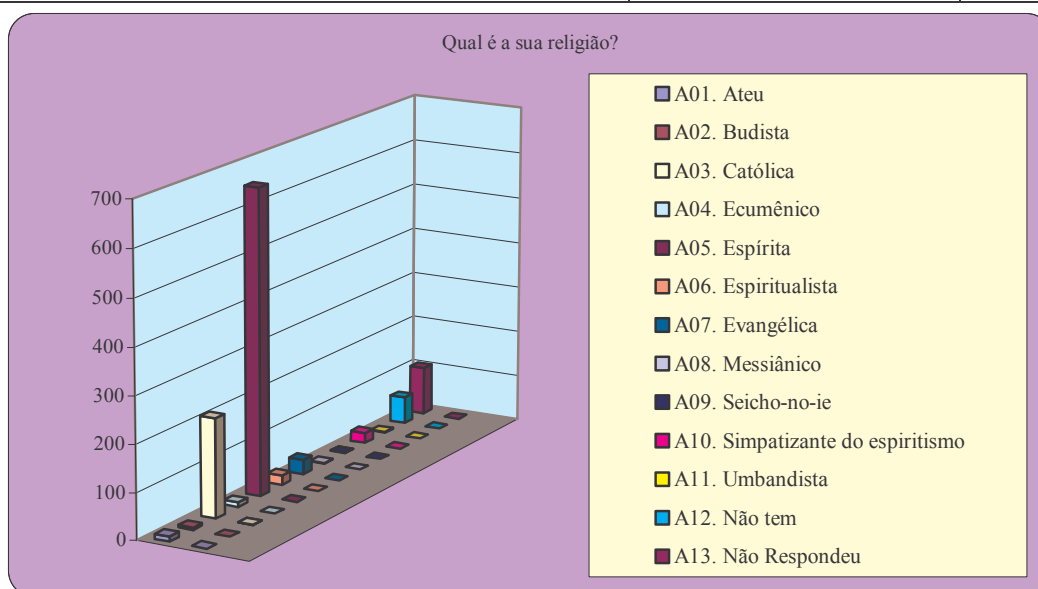
Mas, voltando à experiência dos psicólogos da ABRAPE, quando nos detemos a examinar as emoções conturbadas e as dificuldades diante das situações de vida, nos deparamos com as travas do nosso crescimento como pessoa porque ainda não alcançamos a dimensão da fé plena, ou seja, de colaboradores pró-ativos na construção de um mundo melhor.

Não existe uma terapia melhor que outra, da mesma forma que não existe uma religião melhor que outra. Lembrando Kardec, *“religião boa é a que torna o homem bom”*. O homem tem mais facilidade de se identificar com uma abordagem terapêutica do que com outra, maior empatia com um psicólogo do que com outro e, os psicólogos da ABRAPE ressaltam que a psicoterapia busca, de maneira conjunta entre paciente e psicólogo, auto conhecimento e desenvolvimento de suas potencialidades interiores, não entrando, absolutamente, como elemento salvacionista.

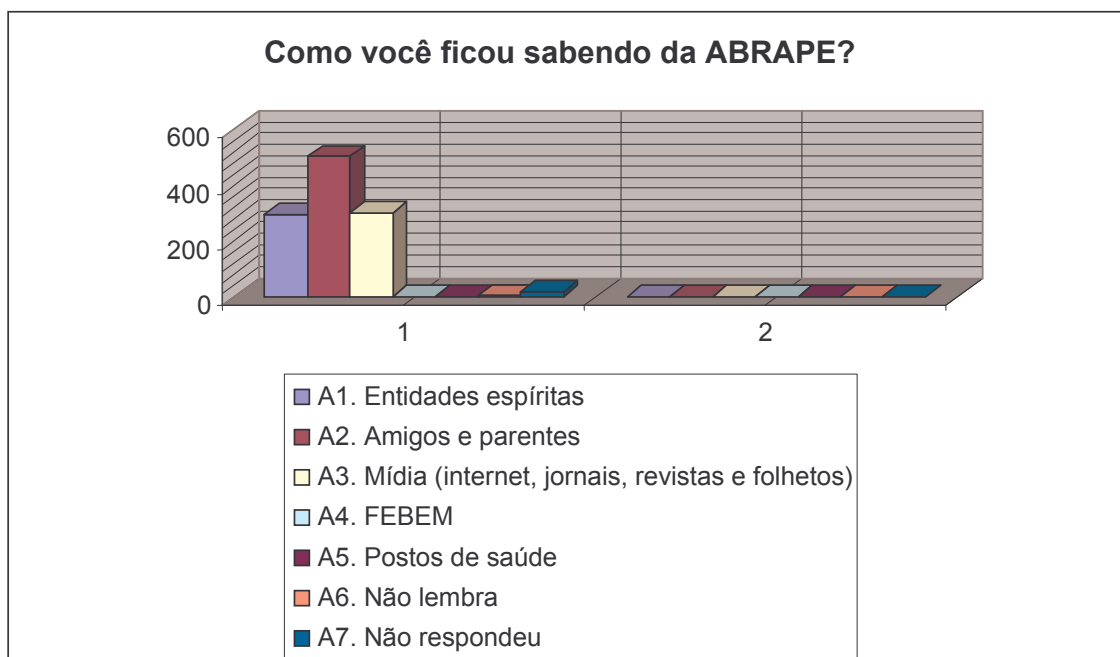
Apresentamos, a seguir, alguns dados obtidos no Departamento de Triagem da ABRAPE, durante o período de Janeiro a Dezembro de 2004, no qual 1131 pessoas foram atendidas e encaminhadas para os programas da associação.

PESQUISA DE TRIAGEM DA ABRAPE

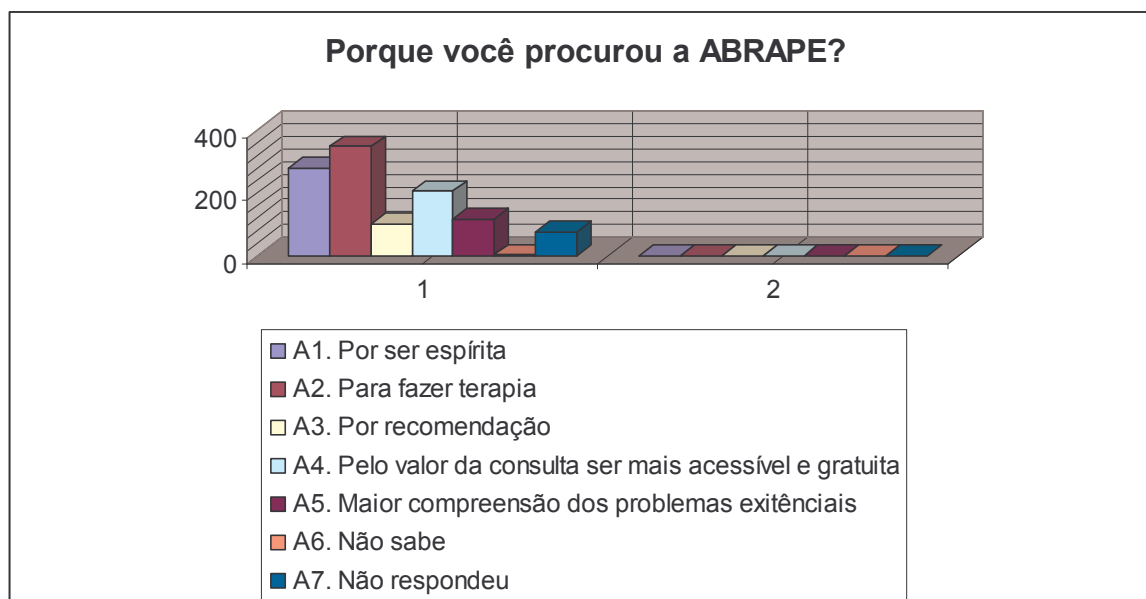
Pesquisa de triagem dos clientes que são encaminhados para tratamento (ano de 2004)		
1. Qual é a sua religião?		
	Nº de respostas	%
A01. Ateu	011	00,97%
A02. Budista	005	00,44%
A03. Católica	212	18,74%
A04. Ecumênico	010	00,88%
A05. Espírita	654	57,82%
A06. Espiritualista	021	01,86%
A07. Evangélica	031	02,74%
A08. Messiânico	001	00,09%
A09. Seicho-no-ie	001	00,09%
A10. Simpatizante do espiritismo	022	01,95%
A11. Umbandista	002	00,18%
A12. Não tem	058	05,13%
A13. Não Respondeu	103	09,11%
Total	1131	100,00%



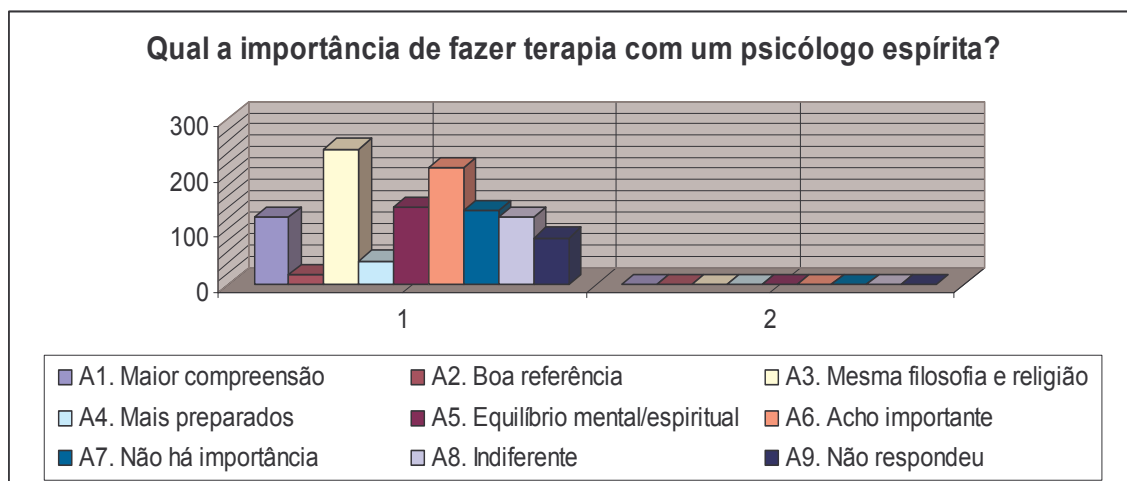
2. Como você ficou sabendo da ABRAPE?		
	Nº de respostas	%
A1. Entidades espíritas	298	26,35%
A2. Amigos e parentes	505	44,65%
A3. Mídia (internet, jornais, revistas e folhetos) e palestras	302	26,70%
A4. FEBEM	001	00,09%
A5. Postos de saúde	003	00,27%
A6. Não se lembra	004	00,35%
A7. Não responderam	018	01,59%
Total	1131	100,00%



3. Porque você procurou a ABRAPE?		
	Nº de respostas	%
A1. Por ser espírita	279	24,67%
A2. Para fazer terapia	347	30,68%
A3. Por recomendação	103	09,11%
A4. Pelo valor da consulta ser mais acessível e gratuita	205	18,13%
A5. Maior compreensão dos problemas existenciais	117	10,34%
A6. Não sabe	003	00,26%
A7. Não respondeu	077	06,81%
Total	1131	100,00%



4. Qual a importância de fazer terapia com um psicólogo espírita?		
	Nº de respostas	%
A1. Maior compreensão	123	10,88%
A2. Boa referência	018	01,59%
A3. Mesma filosofia e religião	247	21,84%
A4. Mais preparados	044	03,89%
A5. Equilíbrio mental/espiritual	142	12,56%
A6. Acho importante	213	18,83%
A7. Não há importância	136	12,02%
A8. Indiferente	122	10,79%
A9. Não respondeu	086	07,60%
Total	1131	100%



5. Você gostaria de discutir os seus questionamentos levando em conta a sua religiosidade?		
	Nº de respostas	%
A1. Sim	663	58,63%
A2. Não	225	19,89%
A3. Indiferente / independente	067	05,92%
A4. Não sabe, nunca fez terapia	025	02,21%
A5. Não respondeu	151	13,35%
Total	1131	100,00%



A Teoria da Fé Leopold Szondi³⁹

“Eu gostaria de dizer que mesmo no Caim mais sangrento, permanece um toque de Abel, um toque de humanidade: a esperança não está perdida. Talvez tenha sido isso que me manteve vivo, apesar de tudo”.

Antes de abordarmos a Teoria da Fé, de forma mais específica, acreditamos ser importante conhecermos um pouco da sua Teoria Gênica das Pulsões, que parte da premissa de que o homem nasce com um conjunto de tendências que não podem ser “trocadas”. A saída para uma vida saudável é a conscientização dessas tendências, do padrão de destino que está se realizando e a sua canalização de forma socialmente aprovada e produtiva. O gene transmite sempre uma tendência do passado familiar ou da estirpe, bem como da espécie, à geração seguinte. A partir de suas pesquisas Szondi acredita que os instantes cruciais da existência do indivíduo, como a escolha do amor, da profissão, das amizades, não são decididos por fatores aleatórios e imponderáveis, mas por motivações de ordem genética e cultural, acessíveis ao conhecimento científico. A Teoria Gênica das Pulsões entende que as escolhas do indivíduo sofrem influências hereditárias de destino⁴⁰, latentes e ativas no inconsciente familiar. A essa pressão sobre nossas

³⁹ Leopold SZONDI, de origem judaica, era um dos sete filhos e quando estava com 18 anos, seu pai morreu. Cumpriu todos os ritos do Judaísmo Ortodoxo e depois de um ano percebeu que tinha incorporado uma parte da personalidade paterna como algo permanente dele próprio. No entanto, mais tarde, interrompeu a prática dos rituais judaicos, classificando-os como uma forma de compulsão e superstição. Continuou judeu por toda a sua vida, conservou o seu senso místico, abriu-se para o Cristianismo e manteve-se como profundo respeitador de todas as religiões.

Sua origem judaica permeia sua forma de ser dinâmica e relacional e influencia o seu entendimento de terapia como uma técnica de esforço, afirmação pessoal e esperança no futuro. Formou-se em medicina com especialização em Neurologia e Psiquiatria. O enquadramento teórico para suas investigações foi a constituição psicobiológica de cada pessoa. Continuando seus estudos, Szondi demonstrou que doença e saúde são inseparáveis e têm um relacionamento quantitativo. Com a invasão nazista à Hungria e com a aprovação de Hitler, foi implantado um plano de destruição da Hungria judaica e que incluía “guetoização”, expropriação de propriedade e confinamento. Szondi foi aprisionado no Campo de Concentração de Bergen-Belsen em Junho de 1944 e, mesmo passando fome e frio, esperava com serenidade e fê que a situação social melhorasse para continuar suas pesquisas científicas. Durante toda sua vida, Leopold Szondi dedicou-se à pesquisa do destino oculto do homem: um destino, ao mesmo tempo, genético e espiritual. Faleceu em 25 de Janeiro de 1986, aos 93 anos, em Zurique, na Suíça, país que adotou após o término da II Guerra Mundial.

⁴⁰ O conceito de destino é de extrema importância na Teoria Gênica das Pulsões e significa um conjunto de possibilidades herdadas e livremente elegíveis. Envolve o conceito de liberdade de escolha, dentro de possibilidades concretas, sem neuroses e sem uma constrição social limitante da realização.

escolhas, Szondi denominou *genotropismo*. Para esse autor “*a humanidade tem uma necessidade religiosa fundamental que, não preenchida, se deteriora em doença mental*” e *essa necessidade humana de fé é tão básica quanto a de contato, a de relacionar-se e outras de vital importância. A natureza material, física não esgota a realidade, mas é um meio mundo. A realidade compreende ambos. Logo, a teoria da realidade ou metafísica, não pode ser monista, nem tampouco dualista, mas relacional*”. A fé é um estado de integração, é a participação na mais profunda natureza do ser, enquanto que na ilusão não há um encontro genuíno e sob a ilusão o ego enfraquece, cinde, desintegra-se.

Para Szondi, a fé é uma estrada real para a humanização. A compreensão que temos a respeito da fé, não é a do fanatismo ou da alienação, mas de um estado de consciência que leva à integração e que motiva o homem a buscar níveis mais elevados de compreensão da realidade. A fé se expressa como um estado de transcendência e de encontro genuíno com o sagrado. No fanatismo ou alienação, não há esse encontro e, na realidade, o lado material, humano prevalece na interpretação da realidade. Sem o significado transcendente, não há compreensão da dimensão espiritual.

Mas, o que essa discussão tem a ver com a psicoterapia? A informação que temos da ABRAPE é de que o cliente quando chega ao consultório não diz que está buscando trabalhar a sua fé. Esta aparece como um pano de fundo, permeando a sua vida, através dos seus valores. Na realidade, na maior parte das vezes, o sofrimento é que leva o homem a buscar ajuda. Enfatizamos que o psicólogo é uma pessoa que realiza o seu trabalho através de técnicas especializadas e que pode compreender os conflitos de uma ótica diferente, sem os mesmos comprometimentos emocionais do paciente, não realizando nenhuma prática de cunho especificamente religioso ou teológico.

Quando o psicólogo se detém para examinar as emoções conturbadas e os conflitos, portanto, de realizar escolhas conscientes, diante das situações de vida do seu cliente, depara-se com travas de crescimento pessoal porque ainda não alcançaram a dimensão da fé plena, ou seja, do significado da vida, da sua inclusão nos papéis que deseja, realmente, desempenhar.

Não existe uma terapia melhor que outra, da mesma forma que não existe uma religião melhor que outra. Lembrando Kardec⁴¹, “*religião boa é a que torna o homem*

⁴¹ KARDEC, A. *O que é o espiritismo*. RJ. FEB. 1987 – 31ª edição.

bom”. Os clientes têm mais empatia com uma abordagem terapêutica do que com outra, ou com um psicólogo do que com outro e, entendemos que a psicoterapia não entra como elemento salvacionista, mas como possibilidade de auto-conhecimento e de diálogo, onde se busca de maneira conjunta, o caminho de crescimento e realização pessoal do paciente. Esse caminho não é fácil; ao contrário, cada vez torna-se mais complexo, uma vez que, com a consciência mais aflorada, os níveis de questionamento são mais elaborados. É necessário entender as situações que acontecem sem sentimento de injustiça, de rejeição ou de carência, mas como uma oportunidade de desenvolvimento e de luta por objetivos cada vez mais transcendentais.

O trabalho terapêutico tem como objetivo levar o cliente a uma situação de auto-conhecimento e de potencialização para realizar escolhas, pelas quais possa se responsabilizar. Assim, a sua inclusão social, independente da sua condição financeira, acontece a partir do empoderamento que surge como consequência do auto conhecimento e reconhecimento do seu papel no mundo, dos seus direitos e deveres e, parece-nos que, essa reflexão a respeito de si próprio, leva também a uma visão do outro, bem mais ampla e, que através da empatia, reconhece no outro os mesmos direitos e deveres. A idéia que mobiliza os psicólogos da ABRAPE é de que essa consciência, torna os homens iguais e capazes de estabelecer relações fraternas e, a buscar uma sociedade mais justa para todos.

O QUE É O ESPIRITISMO

“O Espiritismo é uma ciência que trata da natureza, da origem e do destino dos espíritos e de suas relações com o mundo corpóreo”⁴²

Como religião, tem por base os verdadeiros fundamentos de todas as religiões: Deus, alma imortalidade, penas e recompensas futuras. É independente de qualquer forma de culto e combate certas crenças como as penas eternas, o fogo material do inferno, a personalidade do diabo, etc. Repudia, nos limites do que lhe pertence, todo efeito maravilhoso, isto é, fora das leis da Natureza; ele não faz milagres nem prodígios; antes, explica, em virtude de uma dessas leis, certos efeitos, demonstrando assim, a sua possibilidade. Ele amplia, igualmente, o domínio da ciência, e é nisto que ele próprio se torna uma ciência; como,

⁴² KARDEC, A. *O que é o espiritismo*. RJ. FEB. 1987 – 31ª edição. p.50.

*porém a descoberta dessa lei traz conseqüências morais, o código das conseqüências faz dele, ao mesmo tempo, um doutrina filosófica”*⁴³.

O Espiritismo proclama a existência de um Deus único, soberanamente bom e justo; da alma, de sua individualidade e imortalidade; do livre-arbítrio do homem, ou seja, da liberdade e responsabilidade diante de suas escolhas; coloca a caridade evangélica acima de todas as virtudes e a seguinte regra ensinada por Cristo como base de todas as ações do homem: fazer aos outros como queremos que nos seja feito.

Um dos pontos mais importantes da Doutrina Espírita é a crença na sobrevivência da alma e sua evolução contínua através das reencarnações, isto é, a doutrina da pluralidade e da unidade das existências corpóreas, nascimento ou renascimento dos espíritos. Para essa denominação religiosa, a reencarnação é um projeto parcial de aprendizado e evolução.

O codificador do Espiritismo foi Denizard Hippolyte Leon Rivail, ou Allan Kardec, que nasceu em Paris, em 3 de Outubro de 1804. Desde cedo, sentiu-se atraído para as Ciências e a Filosofia. Discípulo de Pestalozzi, começou por aplicar o método do seu mestre, tendo exercido sua tarefa de educador durante 30 anos na França. Dedicou-se de todo o coração à divulgação desse sistema de educação.

Era bacharel em Letras e em Ciências, com várias especializações acadêmicas, mas o seu foco de interesse era a instrução de crianças e jovens, fundando institutos de ensino e publicando inúmeros livros didáticos. Falava corretamente o alemão, o inglês, o italiano e o espanhol; conhecia também o holandês, expressando-se com facilidade nesse idioma. Recebeu prêmio por concurso em 1831, com o trabalho: *Qual o sistema de estudo mais em harmonia com as necessidades da época?* Várias de suas obras foram adotadas pela Universidade de França. Aplicava métodos de investigação científica às reuniões que foram dando início ao Espiritismo. Faleceu em 31 de março de 1869, com 65 anos de idade, vítima da ruptura de um aneurisma e seu túmulo no cemitério Père Lachaise, em Paris, traz a seguinte inscrição: *“Nascer, morrer, renascer ainda e progredir sem cessar, tal é a Lei”*.

⁴³ IBIDEM. P. 75.

QUEM SÃO OS ESPÍRITAS?

“Há 2,3 milhões de espíritas no Brasil, de acordo com o Censo 2000, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Terceiro maior grupo religioso do País, os espíritas são, também, o segmento social que têm maior renda e escolaridade, segundo dados do mesmo Censo.

*Os espíritas têm sua imagem fortemente associada à prática do bem e da caridade. Eles mantêm em todos os Estados brasileiros asilos, orfanatos, escolas para pessoas carentes, creches e outras instituições de assistência e promoção social”.*⁴⁴

*“Em sua edição de janeiro de 2004, o Boletim Brasil Espírita, do Conselho Federativo Nacional, órgão da FEB – Federação Espírita Brasileira, encartado na revista Reformador, anunciou ainda para aquele ano a realização do 1º Censo Espírita Brasileiro. A notícia dá conta de que segundo o último censo oficial do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE – “ há 2,5 milhões de espíritas no Brasil”. Mas, assinala que as informações são contraditórias, abrigando distorções e lacunas que não permitem conhecer a amplitude do Movimento Espírita”*⁴⁵. Daí, a iniciativa que prevê diferenciadas fases, iniciando em Fevereiro de 2004, com a entrega do material para as Federativas.

Para o jornal Dirigente Espírita – Nov/Dez/1994, os espíritas aparecem de maneira significativa em faixas de renda e também de escolaridade das mais elevadas, pertencendo a um segmento de formadores de opinião, portanto, um perfil diferente dos evangélicos.

Conforme pesquisa da Folha de São Paulo, em sua edição de 28/08/1994, em matéria intitulada Religião interfere em voto de eleitor, realizada com amostras coletadas em todo o País *“Outra informação nova e surpreendente é sobre as tendências políticas dos espíritas kardecistas, além dos dados eloqüentes sobre seu perfil sócio-econômico e sua inserção na rede urbana. Altamente escolarizados (25% com curso superior), a maior parte deles residindo em regiões metropolitanas (55%) e em grandes cidades (68%), os espíritas kardecistas se concentram nas duas faixas mais altas de renda familiar”.*

⁴⁴ www.dataek.com.br/cgi-bin/digo-rs/espiritismo.pl?html=nobrasil.

⁴⁵ www.espiritnet.com.br/Opinião/Ano2004/opiniao01.html.

Para os espíritas não existe a conversão como um momento específico de transformação, mas acreditam no conceito de reforma íntima, o qual acontecerá no decorrer das reencarnações sucessivas, num esforço de crescimento espiritual. Por esta razão, não praticam o proselitismo religioso, cabendo a cada um considerar-se espírita ou não, pois o mais importante não é uma definição nesse sentido, mas acreditam que quando esta ocorre, certamente, a pessoa estará mais consciente da necessidade de corrigir os seus “defeitos” de caráter e entendem que só o trabalho de amor, voltado à solidariedade e ao engajamento em obras sociais, estará apontando se encontra-se no caminho correto de evolução. Existem as escolas onde são ministrados diversos cursos, quase sempre dentro de uma seqüência, nos quais os espíritas são incentivados, através do estudo do Evangelho e de temas relacionados ao auto-conhecimento, acreditando que dessa forma, o crescimento pessoal, que é espiritual, acontecerá. Dessa forma, consideram necessário estudar durante toda a existência, pois seguem a exortação de Kardec: “*Espíritas, instruí-vos!*”⁴⁶ Acreditamos que esse fator será importante quando trabalharmos a conclusão desta monografia.

CONCEITO DE FÉ PARA O ESPÍRITA

Conforme Zilli⁴⁷, religião e fé andaram sempre juntas. No entanto, podem ser vivenciadas separadamente. Uma das tendências modernas, ministrada pelo Dr. Peter Clarke, é a religiosidade sem culto específico obrigatório⁴⁸. Por vezes encontramos pessoas dotadas de fé sem vinculação religiosa, mas que lutam por um mundo melhor e refletem uma posição de serenidade e compartilhamento diante da vida, porém motivadas por um sentimento de transcendência. Encontramos, nesse caso, a fé como algo inato, sem contornos externos e que leva o indivíduo, em algum momento do seu processo de conscientização, a buscar para si mesmo um mundo melhor. Caminhando mais um pouco,

⁴⁶ KARDEC, A. *O evangelho segundo o espiritismo*. EDICEL. SP. 1987. 2ª Edição.

⁴⁷ ZILLI, E. *O espírito em terapia*. SP. DPL. 2001. p. 112.

⁴⁸ CLARKE, Peter. Diretor do Instituto para Novas Religiões do Kings College da Universidade de Londres. Conferência ministrada em 31.08.94, no Programa de Estudos Pós Graduated em Ciências da Religião da PUC/SP. Nessa época, ele apresentou os seguintes dados a respeito das tendências das novas religiões: atualmente na Europa 90% das pessoas acreditam em Deus, 25% acreditam em reencarnação, 80% rezam todos os dias, 30% vão à igreja uma vez por mês. Os que acreditam em reencarnação também acham que a

perceberá que isso só será possível se todos alcançarem esse mesmo objetivo e passa a lutar para que essa condição se estabeleça cada vez mais de forma abrangente.

Para os espíritas, a sociedade é um lar coletivo, entendendo que a fraternidade deve ser o sentimento mais legítimo de união entre as pessoas. Ainda para as pessoas dessa denominação religiosa, não existe fé sem obras e nem espírita não “*praticante*”. Pela própria filosofia não praticam proselitismo religioso, estabelecendo uma diferença entre o frequentador de seus Centros Espíritas na condição de “*assistidos*” e aqueles que são, de fato, por estudarem e trabalharem em alguma obra social, os espíritas.

A profissão e os títulos acadêmicos são vistos como extremamente importantes por representarem habilitação material diante de um compromisso espiritual numa área específica da vida. Em todas as ocasiões, o título profissional é “*carta de crédito*” para a criação de reflexos que enobreçam a própria pessoa e se expressem no meio onde vive. Segundo Emmanuel ⁴⁹, *a profissão, honestamente exercida, embora em regime de retribuição, inclina o semelhante para o culto ao dever.(....) O administrador consciente e amigo que reparte os bens do serviço, gastando a parte que lhe compete com escrupulosa probidade, é um padrão de virtudes terrenas. O homem que cede suor e sangue de si mesmo, a benefício de todos, sem cogitar do seu interesse, é um apóstolo das virtudes celestes. (...) a Espiritualidade Superior desce gradativamente à esfera humana, sem qualquer ligação com o pagamento da popularidade e do ouro, porque é aí, pelo completo desprendimento de si mesmo, no auxílio aos outros, que a alma vive o apostolado sublime da renúncia santificante, atraindo o Pensamento Divino para o burilamento e a ascensão da Humanidade”*.

Enfatizam, ainda, que a prosperidade material ausente de conduta reta e auxílio ao próximo, é apropriação indébita da qual deverá prestar contas em algum momento. Assim, as conquistas materiais devem levar àquele que trabalha a melhores condições de vida, porém, como nada se levará do mundo, salvo as conquistas morais e, portanto, espirituais, essa condição de posse deverá ser compartilhada com os menos favorecidos, gerando oportunidades de crescimento para todos. Diante dessa visão de fé, fica claro que é importante o crescimento pessoal, o desenvolvimento da auto estima para que seja

evolução não pode ocorrer numa só vida, o que é uma forma de justificar a a vida atual; valorizam as experiências pessoais e acreditam em karma e predestinação.

⁴⁹ XAVIER. F.C. *Pensamento e Vida*. DF. FEB. 1958.

alcançada uma visão do “outro”, seja um outro indivíduo ou sociedade, num resgate de auto-imagem e inclusão, não por permissão de quem quer que seja, mas como um direito desse outro, consciente ou não.

Se compararmos a definição de voluntariado apresentada no Glossário do Terceiro Setor, que é “*ação de auxílio desenvolvida basicamente sem visar ganho financeiro ou por obrigação; atividade individual ou grupal*”, com o conceito de fé para os espíritas, encontraremos forte similaridade, uma vez que esta só entende a fé como a prática do bem, do compartilhamento e, pela visão espiritual de que deste mundo só será levado o aprendido e o bem praticado, a posse e a acumulação de bens materiais tem também a finalidade de levar o indivíduo a repartir o que tem e a envolver-se em obras sociais.

No próximo capítulo, abordaremos alguns pontos que consideramos relevantes sobre o que é motivação.

Capítulo III
MOTIVAÇÃO

Capítulo III

MOTIVAÇÃO

Ao trabalharmos a questão da motivação, o objetivo era pensar como desenvolver um ambiente de maior comprometimento dos voluntários de uma organização do Terceiro Setor, no nosso estudo de caso a ABRAPE – Associação Brasileira de Psicólogos Espíritas e, de tal maneira que o trabalho fosse o reflexo do envolvimento e comprometimento de cada voluntário, entendendo e deixando claro o que é a sua motivação. Eventualmente, a organização vai poder suprir e dar contexto a essa motivação. No entanto, quando detectada uma fantasia a respeito de sua atuação, ou a inadequação de seus propósitos em relação à organização, é necessário deixar isso evidente para que não haja perda de nenhuma ordem para um trabalho já instituído. Para isso, é preciso entendermos um pouco mais sobre o fenômeno da motivação e, mais especificamente, a motivação dos voluntários.

O QUE É MOTIVAÇÃO

Nas quatro últimas décadas, muitas foram as tentativas, transformadas em teorias e hipóteses, de se compreender os motivos comportamentais. No entanto, a maior parte desses estudos partiu de dados estatísticos abstratos, retratando, dessa forma, o perfil das pessoas estudadas, mas que são falhos no entendimento específico de como cada uma vive sua própria existência.

Podemos entender a motivação como a razão de uma determinada ação. Esse motivo reflete interesses, necessidades pessoais, inclinações e gostos. É o fenômeno que nos faz expressar, através de ações, os nossos motivos.

Não é possível generalizar quando o assunto é motivação, uma vez que ela reflete aspectos subjetivos que não costumam aparecer numa mensuração estatística e, na área do Terceiro Setor, esses estudos são raros.

Recentemente (em 14/04/04), foi apresentada uma defesa de tese de doutorado na Faculdade de Economia e Administração da USP, pelo Dr. Jader Sampaio, psicólogo organizacional, cujo tema tratava da questão do voluntariado e motivação no Terceiro

Setor. Essa defesa foi amplamente aprovada, muito debatida e quando publicada, essa obra poderá ser de grande valia, dada a escassez de material nesse campo.

Para Gooch e McDowell ⁵⁰, *“A motivação é uma força que se encontra no interior de cada pessoa e que pode estar ligada a um desejo. Uma pessoa não pode jamais motivar outra, o que ela pode fazer é estimular a outra. A probabilidade de que uma pessoa siga uma orientação de ação desejável está diretamente ligada à força de um desejo”*.

Dessa forma, podemos entender o conceito de grupo de Pichon-Rivière como um conjunto restrito de pessoas, articuladas por suas imagens internas, que se propõem e operam de forma explícita ou implícita uma tarefa, através do desempenho de papéis.

Cada pessoa, ou participante do grupo, leva para os seus relacionamentos, um conjunto de cargas genéticas, fatores ambientais, sua formação, suas percepções, emoções e sentimentos, formando um pano de fundo para os seus comportamentos ou ações. A motivação, parece-nos estar ligada a todos esses fatores, que combinados ao desejo, influencia as ações de uma pessoa. O comportamento é reflexo dessas imagens internas e de cargas presentes no inconsciente, estimuladas por um determinado objeto.

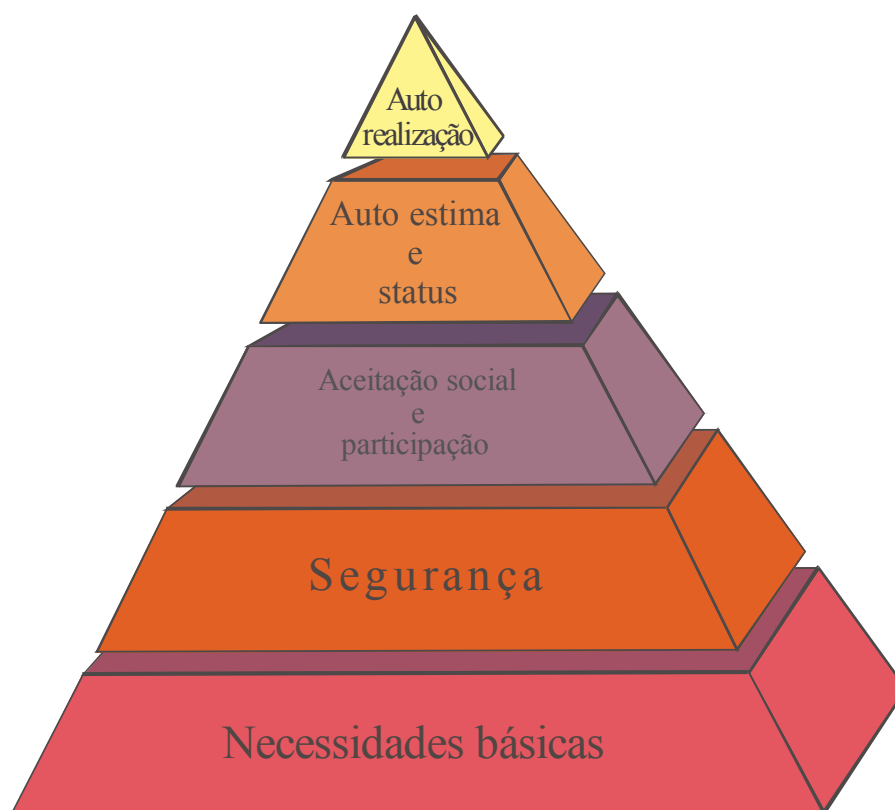
Para Cecília Bergamini, *“Estar constantemente perseguindo o que for melhor, senão o excelente, no sentido de fazer jus à responsabilidade que lhe foi atribuída, computando no seu próprio autodesenvolvimento o sucesso dos demais, é exemplo típico dos formadores de talentos que anseiam por se sentir co-participantes no desenvolvimento das pessoas e das organizações nas quais trabalham”*. ⁵¹ De acordo com esse conceito, também no voluntariado existe a necessidade de descobrir talentos e entender essa questão como parte do sucesso de uma gestão.

A PIRÂMIDE DAS NECESSIDADES DE MASLOW E SUA APLICAÇÃO AO TRABALHO VOLUNTÁRIO

O psicólogo americano Abraham Maslow, elaborou a Teoria das Necessidades Humanas, aplicadas a uma pirâmide, dividindo-a em cinco grupos de necessidades humanas. Podemos aplicar esse estudo na busca de compreender melhor a motivação do trabalhador voluntário.

⁵⁰ GOOCH.B.G., McDOWELL. P.J. *Use anxiety to motivate*. Personnel Journal. USA. Apr. 1988.p.51 –IN: BERGAMINI. C.W. *Motivação*. 3ª ed. SP. Atlas. 1990.

PIRÂMIDE DE MASLOW APLICADA AO TRABALHO VOLUNTÁRIO



- Sentimentos de plenitude e de realização pessoal, de elevação moral e sintonia com os seus ideais mais íntimos.
- As pessoas manifestam sentimentos de auto-valorização de seus potenciais e competências sensibilizando-se para um voluntariado espontâneo.
- As pessoas manifestam reações positivas ao sentirem-se aprovadas e pertencerem a um grupo de propósitos humanitários. A auto imagem é muito positiva e demonstram estar felizes por sentirem-se acolhidas e pertencerem a um grupo social. Aqui, a consciência do voluntariado já aparece.
- As pessoas buscam segurança, apoio e sustentação para poderem enfrentar os revezes ou condições adversas que possam causar ameaças e instabilidades emocionais e materiais.
- As pessoas buscam atender suas necessidades básicas de conforto, alívio da fome e também das doenças e males. Querem e precisam, literalmente, saciar sua sede, sua fome e suas necessidades de sobrevivência.

⁵¹ BERGAMINI.C.W. *Motivação*. 3ª ed. SP. Atlas. 1990.

No grupo de necessidades básicas, vamos encontrar o homem preocupado com a sua sobrevivência imediata, ou seja, comer, beber, cuidar de suas doenças (ainda não trabalha com o conceito de saúde preventiva) e abrigar-se de alguma forma. Não vamos confundir, no entanto, pobreza com falta de consciência, uma vez que encontramos pessoas despojadas de quaisquer conforto ou posses materiais e que manifestam um forte desejo de ajudar e compartilhar.

Em seguida, encontraremos o homem buscando segurança, logo, focado na sua sobrevivência num grau de preocupação mais elaborado, dimensionando riscos e fazendo escolhas. É possível que a noção de “outro” esteja associada a ameaças e ao estabelecimento de defesas e não como uma pessoa necessitada de alguma ajuda.

No nível de aceitação social e participação, passa a desenvolver o conceito de convivência em grupo pautado por regras. A noção do “outro” surge num grau de interação e trocas e ter uma auto imagem boa, inclui sentir-se acolhido, bem como acolher e pertencer, já construindo uma identidade grupal. É preciso que este nível esteja bem estabelecido porque nos níveis superiores, para exercer algum trabalho voluntário, o homem já deverá ter alcançado a percepção e valorização do “outro” como alguém com quem possa desenvolver empatia e solidarizar-se.

Mais acima na pirâmide, as necessidades são mais sofisticadas, ou podemos dizer, mais humanizadas. A visão de “outro” já está instituída e para a satisfação de uma pessoa nesse estágio, é importante que o seus companheiros de humanidade também estejam bem. Nesse ponto, não é mais o pertencer o fator de motivação, mas o afloramento (ou construção) de um grau de consciência social. O voluntariado já se consolida e é possível encontrarmos neste grupo de necessidades, pessoas muito motivadas pelo sentimento de solidariedade.

No topo da pirâmide, encontraremos a necessidade de auto realização baseada numa busca interior de valores, de construção moral e uma vida com significado. Acreditamos que nessa etapa, atinge-se um grau de transcendência, onde o conceito de significado está ligado a um ideal, e este, não pode ser vivido isoladamente.

Vale ressaltar, no entanto, que com esta análise, não estamos imaginando que para ser voluntário, a pessoa tenha que ser absolutamente dedicada à causa, em detrimento de si mesma, de sua família, do seu trabalho profissional e de outros relacionamentos

importantes. Caso fosse desta forma, não estaríamos diante de uma pessoa altruísta, mas de alguém com sérios problemas de convívio e de auto estima.

Provavelmente, encontraremos nesse estágio, os grandes missionários, pessoas abnegadas que dedicam suas vidas em benefício do crescimento dos necessitados. O grau de consciência alcançado é o máximo que se pode desejar: o auto conhecimento e estabelecimento de metas solidárias. A motivação não depende mais de nada e de ninguém, mas de uma visão do “outro” despojada de qualquer egoísmo.

Se esse estágio fosse alcançado, ou mais modestamente, desejado por mais pessoas, certamente, teríamos um mundo menos sofrido e com menos diferenças sociais, que afinal, é o objetivo de grandes esforços no Terceiro Setor.

Retomando o conceito de motivação de Gooch e McDowell, a organização do Terceiro Setor oferece o estímulo e a oportunidade, mas a construção interna de cada um e os valores estabelecidos é que levarão o voluntário a exercer ou não a sua tarefa. Cabe à organização, estabelecer um contrato claro quanto a Missão e Valores que orientam os projetos.

É importante esclarecer a disponibilidade necessária para o cargo de voluntário, regras e limites, direitos e deveres de ambas as partes e a elaboração de uma entrevista ou dinâmica de grupo que evidenciem os motivos que levam aquele indivíduo a querer ser voluntário. Não podemos nos esquecer que os motivos nem sempre são claros ou conscientes para o voluntário e a sua busca pode estar ligada a uma grande fantasia salvacionista (que é o que menos as obras sociais necessitam) ou mesmo a carências, ressentimentos, medos, ansiedades ou solidão. Para o sucesso de uma obra social, o contrato, o que se espera atingir e o estado de prontidão do candidato a voluntário, devem ser absolutamente transparentes, pois envolverão pessoas necessitadas dos serviços propostos, quase sempre em estado de grande carência.

FORMAS DE DESTINO E INFLUÊNCIAS INCONSCIENTES NAS ESCOLHAS

O Dr. Leopold Szondi, aponta fatores como hereditariedade, destino e fé, bem como o inconsciente familiar, como pontos de forte influência nas nossas escolhas inconscientes. Dessa forma, teríamos no campo das motivações inconscientes, situações relacionadas a experiências vividas pelos ancestrais dos voluntários, presentes no inconsciente familiar, direcionando suas escolhas, conforme os conteúdos acima citados.

Para Szondi, destino é um plano vital, oculto na vida do homem e significa *“conjunto de possibilidades herdadas e livremente elegíveis para a nossa existência”*⁵². Esse autor se refere a duas formas de destino: aquela que ocorre de forma coercitiva, na qual o indivíduo é levado pelas suas pulsões inconscientes e, o destino de livre escolha, onde o ser age cada vez menos de forma impulsiva, sem compulsão e direciona sua vida levando em conta sua auto-estima. É um caminho que se percorre do inconsciente ao consciente possível, num processo de tomada de responsabilidade cada vez mais abrangente, consequência de maior auto-conhecimento e reconhecimento do outro significativo nas relações.

Ainda para esse pesquisador, o homem estabelece algumas formas de destino, às quais ele denominou Abel, Caim e Moisés. Caim, deriva do hebreu *“kana”* e significa posse; é o estado de consciência, ou de falta de consciência, onde se busca o poder e se na qual se manifestam a intolerância, o desejo de vingança e a alegria com o mal. É um estado de ego infantil, onde a pessoa quer tudo para si, mesmo que seja tirando das necessidades do outro. Abel, seu irmão, tem uma baixa percepção das emoções humanas, relacionando quase que exclusivamente com o sagrado e é morto por Caim. Se fizermos uma ampliação para a sociedade em que vivemos, encontraremos essa característica de Caim nas relações entre as diversas camadas sociais e na forma como cada pessoa lida com o compartilhamento de posses e diversos bens, acumulando para si, sem pensar nas necessidades daqueles que são menos favorecidos, justamente, porque essa acumulação é contrária à uma distribuição mais adequada entre todos.

⁵² SZONDI, L. *Introdução à psicologia do destino*. SP. Editora Manole, 1975.

A figura de Moisés é colocada como um estado de consciência no qual prevalece a justiça, e que deve estar na motivação de atuação de todos os líderes positivos. Vale ressaltar que Szondi era judeu e extremamente religioso, extraindo de sua formação nessa área, conceitos relacionados a figuras religiosas com sentido de metáfora.

Retomando a Pirâmide das Necessidades Humanas, conforme Maslow, com relação ao seu formato, temos a semelhança com a montanha, cujo símbolo está ligado à busca de crescimento espiritual, pois a montanha é a terra que se eleva ao céu, além de ser associada à figura do pai. Se unirmos as duas interpretações podemos encontrar a busca do sagrado, a qual o homem tanto tem perseguido, mas que só é atingida com muito esforço e com uma consciência transcendente. É justamente no topo da pirâmide que vamos encontrar o homem trabalhando no campo do ideal, logo, da subjetividade.

Para Daniel Goleman,⁵³ autor da teoria da Inteligência Emocional, a saúde das nossas emoções, que se expressa através do auto controle, da auto motivação, da auto consciência e da empatia, são aspectos a serem considerados no momento de importantes tomadas de decisão nas diversas atitudes de vida, incluindo o desejo de um trabalho voluntário e, se pudermos transpor essas qualidades para as pessoas que representam a organização, teremos um quadro mais claro entre carências e a verdadeira motivação, a qual reflete uma conquista de equilíbrio pessoal.

No decorrer da disciplina Planejamento Estratégico, do curso Administração para Organizações do Terceiro Setor, da Fundação Getulio Vargas, a ABRAPE pode ser analisada pelo grupo de trabalho, que em sala de aula, com a orientação do professor, detectou a necessidade de se explicitar Missão e Valores. Antes dessa oportunidade, a Associação havia criado o programa Prata da Casa, incentivando os psicólogos a escreverem textos para serem incluídos no site da Associação e para eventual publicação, bem como realizarem palestras levando em conta a sua área de formação e a especificidade dos seus trabalhos. Passaram a integrar, mediante inscrição do seu nome e de uma escala, a apresentação do programa que a organização mantém na Rádio Boa Nova. As atividades passaram a ser avaliadas por indicadores e anunciadas a todos os participantes, adquirindo visibilidade e permitindo, dessa forma, que os voluntários tivessem um reconhecimento público de seus trabalhos. Essas medidas, além de outras, surtiram resultado e as pessoas

⁵³ GOLEMAN, D. *Inteligência emocional*. RJ. Objetiva. 1996.

parecem mais motivadas, percebendo que têm mais espaço na Associação. Esse espaço já existia, mas hoje ele é alcançado com mais facilidade, porque está explicitado. No entanto, o mesmo Planejamento Estratégico aponta a necessidade de ampliação dos trabalhos sociais e de novas estratégias de administração baseadas na motivação.

Com a disciplina *Gestão Participativa: o foco no ser humano*, ficou evidente que a administração participativa, com seu respectivo referencial teórico, juntamente com outros autores, é a base de uma nova gestão que inclui cada vez mais a participação dos associados nos processos decisórios.

Identificando os desafios presentes nos diversos projetos e trabalhos, é possível estabelecer com maior clareza o objetivo-contrato, norteando a formação de equipes, mas sempre levando em conta que o foco é o ser humano: tanto aquele que receberá o trabalho voluntário como o próprio trabalhador voluntário.

LIDERANÇA E ESPIRITUALIDADE

Conforme Jack Hawley ⁵⁴, toda liderança é espiritual, e, sem cairmos num enfoque piedoso, também desnecessário em trabalhos sociais, mas considerando o fato da ABRAPE ser uma organização de cunho religioso, bem como os seus associados, entendemos que a gestão participativa, pode ser incluída nesse tipo de liderança, se fizermos uma ampliação de conceito. Ao trabalhar com os voluntários (entendendo o grau de consciência compatível) e, conseqüentemente, com pessoas que conduzem a vida motivadas por um ideal, a organização abre um espaço para que as pessoas se coloquem, se expressem e busquem outras ferramentas de auto conhecimento. Como apresentamos anteriormente, no item Voluntariado e Gestão Social, esse tem como característica os seguintes questionamentos pessoais: minha vida é orientada por objetivo, significado e identidade?

Afinal, Moisés, após 40 anos no deserto, num grande processo de crescimento pessoal, num processo de individuação, segundo a teoria de Jung, e do qual saiu modificado, desenvolveu uma consciência escrupulosa, capacidade de renúncia, tolerância, altruísmo, ânsia de ajudar e disposição para a justiça. Criou o primeiro organograma da

⁵⁴ HAWLEY, J. *O redespertar espiritual no trabalho. O poder do gerenciamento dharmico*. RJ: Editora Record – Nova Era. 1995.

história, delegou e dividiu seu povo em grupos, que elegeram seus representantes e discutiam as decisões em torno de um objetivo: alcançar a terra prometida, que é um grau de consciência onde aprendemos a conviver, a lidar com regras, a renunciar, a eliminar a desigualdade social e a competição, entendendo que há lugar para todos. Simbolicamente, e não histórica ou religiosamente, Moisés significa a grande transformação do ter em ser e em compartilhar, trazendo, inclusive, um novo conceito sobre liderança, que nos parece ser o líder possível para este momento da humanidade, pois vai precisar do seu histórico de transformação, para trabalhar e se relacionar com Caim. Como vimos anteriormente, Caim trai, engana, suborna, se alegra quando algum desafeto é prejudicado de alguma forma e busca se vingar sempre que se sente ofendido. Abel, pela sua dificuldade de se conhecer melhor, por não praticar uma fé raciocinada, não entender as emoções humanas, sucumbe diante de Caim. Ampliamos esses símbolos para a sociedade planetária momento e, vamos como diz o Dr. Szondi⁵⁵, a história de Caim permeando os conflitos pessoais e sociais. Não vamos encontrar nenhum Caim envolvido em trabalhos sociais, salvo se ele enxergar nessas relações, uma oportunidade de ganhar, materialmente, alguma coisa, certamente, em detrimento de alguém. Se avaliarmos os projetos sociais do nosso País, encontraremos desvios de merenda, recursos que jamais chegam aos necessitados e, pessoas que posam para fotografias com idosos e crianças, mas nunca motivados pelo sentimento de responsabilidade social e de amor.

Encontramos em Moisés as características de um ego adulto, o qual só é alcançado com um profundo conhecimento das nossas emoções, dos nossos motivos e que são desejáveis tanto nos voluntários, quanto nos líderes e na sociedade como um todo.

No entanto, Moisés, provavelmente não conseguiria um emprego hoje: era órfão (foi abandonado), deve ter recebido alguma educação formal, era bem articulado, mas não tinha MBA. Girou muito pelo mercado, não usa computador, afirma que o seu forte é a palavra falada e sua aparência é pouco asseada, usa barba longa e desgrenhada. Olhando os seus feitos, ele negociou a libertação dos israelitas (600.000 homens, mais mulheres e crianças, da escravidão) que constituíam a força de trabalho no Egito. Conduziu e alimentou essas pessoas no deserto por 40 anos, treinando-as para vencer batalhas, contribuiu fortemente

⁵⁵ SZONDI, L. *Cain y el cainismo en la historia universal*. Madrid: Biblioteca Nueva, 1975.

para a divulgação do nome e das doutrinas de um deus que, com o passar dos anos veio a se tornar líder no mercado de fiéis e preparou o seu sucessor na construção de uma nação ⁵⁶.

Moisés, simbolicamente, enfatizamos, aponta a saída saudável de integração do ser entre o humano e o sagrado, afinal, manteve-se sempre em contato com o seus “chefe”. Hoje, impera o racionalismo e predomina o Caim e, com isso o homem nega uma parte de si mesmo e coloca fora de si os seus próprios conteúdos, excluindo-os da qualidade de facilitadores de sua evolução.

Concluindo, a organização precisa ampliar o seu contato com os seus associados, apresentar números, tornar-se mais transparente e valorizar cada vez mais o ser humano que busca o voluntariado, como alguém que também tem dificuldades pessoais e precisa compartilhar experiências de vida, porém que já se encontra num grau de afloramento de consciência de solidariedade e fraternidade. O espaço para essa relação mais pessoal pode ocorrer em outros momentos que não aqueles do trabalho voluntário propriamente dito, de tal forma que não haja prejuízo das atividades contratadas. Acreditamos que o ideal que motiva o Terceiro Setor e os ambientes criados em consequência disso, sejam espaços de refazimento de energia e fortalecimento pessoal na manutenção dos grandes esforços em busca de uma sociedade melhor, mais fraterna e justa.

O comprometimento com a tarefa é consequência de maturidade emocional do voluntário e também da organização, levando o grupo, como um todo, ao exercício da responsabilidade social, conceito este, baseado na justiça e diante da qual todos são iguais e sem privilégios.

Certamente, é necessário mais aprendizado com relação a uma gestão que leve em conta as emoções e a adequação entre o ser e o contrato da atividade fim de uma organização do Terceiro Setor, mas sem deixar de lado os valores que fazem dessa consciência a base de uma nova sociedade.

No próximo capítulo, iniciaremos a análise dos resultados obtidos com a pesquisa realizada com os voluntários e as instituições parceiras da ABRAPE.

⁵⁶ ANUNCIAÇÃO, Heverton. *Miopia de RH*. SP. Revista Exame. Maio de 2000 – Artigo publicado.

Capítulo IV

**METODOLOGIA E ANÁLISE DA PESQUISA COM OS
VOLUNTÁRIOS E PARCEIROS DA ABRAPE**

Capítulo IV

METODOLOGIA E ANÁLISE DA PESQUISA COM OS VOLUNTÁRIOS E PARCEIROS DA ABRAPE

ANÁLISE DOS RESULTADOS DAS PESQUISAS REALIZADAS COM OS VOLUNTÁRIOS

A prospecção sobre a motivação de voluntários em instituições religiosas, incluindo a hipótese da fé ser um fator de motivação para o trabalho voluntário, e buscar identificar quais os fatores condicionantes que afetam a frequência no trabalho voluntário, levou-nos a adotar o método de estudo de caso.

A opção de estudo de caso da ABRAPE surgiu depois de verificarmos os resultados da pesquisa que essa organização realiza através do Depto. de Triagem, das pessoas que a procuram para tratamento psicoterapêutico, de uma pesquisa do Instituto IBOPE, realizada em agosto de 2001 e de uma entrevista de Edson Sadao, doutorando da FGV, concedida ao SENAC-SP⁵⁷.

A pesquisa de triagem, realizada em 2004 com 1131 pessoas, foi aplicada através de questionário com questões abertas. O entrevistado respondia o questionário sem interferência do entrevistador. A pesquisa nos mostrou que das pessoas que a procuraram 58% são espíritas, 19% católicos, 5% informaram que não tinham religião, 3% eram evangélicos entre outras opções que permaneceram em torno de 1% cada.

Estes resultados sugerem que a ABRAPE, mesmo sendo vinculada à doutrina espírita kardecista, respeita a opção religiosa dos que a procuram e separa o que é ciência aplicada à psicologia e religião. Esta preocupação da ABRAPE se confirma em outras duas perguntas “*Você gostaria de discutir os seus questionamentos levando em conta a sua religiosidade?*”, mostrando que 59% dos entrevistados gostariam, 20% não e que para 6% esta preocupação era indiferente. A outra pergunta era “*Qual a importância de fazer terapia com um*

57

<http://www.setor3.com.br/Senac2/calandra.nsf/0/92163CC84870678703256C3200696A5A?OpenDocument&pub=T&proj=Setor3&sec=APOIO+A+GESTAO>

psicólogo espírita?”, e verificou-se que para 23% dos entrevistados o psicólogo ser ou não espírita não era importante ou indiferente; já para 22% dos entrevistados ter a mesma filosofia e religião que ele, era um fator importante; para 19% era importante que o psicólogo fosse espírita; para 13% a importância estava em que estes se preocupavam com o equilíbrio mental e espiritual da pessoa e 11% dos entrevistados entendiam que os psicólogos espíritas tinham maior compreensão dos problemas.

Já a pesquisa do IBOPE, realizada em 2001 com 7700 pessoas em sete capitais, detectou que somente 18% dos entrevistados participam ou já participaram de algum tipo de trabalho voluntário. Do universo pesquisado, é demonstrado que o maior índice de credibilidade pertence às instituições religiosas com 31%. Porém, quando questionados sobre o que seria melhor para a sociedade entre doação ou trabalho voluntário, verificou-se que 49% dos entrevistados valorizam mais o trabalho voluntário contra 27% dos que acham a doação mais importante. A própria pesquisa sugere que “pode estar ocorrendo algum tipo de impedimento ou dificuldade para a prática do voluntariado, como falta de conhecimento”.

O que particularmente nos chamou a atenção na entrevista de Sadao⁵⁸ foi o levantamento do problema da *“expectativa, em geral muito além do possível”* do voluntário, do alerta de que para atraí-lo *“a coerência entre os objetivos pretendidos com as ações realizadas é o principal meio de sucesso”* e ainda que *“a comunicação institucional precisa ser eficiente e transparente”*, ou seja, os principais problemas levantados na elaboração do plano estratégico da ABRAPE, que atua como prestadora de serviço social no campo da psicologia para pessoas carentes, e defende a sua democratização. Busca, ainda, tirar o seu cunho elitista, propiciando, desta forma, a inclusão social através do tratamento psicológico, com base no seu programa de voluntariado. Assim sendo, definiu como objetivo a ser alcançado a melhoria da capacidade de atendimento e a expansão do Projeto Terapia Social, em parceria com outras instituições que atuam na área social. Daí, o entendimento a que chegamos da

⁵⁸ Op. cit.

necessidade de prospectar o que pensa, qual a visão e o que espera o voluntário e os parceiros da ABRAPE e, se possível, a partir das conclusões da análise, podermos generalizar para outras situações ou casos.

Com a definição do método de pesquisa, partimos para o estudo do programa de voluntariado da ABRAPE, que nos sugeriu como o problema mais grave, a irregularidade da frequência do voluntário, a qual poderia derivar das fantasias e mistificações subjacentes ao exercício do trabalho voluntário, do desconhecimento da missão e dos valores da ABRAPE, além de falhas no sistema de supervisão dos voluntários. Como o tipo de trabalho, psicoterapia, desenvolvido pela ABRAPE, requer forte adesão do voluntário por causa do vínculo terapêutico, levantamos a hipótese de que um sistema estruturado de comunicação institucional se reflete positivamente como amplificador da percepção do significado do voluntariado, fortalecendo a ação e ainda funcionando como prospectador e mobilizador de sinergia entre o voluntário e a ABRAPE.

Para confirmar as hipóteses do estudo, decidimos realizar uma pesquisa mesclada de questões qualitativas e quantitativas com os voluntários da ABRAPE e outra com as instituições parceiras.

O universo representativo da ABRAPE, do qual partimos, é composto por sete diretores, três funcionários, 627 sócios (subdivididos em 362 psicólogos e 265 não psicólogos), entre os quais se encontram os 103 voluntários psicólogos alvos de nossa pesquisa e 37 instituições parceiras. A particularidade do voluntariado da ABRAPE é que ele precisa ser sócio. Essa questão é importante, porque o atendimento terapêutico é realizado dentro de um programa de formação e treinamento e pela parceria que é realizada entre a ABRAPE e a outra instituição e não, pelo psicólogo e a organização parceira. Sendo o psicólogo e a instituição, formalmente caracterizados, é possível oferecer um trabalho de melhor qualidade em função das regras que o fundamenta.

A apresentação desta pesquisa é a segunda fase do estudo da ABRAPE, que agora apresentamos. Há interesse num aprofundamento futuro, já que

teríamos que avaliar todas as possíveis variáveis, bem como explorar o que pensam e sentem os outros sócios, diretores e funcionários.

Como o ponto central do problema era a fé como fator motivacional e os fatores condicionantes que afetam a motivação para o trabalho voluntário, resolvemos realizar a pesquisa somente com os psicólogos voluntários que atuam no Projeto Terapia Social e com os dirigentes das Instituições parceiras, onde é desenvolvido o projeto mencionado, cientes de que estas duas pesquisas nos confirmariam ou não as hipóteses levantadas.

A amostragem procurou atingir o total dos voluntários psicólogos (103) e das instituições parceiras (37) da ABRAPE. A adesão à pesquisa por parte dos voluntários foi significativa com 84 questionários respondidos (83% do total).

Um detalhe interessante que a pesquisa apontou é que o programa de voluntariado da ABRAPE é dominado pelo universo feminino, já que do quadro total 90% são mulheres e somente 10% homens. Outro dado interessante é que há uma certa homogeneidade na classificação social dos voluntários entre as classes C 32%, B 30% e D 24%. Ainda existem 10% de voluntários da classe A e não consta nenhum da E. Investigando a escolaridade dos responsáveis pela família, reconhecidos pelos voluntários, detectamos que 45% deles têm curso superior, 24% possuem pós-graduação, 13% têm ensino médio, outros 13% têm ensino fundamental e somente 2% não têm formação escolar. A pesquisa demonstra ainda que 69% dos chefes de família estão na faixa etária entre 35 a 60 anos de idade, outros 20% com mais de 60 anos e 10% com menos de 35 anos de idade.

O retorno das instituições parceiras não foi diferente dos voluntários, pois recebemos a resposta de 21 instituições (57% do total). Este quadro de amostra representativo (voluntários e instituições parceiras) já sugere, de um lado, uma sinergia dos voluntários com a ABRAPE e, de outro, um vínculo de respeito das instituições que desenvolvem parcerias com a ABRAPE.

A técnica utilizada para aplicação do questionário com os voluntários foi de convocação destes para responderem a pesquisa na sede da ABRAPE e encaminhamento, via e-mail, para os que não tinham condições de se deslocar

até a instituição no dia marcado. Como forma de deixar o voluntário à vontade para responder o questionário, sem constrangimento de qualquer natureza, o entrevistador, na apresentação e explicação do questionário e dos motivos da realização da pesquisa enfatizou, a importância deles responderem exatamente o que sentiam, pois somente desta forma contribuiriam para a melhoria da gestão, tanto do programa de voluntários, como da instituição, que era enfim o motivo do estudo e deles estarem lá e evitar, desta forma, possíveis vieses que poderiam contaminar as respostas, como medo de falar realmente o que sentiam com receio de punição, ou achar que ficariam em situação delicada com a diretoria, etc.

Quanto à aplicação do questionário com os dirigentes das instituições parceiras foi solicitado ao voluntário que nelas desenvolvesse os seus atendimentos, que o encaminhasse para ser respondido pelo responsável, ou na impossibilidade deste, para o responsável pelo acompanhamento do Projeto Terapia Social desenvolvido na Entidade.

A seguir vamos analisar os dados das pesquisas começando com a dos voluntários psicólogos da ABRAPE.

1. Na elaboração da primeira questão, tínhamos em mente observar como estava estratificada a composição do quadro de voluntários por tempo de associação à ABRAPE.

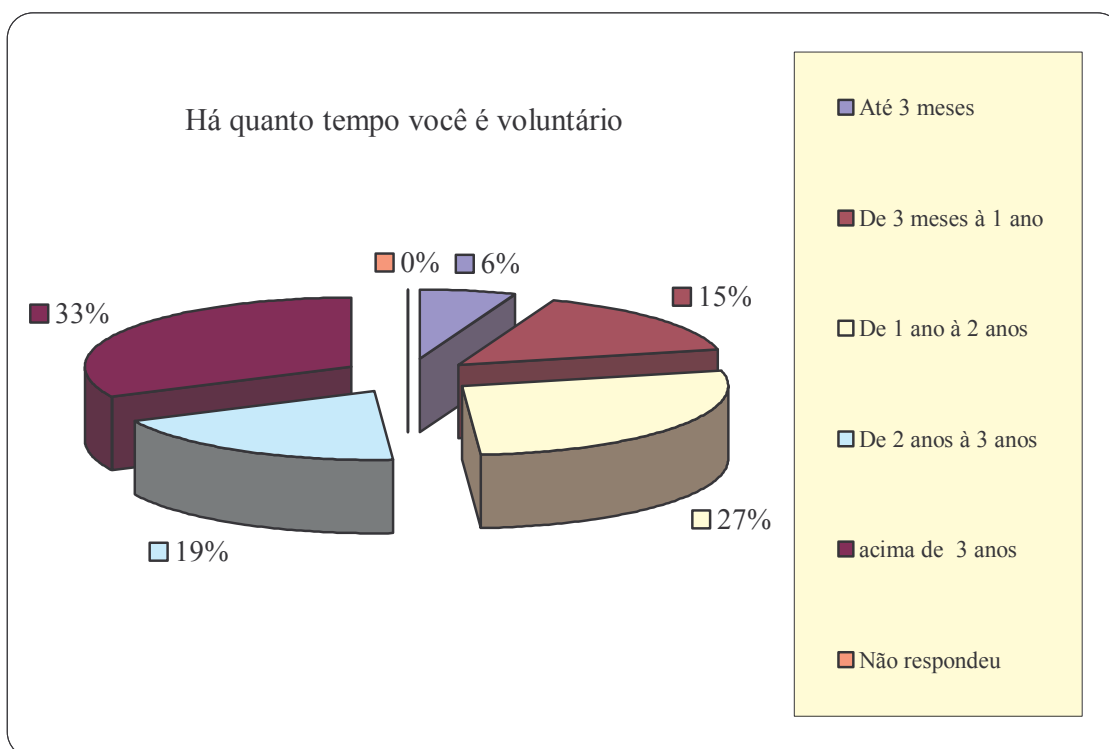
No Planejamento Estratégico elaborado para a instituição, um de seus pontos fracos, observado pela diretoria, era a “dificuldade de se obter o comprometimento dos psicólogos no longo prazo, devido a não remuneração”.

O nosso objetivo era tentar captar qual a maior frequência de tempo de permanência e, também com os dados obtidos de outras questões, extrair o máximo de interpretações possíveis das respostas dos voluntários permitindo analisá-las no seu aspecto geral e também comparando os cruzamentos de dados de forma segmentada, por tempo de voluntariado na ABRAPE.

Um dado relevante da pesquisa foi a descoberta de que o maior contingente (33%) está atuando há mais de 3 anos como voluntário da ABRAPE, 27% de 1 a 2 anos e 19% de 2 a 3 anos. Ou seja, a pesquisa demonstrou que 79% do quadro de voluntários desenvolvem atividades há mais de 1 ano na ABRAPE, significando que, ao contrário do que imaginava a diretoria, há um comprometimento significativo do voluntário com a instituição. A relevância desta informação é que vários estudos mostram que a permanência do voluntário em ações, por não ser mão-de-obra remunerada, é precária e instável, ao passo que na ABRAPE percebe-se uma estabilidade significativa dos seus quadros. Talvez, uma das explicações possa ser inferida na questão 3, quando perguntamos “*Qual a sua expectativa futura em relação às iniciais*”, sinalizando que as expectativas são semelhantes ou superiores para 92% dos entrevistados, sendo que 41% dos acima de 3 anos têm expectativas superiores e 48% semelhantes às iniciais, podendo-se deduzir daí que a instituição tem um alto nível de retenção de quadros. Mas, o que os retêm?

Tentaremos obter nas respostas das outras questões do questionário estas informações e o que explica a capacidade da ABRAPE de reter seus voluntários.

1. Há quanto tempo você é voluntário:		
	Total de questionários aplicados	%
Até 3 meses	05	06%
De 3 meses à 1 ano	13	15%
De 1 ano à 2 anos	23	27%
De 2 anos à 3 anos	16	19%
Acima de 3 anos	27	33%
Total	84	100%

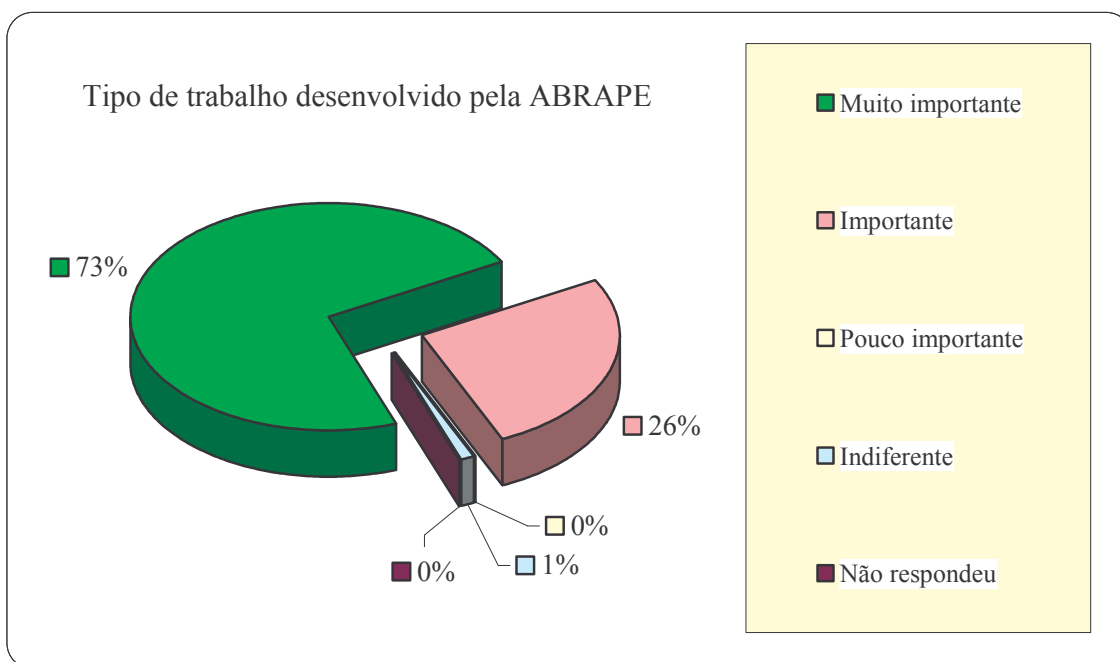


2. O que instiga qualquer observador é saber o que leva uma pessoa a abrir mão de seu tempo para se dedicar à causas e / ou pessoas com quem não têm vínculo ou laços afetivos. Estudos mostram que a ideologia, seja ela religiosa ou política, é a alavanca propulsora para qualquer ação humana. Partindo deste pressuposto e, querendo saber que fatores são mais sensíveis e relevantes, para atrair e reter o voluntário nos projetos desenvolvidos pela instituição, optamos por elaborar alguns temas que são mais recorrentes no campo do Terceiro Setor e que perpassam na ABRAPE, de forma a identificar a sua ordem de importância para voluntário.

2.1 Observamos que, para 99% dos entrevistados o “*Tipo de trabalho desenvolvido pela instituição*” é uma referência fundamental para atraí-los. Destes, 73% acham muito importante e 26% importante o atendimento psicológico para pessoas carentes. Ponderando por tempo de voluntariado, verificaremos que, em todas as segmentações a média mantém-se estável com

um destaque especial, diferenciador, para os que estão iniciando a ação e para os que já atuam há mais de três anos. 100% dos que estão começando o voluntariado (até 3 meses), acham muito importante este quesito e parece que aumenta a responsabilidade da instituição, se esta tem o objetivo de retê-los, pois os mais antigos (acima de 3 anos) indicam serem mais exigentes (81%) dos que acham que o tipo de trabalho desenvolvido pela instituição é muito importante. Para confirmar a ordem de importância desta questão para o voluntário podemos comparar também com outras questões como a número 4 “*Cite os aspectos positivos da ABRAPE*”. Nesta, constatamos que 16% dos entrevistados sugerem os projetos da ABRAPE como positivos na ação voluntária. Na questão 6 “*Conte-me sobre a sua entrada na ABRAPE*”, 36% respondem que entraram pela proposta da ABRAPE e pela gestão da ABRAPE. Na questão 9 “*Aponte três qualidades da ABRAPE*”, 23% respondem que a responsabilidade social da instituição é um fator de qualidade. E, finalmente, na questão 10 “*Quais são os principais fatores de motivação?*”, 27% respondem que a responsabilidade social os motiva para o desenvolvimento do Projeto Terapia Social.

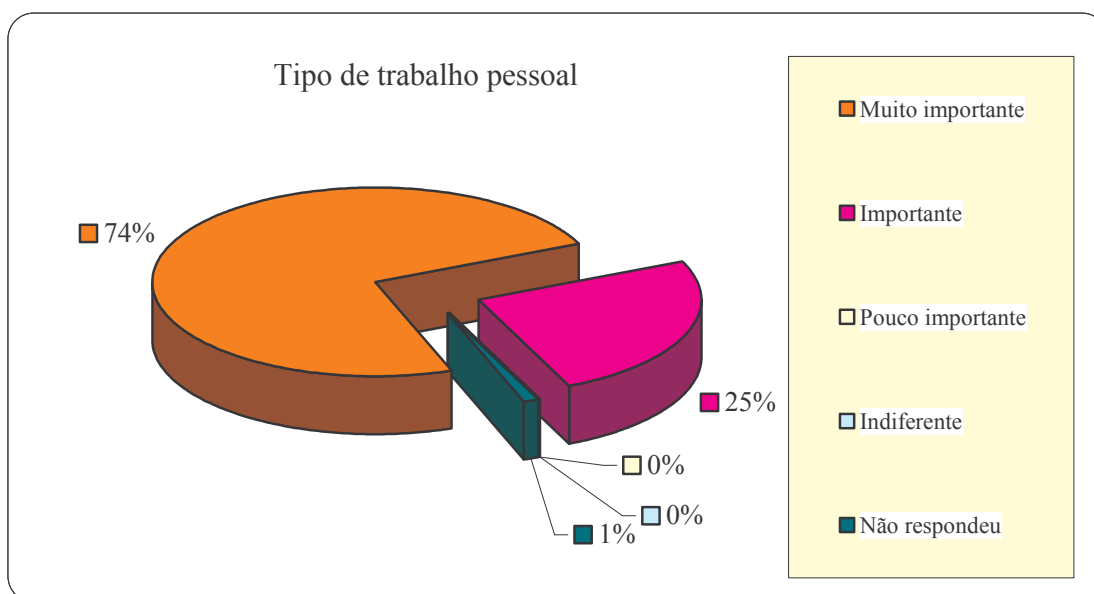
2.1 Tipo de trabalho desenvolvido pela ABRAPE		
	Total de respostas	%
Muito importante	61	73%
Importante	22	26%
Pouco importante	00	00%
Indiferente	01	01%
Não respondeu	00	00%
Total	84	100%



2.2 Da mesma forma que o voluntário acha que o tipo de trabalho desenvolvido pela instituição tem um impacto significativo para a sua decisão de atuar, parece que o tipo de trabalho pessoal a ser desenvolvido na ação também é muito relevante na escolha de projetos, já que 99% acreditam que isto os ajudam na motivação. Prospectando estes dados com o segmentado por tempo de voluntariado constata-se novamente que os que estão iniciando e os mais antigos são os mais preocupados: 100% dos que estão iniciando, 85% dos que estão atuando de 3 meses a 1 ano e 89% dos que já estão há mais de 3 anos na militância, afirmam ser muito importante o tipo de trabalho desenvolvido, como motivador ou não na sua ação. Podemos também fazer ponderações com outras questões que sugerem opiniões que reafirmam a importância deste ponto para os voluntários, como na questão 3, que indaga ao voluntário “*Em relação às suas expectativas iniciais e pela sua experiência... suas expectativas futuras são*”, mostrando que 92% dos entrevistados afirmam que suas expectativas são semelhantes ou superiores. Na questão 4, onde é pedido ao voluntário que “*Cite os aspectos positivos que você observa no seu trabalho como voluntário da ABRAPE*”, 26% das respostas indicam como positivo o fato dele propiciar os desenvolvimentos pessoal, profissional e espiritual. E, finalmente, na questão 10

“Quais são os principais fatores de motivação”, 32% responderam que a realização pessoal e profissional os motiva para o desenvolvimento do Projeto Terapia Social. Estes dados sugerem o acerto da tese de Sadao⁵⁹ ao afirmar que “... mas a tendência é que aumente os voluntários que consideram o trabalho voluntário como uma forma de realização pessoal e profissional, ao mesmo tempo em que buscam a melhoria social”.

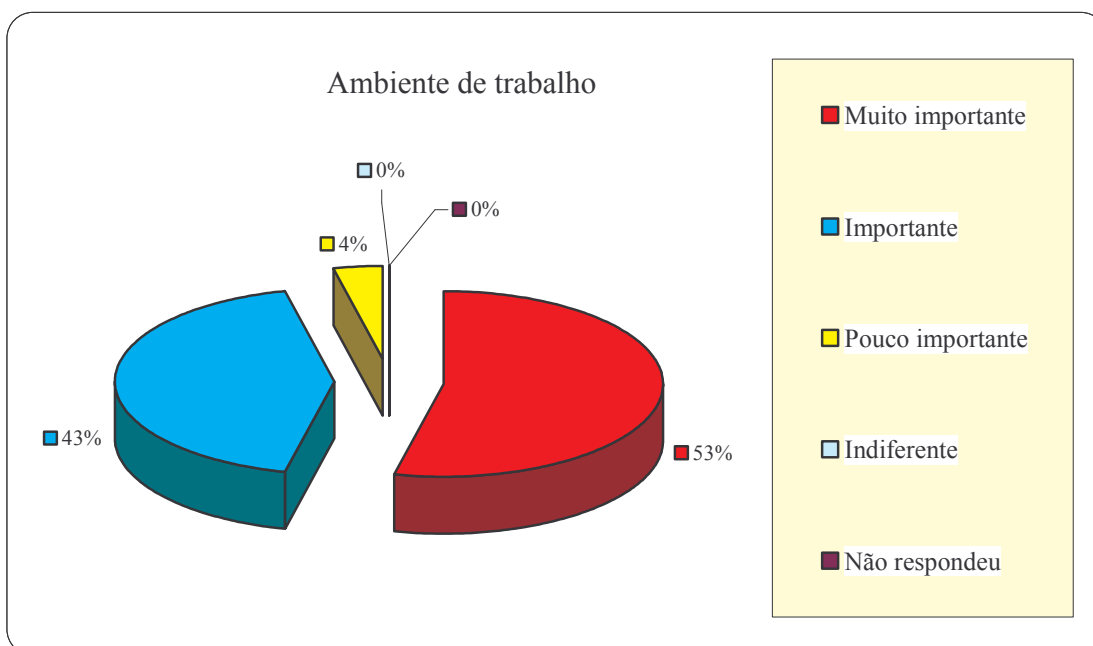
2.2 Tipo de trabalho pessoal		
	Total de respostas	%
Muito importante	62	74%
Importante	21	25%
Pouco importante	00	00%
Indiferente	00	00%
Não respondeu	01	01%
Total	84	100%



⁵⁹ Op. Cit.

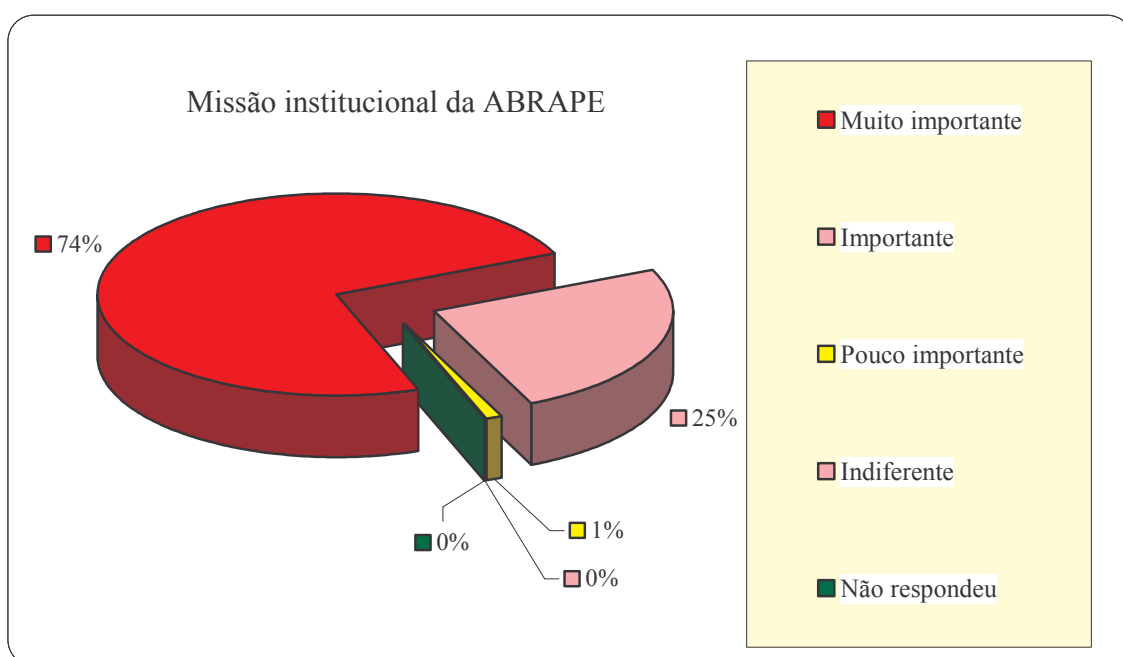
2.3 Tendo em mente que o ambiente de trabalho é um componente significativo para o desenvolvimento do programa de voluntariado, queríamos confirmar se este seria relevante como forma de estímulo para o trabalho. O voluntário da ABRAPE entende que a harmonia, um ambiente organizado e de equilíbrio, são fatores importantes. Do total dos entrevistados, 53% acham muito importante, ao passo que outros 43% apontaram como importante. Ou seja, o tema é relevante para 96% do quadro de voluntários. Para confirmar esta informação podemos cruzar os dados com a questão 9, na qual solicitamos ao entrevistado que identificasse “*Três qualidades da ABRAPE*”, constatando-se que 37% das respostas apontaram a organização como uma das qualidades da ABRAPE, 20% por que a ABRAPE dá apoio aos voluntários e 11% entendem que a recepção da ABRAPE é um fator de qualidade. Examinando a questão 2.11, vimos que 99% entendem ser o relacionamento com os funcionários da instituição um fator importante, e abordando a questão 4, observamos que 18% das respostas vêm como um fator positivo o modelo de gestão da ABRAPE. Quando ponderamos por tempo de voluntariado percebemos que existe um equilíbrio das respostas, exceto os que estão na faixa de 2 a 3 anos, pois entendem o tema ser de muita relevância para a sua ação (81%).

2.3 Ambiente de trabalho		
	Total de respostas	%
Muito importante	45	53%
Importante	36	43%
Pouco importante	03	04%
Indiferente	00	00%
Não respondeu	00	00%
Total	84	100%



2.4 Como a ABRAPE está em processo de reforma administrativa e pretendendo qualificar a instituição com a introdução de novas técnicas e ferramentas de administração desenvolvidas para o Terceiro Setor, o tema “*Missão institucional da ABRAPE*” passou a ser um conceito de relevância para a diretoria. Queríamos saber se o voluntário conhecia e valorizava o tema. Mais uma vez, constata-se que o voluntário está atento, pois 74% dos entrevistados reconhecem ser o tema de muita importância e 25% importante, totalizando 99% dos entrevistados reconhecendo a sua relevância. A variação se mantém também quando comparamos por tempo de voluntariado, e a frequência é a mesma, com variações de 67% a 78% dos que julgam o tema muito relevante. Se cruzarmos com a questão 7, onde pedimos para o voluntário comentar o texto da missão, observamos que 35% a valorizam, pois ela une a psicologia e a visão espiritual, 23% por acreditarem que ajuda a desenvolver o potencial de evolução das pessoas, 17% por perceber a pessoa como um ser integral e 15% pelo fato dela ser um instrumento de facilitação para a atuação do psicólogo voluntário. Finalmente, quando comparamos com a questão 2.12 verificamos que 95% percebem a causa como relevante.

2.4 Missão institucional da ABRAPE		
	Total de respostas	%
Muito importante	62	74%
Importante	21	25%
Pouco importante	01	01%
Indiferente	00	00%
Não respondeu	00	00%
Total	84	100%

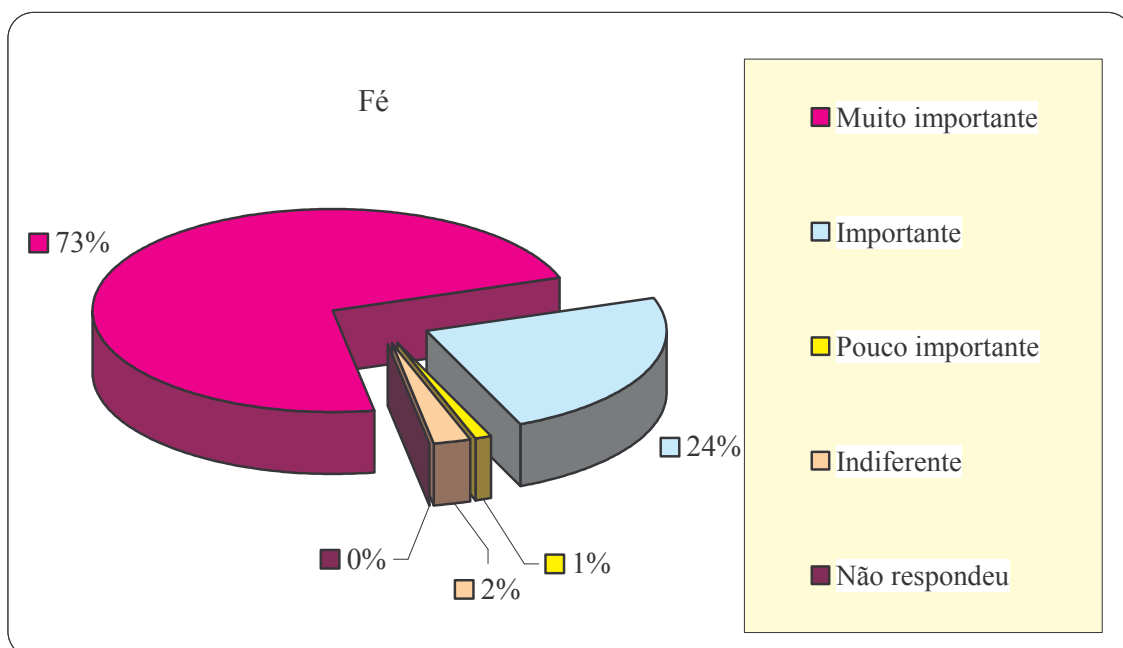


2.5 A fé como fator de motivação e de mobilização para o trabalho voluntário é o ponto central de nossa pesquisa. A fé, de fato, é um conceito que mexe com as pessoas e que provoca o comprometimento com causas humanas e sociais? Constatamos que para 99% dos voluntários da ABRAPE a fé é um fator significativo para o seu trabalho, sendo que 73% acham a fé muito relevante, 24% acham relevante, 1% pouco importante e 2% dos entrevistados são indiferentes a esta questão para a sua militância. Se observarmos de modo segmentado, por tempo de voluntariado, verificamos que 100% dos que estão

iniciando o voluntariado (até 3 meses) acham a fé muito importante para este tipo de atividade, enquanto que a frequência baixa e mantém-se estável nas outras faixas de tempo variando de 63% a 74% os que acham muito importante este fator. Prospectando outras questões não encontramos evidências fortes nas respostas que pudessem sugerir a fé como fator motivador para a ação voluntária com valor estatístico, exceto de modo indireto. Se analisarmos a questão 7, em que se pede para comentar a missão da ABRAPE, observamos que a maior incidência de respostas (35%) aponta que ela une a psicologia e a visão espiritual, na questão 9 “*Aponte três qualidades da ABRAPE*” a maior incidência (37%) aponta a organização como fator de qualidade, por que entre outros motivos trata sobre o tema da fé, propondo a união da psicologia e a visão espiritual.

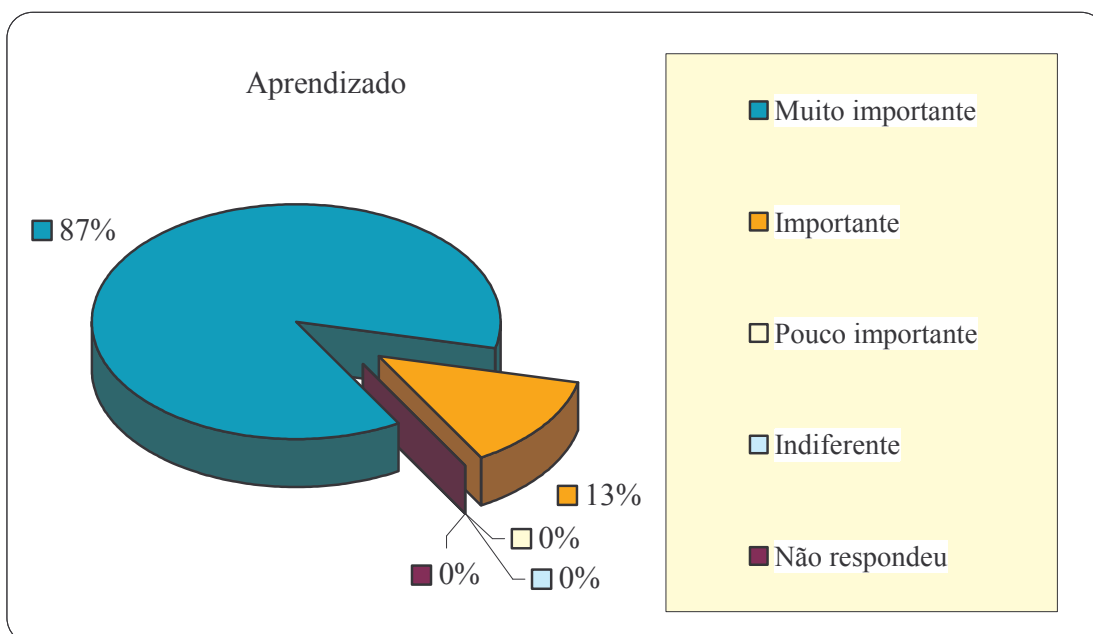
Por último, na questão 4, na qual se pede para que sejam citados os aspectos positivos que o voluntário observa no trabalho voluntário da ABRAPE, 9% das respostas apontam a possibilidade de integrar o tratamento psicológico com a visão espiritual.

2.5 Fé		
	Total de respostas	%
Muito importante	61	73%
Importante	20	24%
Pouco importante	01	01%
Indiferente	02	02%
Não respondeu	00	00%
Total	84	100%



2.6 Neste item, pretendíamos saber se os projetos que a ABRAPE oferece são significativos na contribuição da formação profissional, portanto, um componente atrativo na captação de novos voluntários. Os indicadores demonstram que o Projeto Terapia Social é um campo muito propício para a formação profissional do voluntário. Indagados sobre se a aprendizagem é um fator relevante, 87% entendem ser muito importante e 13% importante, ou seja, 100% dos entrevistados acham relevante a ação para sua formação. Ponderando com a questão 4, em que é pedido para citar os aspectos positivos do seu trabalho como voluntário da ABRAPE, 26% indicam como positivo proporcionar aprimoramentos pessoais, profissionais e espirituais. Observando a questão 10, em que é perguntado “... *quais os principais fatores de motivação para o desenvolvimento do Projeto Terapia Social*”, 31% indicaram a realização pessoal e profissional como motivador. Um detalhe que deve também ser considerado, e de modo significativo, é que mesmo para os mais experientes (acima de 3 anos) a aprendizagem continua a ser considerada relevante (89% muito importante e 11% importante). Podemos inferir desta análise que a aprendizagem, além de ser um poderoso componente de atração de voluntário, é também para a retenção deste.

2.6 Aprendizado		
	Total de respostas	%
Muito importante	73	87%
Importante	11	13%
Pouco importante	00	00%
Indiferente	00	00%
Não respondeu	00	00%
Total	84	100%

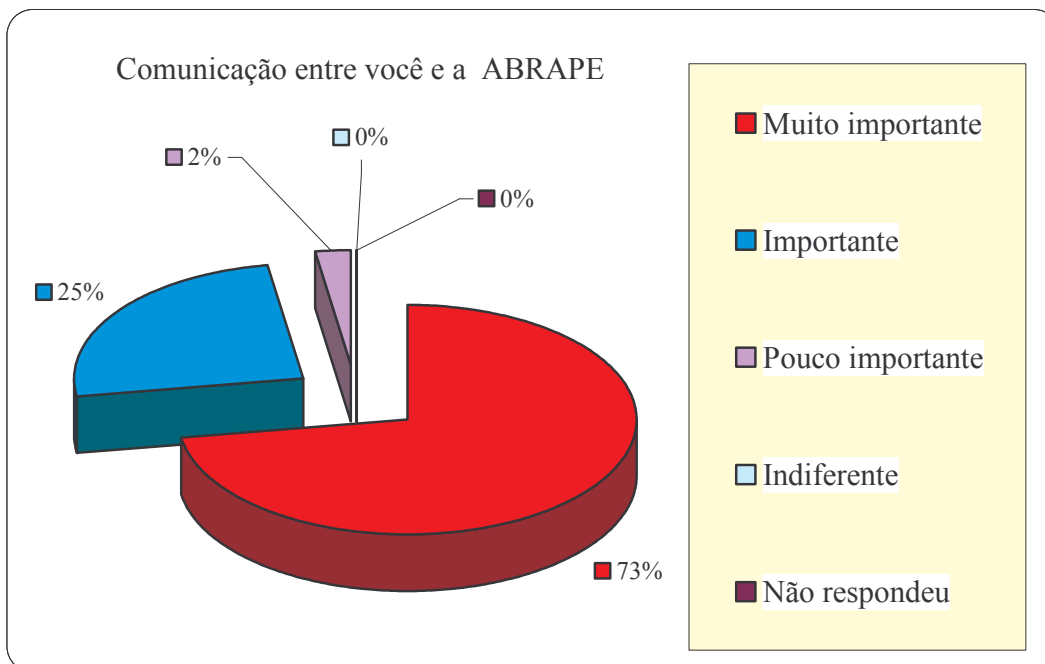


2.7 Sadao⁶⁰ sustenta que para o sucesso da Instituição “*a comunicação institucional precisa ser eficiente e transparente*”. Na elaboração do Planejamento Estratégico da ABRAPE, a área de comunicação foi apontada como um dos pontos fracos a ser administrado. A pesquisa indica que 98% dos entrevistados (73% muito importante e 25% importante) consideram a comunicação um fator relevante que deve ser levado em conta. Cruzando com a questão cinco onde se pede para o entrevistado citar os aspectos negativos que ele observa como voluntário 13% indicam falhas no sistema de comunicação da

⁶⁰ Op. Cit.

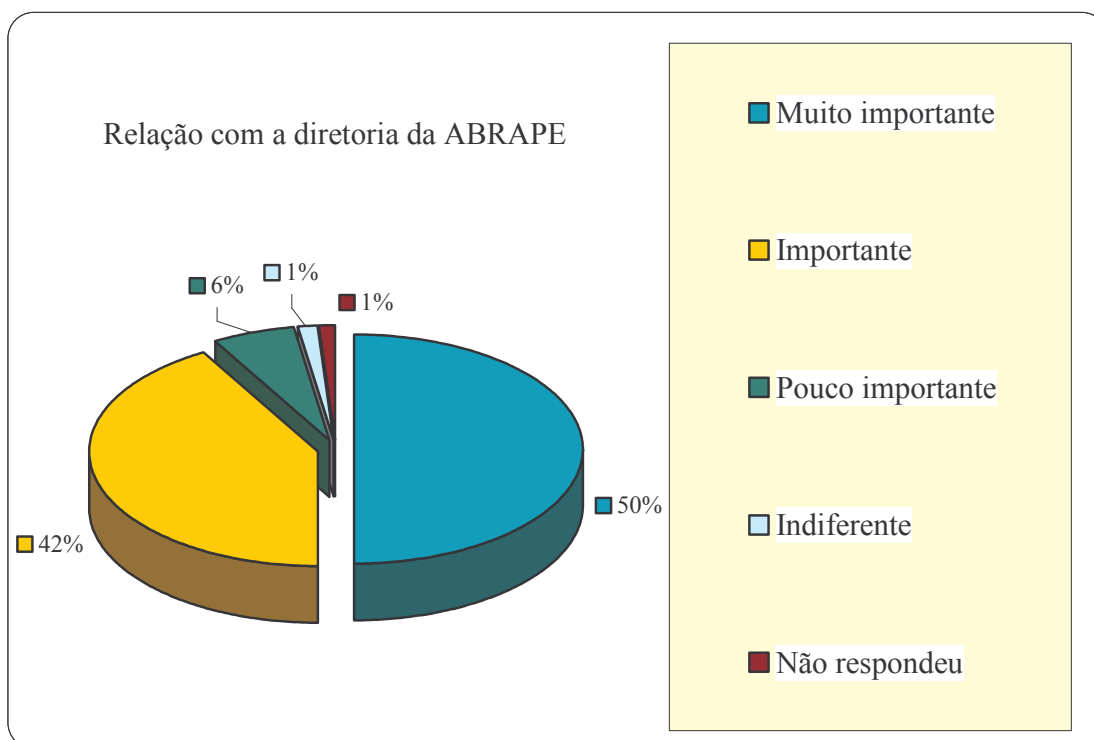
ABRAPE. Ao analisar a questão 9, sobre os desafios da ABRAPE, percebe-se a preocupação dos voluntários com a ABRAPE quando é solicitado para apontar três desafios desta: 40% das respostas indicam estruturar a comunicação, sendo que entre outros comentários 16% sugerem que a ABRAPE deve investir na conscientização do voluntário, 7% no reconhecimento da opinião pública e 4% no esclarecimento do público da visão da ABRAPE.

2.7 Comunicação entre você e a ABRAPE		
	Total de respostas	%
Muito importante	61	73%
Importante	21	25%
Pouco importante	02	02%
Indiferente	00	00%
Não respondeu	00	00%
Total	84	100%



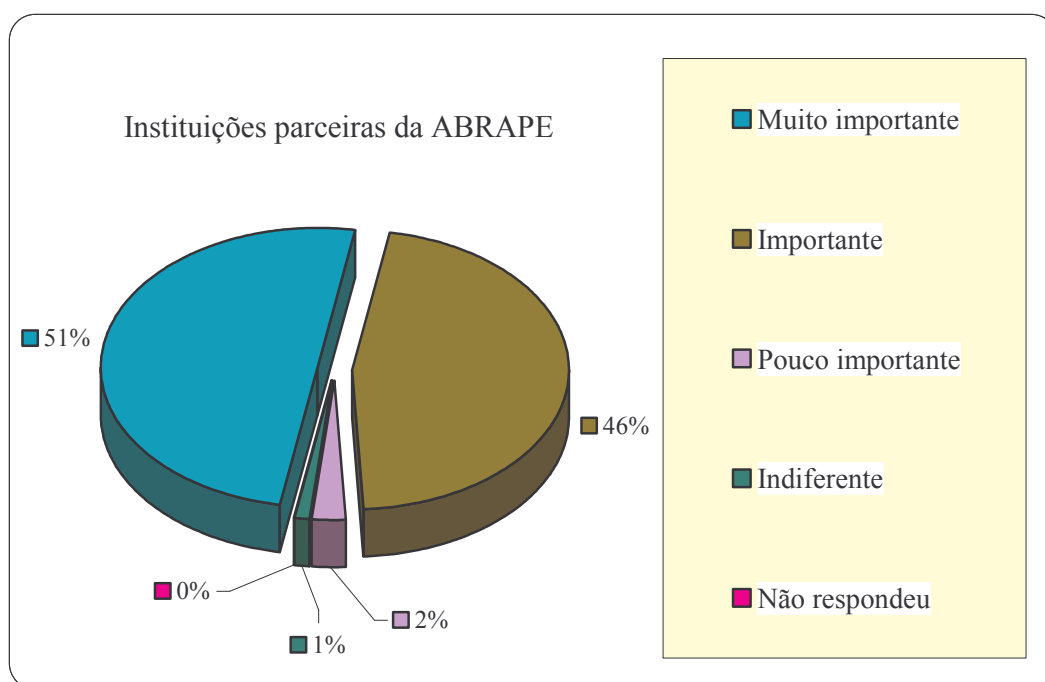
2.8 Ao analisar esta questão, observa-se que para o voluntário da ABRAPE a relação com a diretoria na sua ação voluntária é relevante (92%), porém, o acento na relevância baixa em relação às outras temáticas dos que acham muito importante existir um relacionamento (50%). Ao cruzar estes dados com os da questão 2.11, é interessante notar que 99% dos voluntários sugerem ser muito importante sua relação com os funcionários, sendo destes 70% muito importante e 29% importante do que com a diretoria. Esta variável pode sugerir 3 situações: a) um papel fundamental para o sucesso dos projetos atribuído à administração da ABRAPE, pois se cruzar com a questão 9, sobre as qualidades da ABRAPE, observa-se que 11% das respostas identificam a recepção da ABRAPE e 37% a sua organização como fatores de qualidade; b) um relacionamento muito estreito com a diretoria, mas que não é decisivo para o desenvolvimento de sua ação; c) ou ao contrário, existe uma falha na comunicação ou distanciamento dos diretores em relação aos voluntários. Quando fazemos a análise comparativa por tempo de voluntariado percebemos uma maior relevância desta relação para os que estão iniciando o trabalho (67% muito importante e 33% importante) ao passo que o interesse diminui nas outras faixas, mantendo-se a média do índice geral citado acima, destacando-se desta média apenas os que estão da faixa de 2 a 3 anos de voluntariado. Nesta faixa aumenta o índice dos que são indiferentes a este relacionamento (13%). Destes, os que acham muito importante este relacionamento baixa para 38% em relação à média geral (50%), e os que acham o relacionamento importante aumenta para 50% em relação à média geral (42%).

2.8 Relação com a diretoria da ABRAPE		
	Total de respostas	%
Muito importante	42	50%
Importante	35	42%
Pouco importante	05	06%
Indiferente	01	01%
Não respondeu	01	01%
Total	84	100%



2.9 O objetivo desta questão era avaliar qual o grau de importância que o voluntário atribui à sua relação com as instituições parceiras e tentar captar se essa questão interfere no desenvolvimento do seu trabalho, já que ele é realizado nestas instituições que acolhem o Projeto Terapia Social. A pesquisa constatou uma preocupação verificada como muito importante para 51% dos entrevistados e como importante para 46%, totalizando em 97% os que acham relevante esta relação para o bom desempenho dos trabalhos. Ao analisarmos por tempo de voluntariado, verificamos que 100% dos que estão iniciando (até 3 meses) acham muito importante o relacionamento, ao passo que o nível de importância vai baixando conforme o tempo de voluntariado de 3 meses a 1 ano (69%), de 1 a 2 anos (61%), de 2 a 3 anos (24%), acima de 3 anos (44%).

2.9 Instituições parceiras da ABRAPE		
	Total de resposta	%
Muito importante	42	50%
Importante	39	46%
Pouco importante	02	02%
Indiferente	01	01%
Não respondeu	00	00%
Total	84	100%



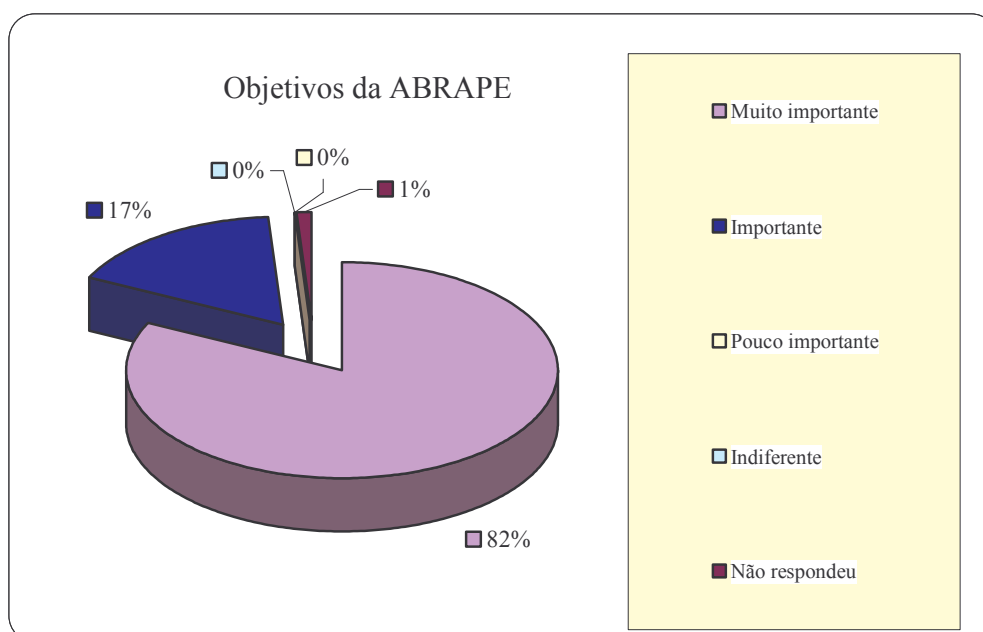
2.10 Para o voluntário os objetivos da ABRAPE junto com o aprendizado (87%) são os fatores mais relevantes para a sua ação, sendo que 82% dos entrevistados afirmam ser este muito importante e 17% como importante. Se analisarmos estes dados com os da questão 9 (qualidades da ABRAPE), verificaremos que 23% das respostas indicam a responsabilidade social da ABRAPE e 6% o desenvolvimento de valores humanos como fatores de qualidade. Na questão 10 (quais os principais fatores de motivação), observa-se que o voluntário vê na responsabilidade social (26%) um fator de motivação para o trabalho no Projeto Terapia Social. Ponderando os cruzamentos de forma segmentada, por tempo de voluntariado, percebe-se a significância do tema

para os voluntários a partir dos que acham muito importante os objetivos da ABRAPE com destaque para as faixas de 1 a 2 anos (96%) e os acima de 3 anos (81%), e nas outras faixas:

de até 3 meses (67%), de 3 meses a 1 ano (77%), de 1 a 2 anos (96%), de 2 a 3 anos (69%), acima de 3 anos (81%).

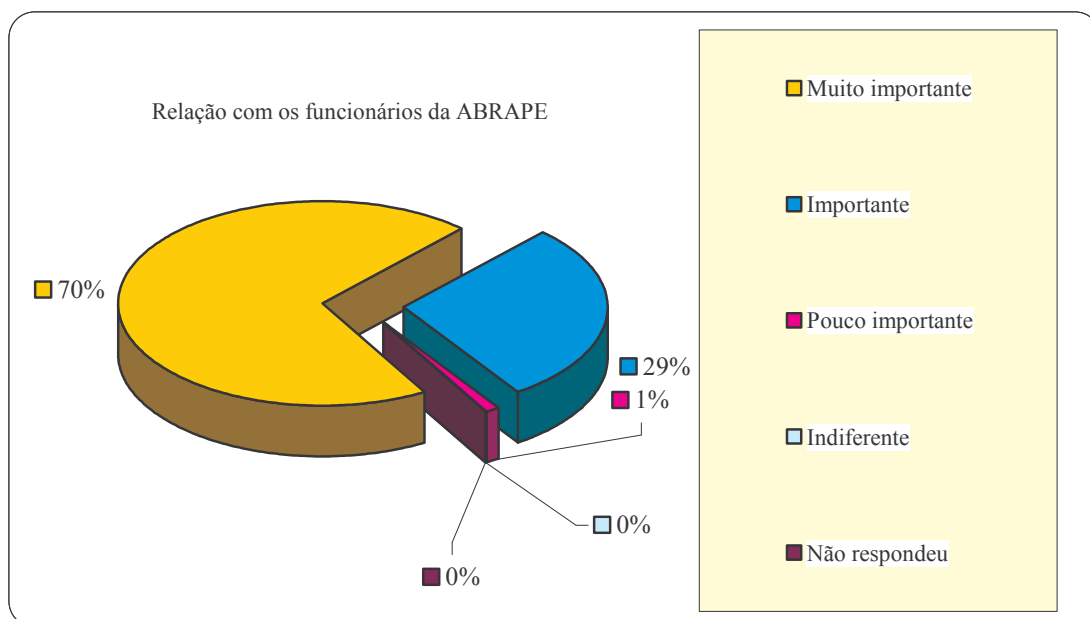
Este quadro pode indicar que a fidelidade da ABRAPE com os seus objetivos promove, da mesma forma que o aprendizado, um poder significativo de atração e retenção de voluntário. Parece que também se confirma a afirmativa de Sadao de que “a coerência entre os objetivos pretendidos com as ações realizadas é o principal meio de sucesso” da instituição.

2.10 Objetivos da ABRAPE		
	Total de respostas	%
Muito importante	69	82%
Importante	14	17%
Pouco importante	00	00%
Indiferente	00	00%
Não respondeu	01	01%
Total	84	100%



2.11 Pode-se afirmar que o papel e desempenho dos funcionários na atração e retenção de voluntário é estratégica para a ABRAPE se considerarmos significativos os dados levantados nesta questão. O voluntário julga ser relevante a relação com os funcionários (99%). Destes 70% afirmam ser muito importante o relacionamento, enquanto 29% definem como importante. Investigando os dados pela segmentação, por tempo de voluntariado, observamos uma assimetria em relação à média geral, na faixa de 2 a 3 anos de voluntariado, já que o índice dos que acham muito importante baixa 44% em relação à média geral (70%), e os que acham importante sobe 56% em relação à média geral (29%).

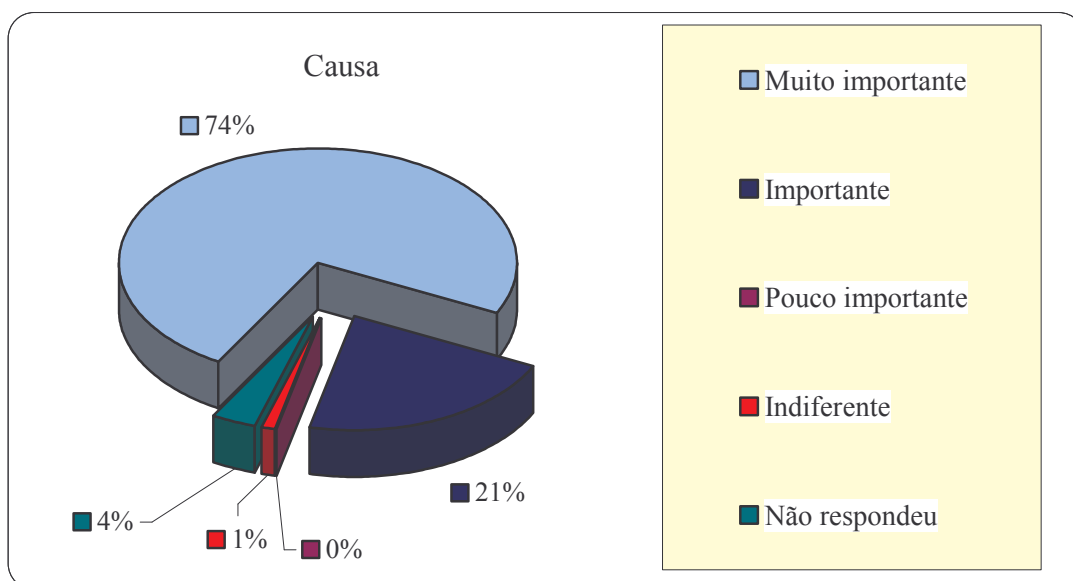
2.11 Relação com os funcionários da ABRAPE		
	Total de respostas	%
Muito importante	59	70%
Importante	24	29%
Pouco importante	01	01%
Indiferente	00	00%
Não respondeu	00	00%
Total	84	100%



2.12 Concluimos com esta questão a mensuração do grau de importância que o voluntário atribui às temáticas que julgamos serem significativas para o bom desenvolvimento de projetos sociais alicerçados em programa de voluntariado.

A causa parece ser outro fator motivador da ação voluntária, é o que entendem 95% dos entrevistados. Para 74% destes, a causa é muito importante e para 21% importante. O valor deste tema para o voluntário pode ser realçado quando analisado cruzando-o com outras questões abordadas no questionário. Como na questão 4 (cite os aspectos positivos do seu trabalho como voluntário) em que 17% indicam poder desenvolver a prática da solidariedade, 9% por integrar o tratamento psicológico com a visão espiritual e 16% pelos projetos sociais. Na questão 6 (conte-nos sobre sua entrada na ABRAPE) 36% afirmam que entraram por causa da proposta e gestão da ABRAPE. Na questão 9 (qualidades da ABRAPE) 23% entendem a responsabilidade social como quesito de qualidade. E, finalmente, na questão 10 (principais fatores de motivação) 26% entendem como fator motivador a responsabilidade social da ABRAPE e 19% a possibilidade que a ABRAPE oferece para contribuir com o bem estar e o desenvolvimento das pessoas também como fatores motivadores. Ao prospectarmos por tempo de voluntariado, constatamos, observando a planilha, que existe uma certa equalização entre todas as faixas com o resultado geral no reconhecimento do tema como muito relevante na visão do voluntário.

2.12 Causa		
	Total de respostas	%
Muito importante	62	74%
Importante	18	21%
Pouco importante	00	00%
Indiferente	01	01%
Não respondeu	03	04%
Total	84	100%



3. A abordagem desta questão se mostrou um ponto muito interessante para a análise ao se constatar que para parte significativa dos voluntários (38%) as expectativas são superiores às iniciais e, não menos importante, para 54% elas continuam semelhantes, sendo que somente 7% do corpo de voluntário tem hoje uma expectativa menor do que quando entrou para o Projeto. Analisando os dados por tempo de ABRAPE observamos que o maior quadro de insatisfeitos encontram-se na faixa de 2 a 3 anos de voluntariado (19%) e os acima de 3 anos (7%). Porém, verifica-se que nas mesmas faixas, de 2 a 3 anos temos 25% com expectativas superiores e 56% semelhantes e os acima de 3 anos, 41% com expectativas superiores e 48% semelhantes.

Estes indicadores sugerem que a prática da ABRAPE consegue atender positivamente partes significativas das expectativas do voluntariado se considerarmos a afirmação de Sadao que a “*expectativa, em geral muito além do possível*”, conseguindo manter um padrão de qualidade e relacionamento de modo a sustentar os seus objetivos, mas também mostra que para retê-los precisa identificar as falhas no sistema e corrigi-los.

Por considerarmos esta uma fonte de informação relevante tentaremos elucidar os gargalos que mais incomodam estes grupos prospectando estas duas faixas. Na questão 4 (cite os aspectos positivos do trabalho voluntário na ABRAPE), percebemos que os dois grupos indicam como fator mais positivo o trabalho propiciar aprimoramentos pessoais, profissionais e espirituais, respectivamente 41% e 29%. Também na questão 5 (cite os aspectos negativos que você observa no seu trabalho como voluntário da ABRAPE), os dois grupos convergem ao indicar que são na organização da ABRAPE e na comunicação onde se localizam os aspectos mais negativos da instituição que afetam o seu trabalho, respectivamente 48% e 47%. Na questão 9 (aponte três desafios da ABRAPE) a maior incidência de respostas na faixa de 2 a 3 anos são pela necessidade de estruturar a comunicação (34%) e dos acima de três anos a expansão e ampliação da ABRAPE (21%) e a preocupação com a estruturação da comunicação (19%).

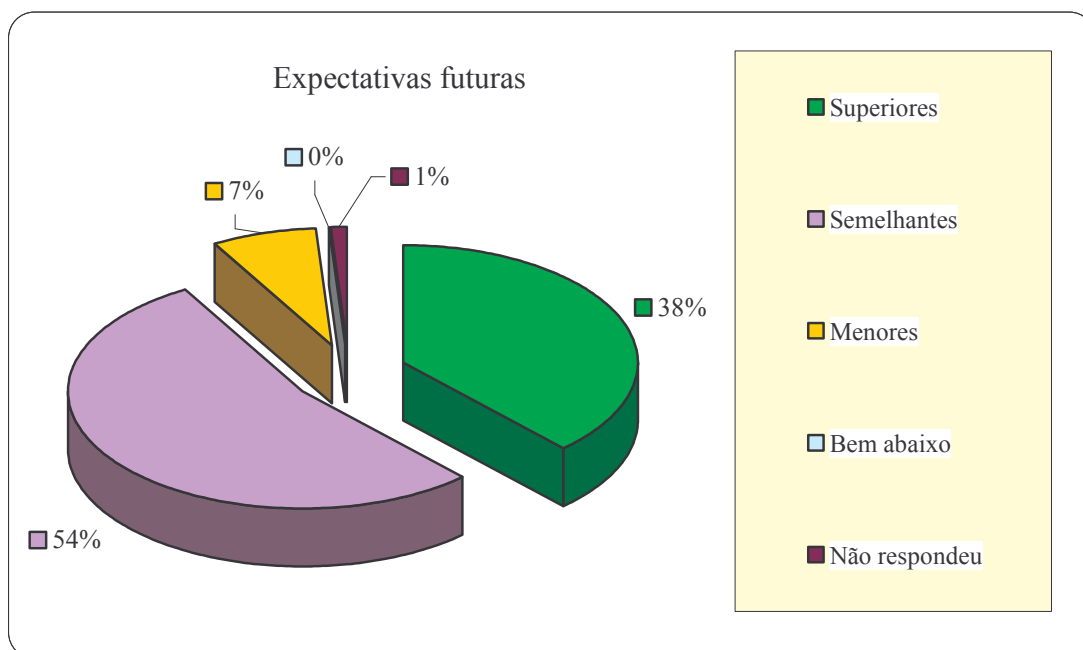
As queixas mais frequentes dos voluntários são: a falta de mais opções de horários e supervisores para supervisão, reuniões não produtivas, muitas vezes o voluntário não tem oportunidade de participar as experiências, às vezes na supervisão não aparecem pessoas para poder dividir um pouco o aprendizado, falta de comunicação com as instituições parceiras e com a sociedade em geral, conscientização dos voluntários, falta de promoção e valorização dos voluntários, oferecimento de melhores condições de trabalho, exclusão dos voluntários que só querem tirar proveito da ABRAPE, falta de voluntários para suprir a demanda, mais cursos, mais cursos com custos menores, maior integração entre dirigentes e voluntários, falta de abrangência das parcerias, ampliar parcerias, demora na fila de espera, falta de controle, falta de material, falta de ajuda de custo para condução, espaço do consultório inadequado, as paredes dos consultórios são muito finas, falta de definição do que é pessoa carente, ausência do paciente à sessão.

Acreditamos que, se a ABRAPE conseguir administrar de modo eficiente estes problemas mais recorrentes, levantados pelos voluntários mais

experientes da instituição, poderá dar um salto de qualidade e consolidar com proficiência o seu programa de voluntariado.

Nas questões de 4 a 10 resolvemos aplicar o método qualitativo de pesquisa, com questões abertas, objetivando que o voluntário se expressasse livre de constrangimentos que questões fechadas impõem. Tínhamos em mente explorar mais, pela espontaneidade das respostas, os sentimentos, as impressões e críticas que dificilmente poderíamos captar nas questões fechadas. Codificamos os comentários registrados na conceituação que segue nos quadros.

3. Em relação às expectativa iniciais e pela sua experiência na ABRAPE, você considera que as suas expectativas futuras são:		
	Total de respostas	%
Superiores	32	38%
Semelhantes	45	54%
Menores	06	07%
Bem abaixo	00	00%
Não respondeu	01	01%
Total	84	100%



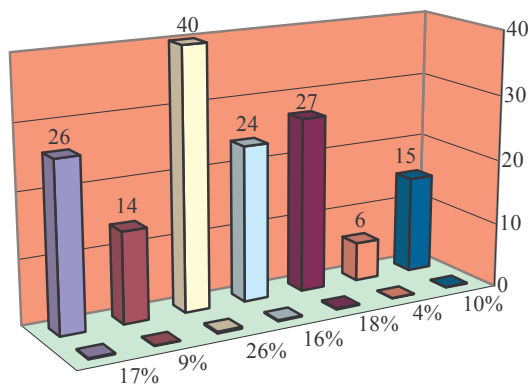
4. Nesta questão procuramos identificar quais os fatores que mais chamam a atenção do voluntário no desenvolvimento do seu trabalho. Pelas respostas podemos perceber, como já indicado na questão 2.6 (aprendizado) que o aprendizado é o fator que mais atrai e retém o voluntário. Para o voluntário, ser membro da ABRAPE propicia o aprimoramento nos níveis pessoal, profissional e espiritual (26%). O voluntário identifica no modelo de gestão da ABRAPE (18%) e a possibilidade de se aperfeiçoar desenvolvendo a prática da solidariedade (17%), por que os projetos sociais desenvolvidos (16%) integrando o tratamento psicológico com a visão espiritual (9%) permitem contribuir com o bem estar e desenvolvimento das pessoas (10%), exercendo sua profissão. E por último, também a parceria é vista como fator positivo (4%). Quando comparamos por tempo de voluntariado verificamos que o aspecto mais positivo para o voluntário:

Até 3 meses é o modelo de gestão da ABRAPE (43%)
Se 3 meses a 1 ano são os projetos sociais da ABRAPE (43%)
De 1 a 2 anos (38%), 2 a 3 anos (41%), acima de 3 anos (29%) são o aprimoramento.

Analisando estas informações, é possível afirmar que oferecer o aprimoramento é uma poderosa ferramenta que a ABRAPE possui para atrair e reter voluntários nos projetos.

4. Cite os aspectos positivos que você observa no seu trabalho como voluntário da ABRAPE.		
	Total de respostas	%
Poder desenvolver a prática da solidariedade	6	17%
Integrar o tratamento psicológico com a visão espiritual	4	09%
Por propiciar aprimoramento pessoal, profissional e espiritual	0	26%
Os projetos sociais da ABRAPE	4	16%
O modelo de gestão da ABRAPE	7	18%
O trabalho realizado em parceria com os Centros Espíritas	6	04%
Por contribuir com o bem estar e o desenvolvimento das pessoas	5	10%
Total	52	100%

Cite os aspectos positivos que você observa no seu trabalho como voluntário da ABRAPE

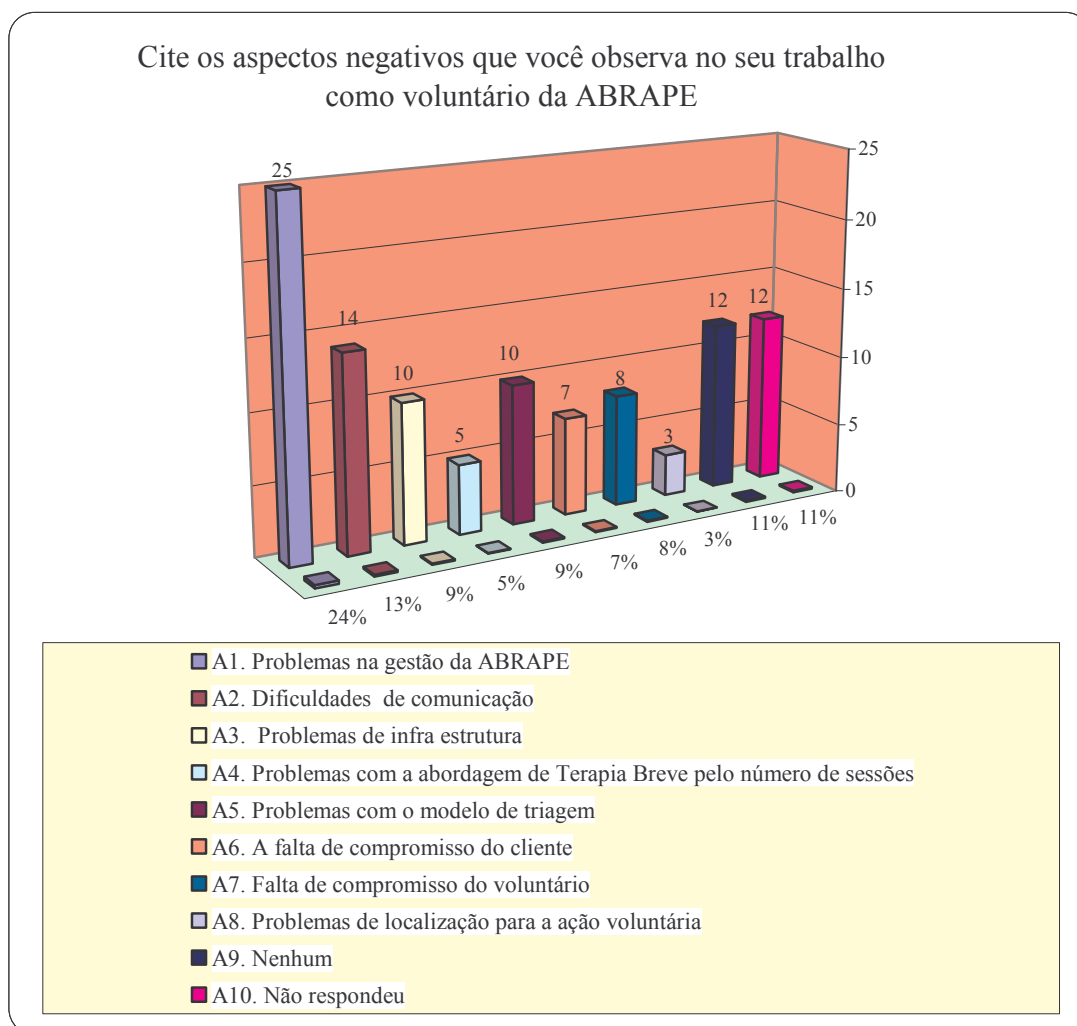


- A1. Poder desenvolver a prática da solidariedade
- A2. Integrar o tratamento psicológico com a visão espiritual
- A3. Participar de projetos sociais que propiciam aprimoramento pessoal, profissional e espiritual
- A4. Pelos projetos sociais da ABRAPE
- A5. Pelo modelo de gestão da ABRAPE
- A6. Pelo trabalho em parceria com os Centros Espíritas
- A7. Por contribuir com o bem estar e o desenvolvimento das pessoas

5. Nesta questão, procuramos identificar os fatores negativos que o voluntário sente no desenvolvimento da ação. O objetivo era captar possíveis gargalos que podem levar ao desinteresse, ao desânimo, etc. O aspecto mais negativo que o voluntário identifica é na gestão da ABRAPE (24%), sendo que este índice sobe para 60% no grupo dos novos voluntários. As críticas vão desde incompatibilidade de agendas das reuniões, problemas de relacionamentos, a falta de controle e orientação na triagem das pessoas interessadas nos tratamentos. A comunicação também é vista com deficiência (13%), e esta sobe para 21% na opinião dos voluntários com mais de três anos de ABRAPE. Já 9% das respostas indicam que problemas com infra-estrutura e o modelo de triagem dos pacientes requerem uma atenção especial (espaço inadequado para terapia e falta de definição na conceituação do que é pessoa carente, são algumas das queixas registradas). Observamos que em 8% das respostas há a crítica de falta de compromisso por parte dos voluntários, como por exemplo, a ausência em reuniões agendadas de supervisão. E em 7%, a queixa com a falta de compromisso do paciente. Já em 11% das respostas os voluntários entendem que não existe aspecto negativo a ser registrado. Ao prospectarmos a variável por tempo de voluntariado constata-se que o voluntário:

De 3 meses a 1 ano não observa situações negativas (28%) e outros (28%) optaram por se omitir nesta questão
De 1 a 2 anos (25%), de 2 a 3 anos (32%), acima de 3 anos (26%) apontam problemas ligados à gestão da ABRAPE

5. Cite os aspectos negativos que você observa no seu trabalho como voluntário da ABRAPE.		
	Total de respostas	%
Na gestão da ABRAPE	25	24%
Dificuldades de comunicação	14	13%
Na infra-estrutura	10	09%
Na abordagem de Terapia Breve pelo número de sessões	05	05%
Com o modelo de triagem	10	09%
Com a falta de compromisso do cliente	07	07%
Com a falta de compromisso do voluntário	08	08%
Com a localização para a ação voluntária	03	03%
Nenhum	12	11%
Não respondeu	12	11%
Total	106	100%

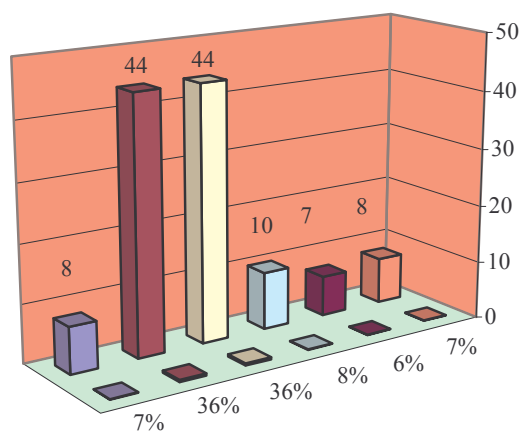


6. Nesta questão, a intenção era captar qual (is) o (s) meio (s) pelo (s) qual (is) a ABRAPE conseguia disseminar sua existência e se comunicar com o público externo e, particularmente, como ela atingia o potencial voluntário, informação esta, necessária para ser utilizada como subsidio do seu plano de comunicação institucional. A pesquisa mostra que os melhores canais de comunicação para captação de voluntários é através de “*indicação*” (36%) e pela “*proposta e gestão da ABRAPE*” (36%). Outros meios percebidos que atraem os voluntários são “*os congressos e simpósios*” (7%), “*veiculação do programa de rádio da ABRAPE*” (8%), “*por motivos pessoais e profissionais*”

(7%) e “pela Federação Espírita do Estado de São Paulo (unidade central e centros federados) e centros espíritas ligados a USE - União das Sociedades Espíritas e outras coligações” (6%).

6. Conte-nos sobre sua entrada na ABRAPE.		
	Total de respostas	%
Foi através da participação em congressos e simpósios	08	07%
Foi através de indicação	44	36%
Foi pela proposta e gestão da ABRAPE	44	36%
Foi através do programa de rádio da ABRAPE na Rede Boa Nova	10	08%
Foi através da Federação Espírita (de São Paulo) e centros espíritas	07	06%
Por motivos pessoais e profissionais	08	07%
Total	121	100%

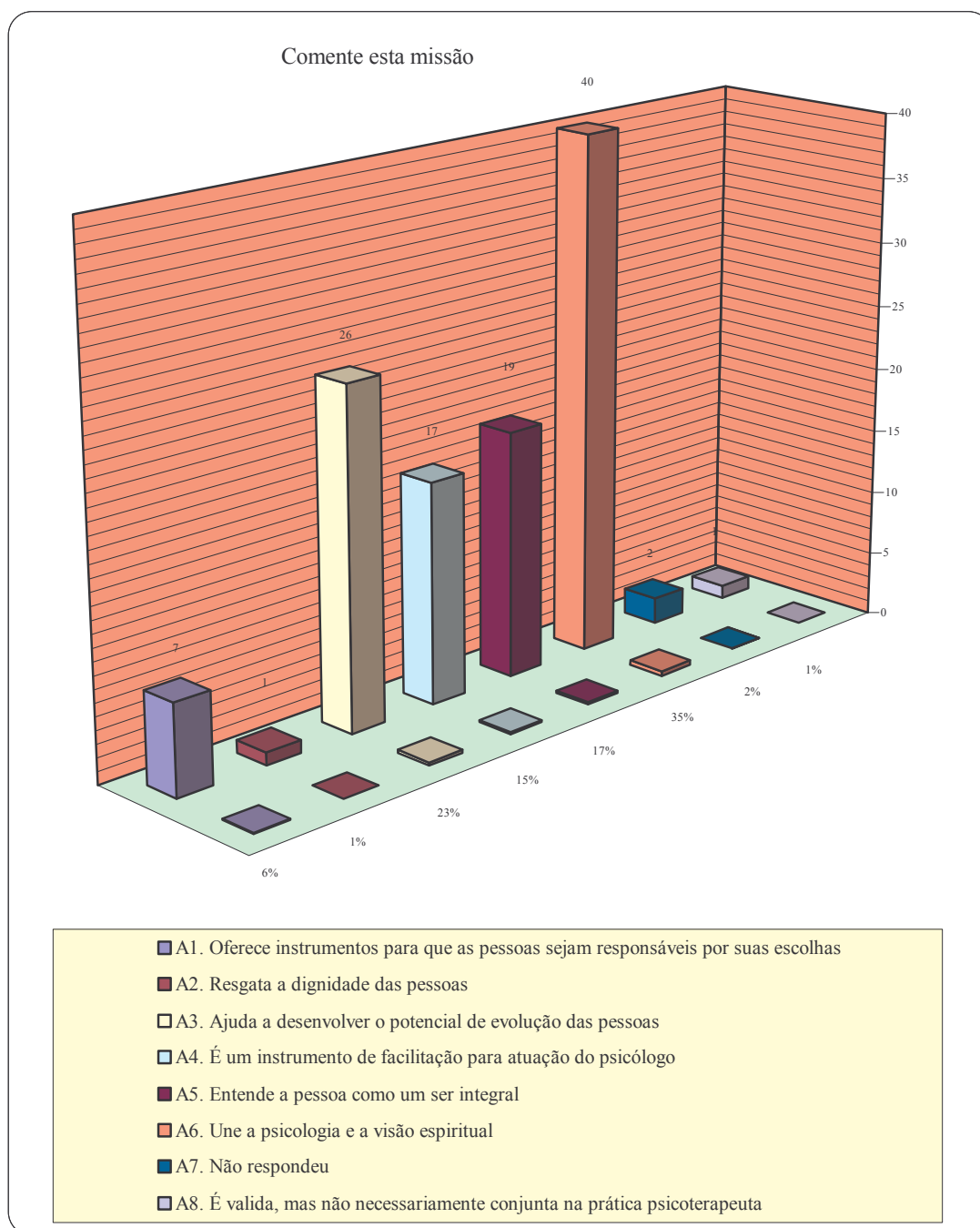
Conte-nos sobre sua entrada na ABRAPE



- A1. Através da participação em congressos e simpósios
- A2. Através de indicação
- A3. Proposta e gestão da ABRAPE
- A4. Através do programa de rádio da ABRAPE na Rede Boa Nova
- A5. Através da Federação Espírita do Estado de São Paulo e centros espíritas
- A6. Por motivos pessoais e profissionais

7. Como a diretoria da ABRAPE tinha elaborado a Missão e Visão da instituição recentemente, pretendíamos testar se estas estavam afinadas com o que pensa o voluntário. Esta variável mostrou que o voluntário se identificou com ambas por achar que *“une a psicologia e a visão espiritual”* (35%), por esta *“ajudar a desenvolver o potencial de evolução das pessoas”* (23%), *“por entender a pessoa como um ser integral”* (17%), por entender que esta seria *“um instrumento facilitador para a atuação do psicólogo”* (15%), *“por que oferece ferramentas para que as pessoas sejam responsáveis nas escolhas”* (6%) e também *“por achar válida, mas não necessariamente conjunta na prática psicoterapêutica”* (1%). Analisando os dados segmentados por tempo de voluntariado, percebemos que a maior frequência de comentários são por que *“une a psicologia e a visão espiritual”*, nos de até 3 meses (38%), de 3 meses a 1 ano (38%), de 1 a 2 anos (41%), de 2 a 3 anos (32%), exceção feita aos da faixa acima de 3 anos em que se verifica a maior incidência de comentários no porque *“ajuda a desenvolver o potencial de evolução das pessoas”* (45%).

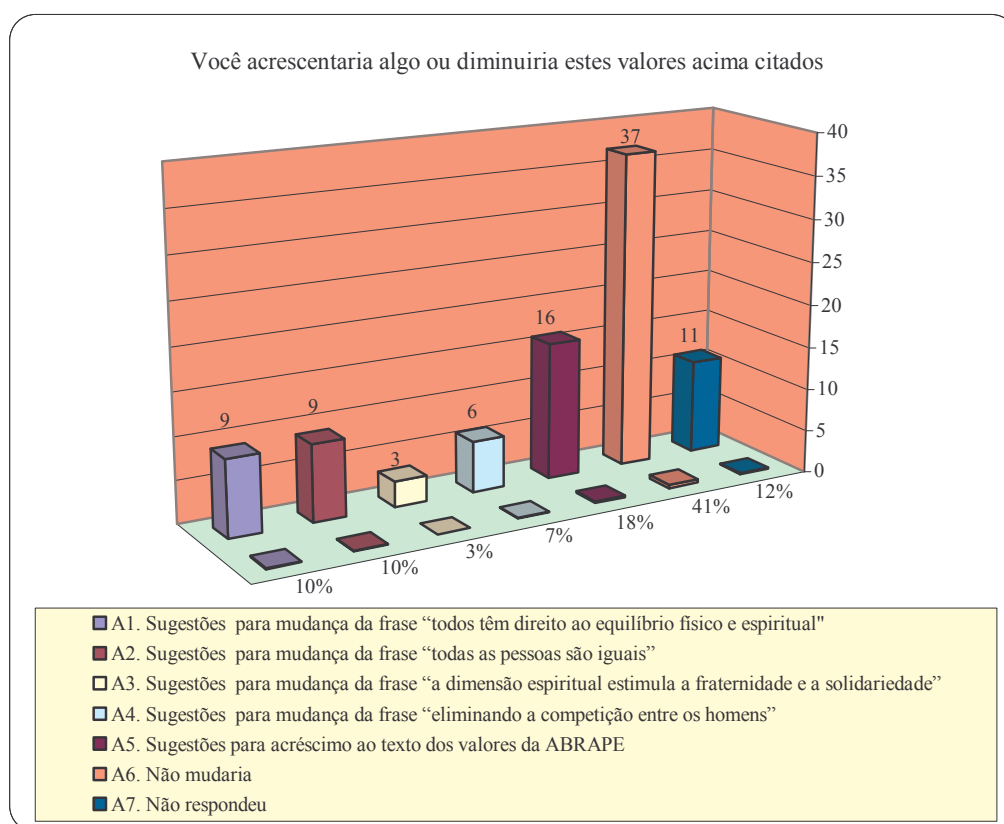
7. A ABRAPE tendo a visão de que “todo ser humano tem potencial para realizar escolhas de forma consciente” definiu como missão “utilizar a psicologia e a visão espiritual como instrumentos de auto conhecimento, potencializando o ser humano para realizar escolhas”. Comente esta missão.		
	Total de respostas	%
Oferece ferramentas para que as pessoas sejam responsáveis nas escolhas	07	06%
Resgata a dignidade das pessoas	01	01%
Ajuda a desenvolver o potencial de evolução das pessoas	26	23%
É um instrumento de facilitação para atuação do psicólogo	17	15%
Entende a pessoa como um ser integral	19	17%
Une a psicologia e a visão espiritual	40	35%
Não respondeu	02	02%
É válida, mas não necessariamente conjunta na prática psicoterapeuta	01	01%
Total	113	100%



8. Como na questão da missão e visão, queríamos saber se existia identificação dos voluntários com o que foi propugnado como os valores da ABRAPE pela sua diretoria. A pesquisa confirma uma ligação com os valores da ABRAPE e uma afinidade de propósitos entre a instituição e seus

voluntários. Perguntados se teriam sugestões para mudança do texto 41% disseram que não mudariam, 18% sugerem acréscimos ao texto, 12% se omitiram, 10% sugerem mudanças na frase *“todos têm direito ao equilíbrio físico e espiritual”*, como por exemplo, a inclusão da palavra mental na frase; outros 10% sugerem mudanças na frase *“todas as pessoas são iguais”*, solicitando trocar por *“todos tem direitos iguais”* porque todos são iguais na sua essência, mas por uma questão de evolução são desiguais e como tais devem ser respeitados, com direitos iguais; 7% sugerem mudanças na frase *“eliminando a competição entre os homens”* para *“diminuindo”* por acharem improvável a eliminação ou por causa da evolução, ou por causa do sistema ou mesmo porque acham salutar a competição em alguns setores da vida social; e outros 3% sugerem mudanças na frase *“a dimensão espiritual estimula a fraternidade e a solidariedade”*. Comparando por tempo de voluntariado 44% dos que estão iniciando o trabalho sugerem mudança na frase *“todos têm direito ao equilíbrio físico e espiritual”*. Já a maioria dos voluntários das demais faixas disseram que não mudariam o texto: de 3 meses a 1 ano de voluntariado (57%), de 1 a 2 anos (46%), de 2 a 3 anos (32%) e os acima de 3 anos (33%).

8. Os valores da ABRAPE são: “todo ser humano é um espírito em evolução; todas as pessoas são iguais; todos têm direito ao equilíbrio físico e espiritual e; a dimensão espiritual estimula a fraternidade e solidariedade, eliminando a competição entre os homens”.		
Você acrescentaria algo ou diminuiria estes valores acima citados?		
Respostas com sugestões para mudança das frases:		
	Total de respostas	%
<i>“todos têm direito ao equilíbrio físico e espiritual”</i>	09	10%
<i>“todas as pessoas são iguais”</i>	09	10%
<i>“a dimensão espiritual estimula a fraternidade e a solidariedade”</i>	03	03%
<i>“eliminando a competição entre os homens”</i>	06	07%
Respostas com sugestões de acréscimo ao texto	16	18%
Não mudaria o texto	37	41%
Não respondeu	11	12%
Total	91	100%



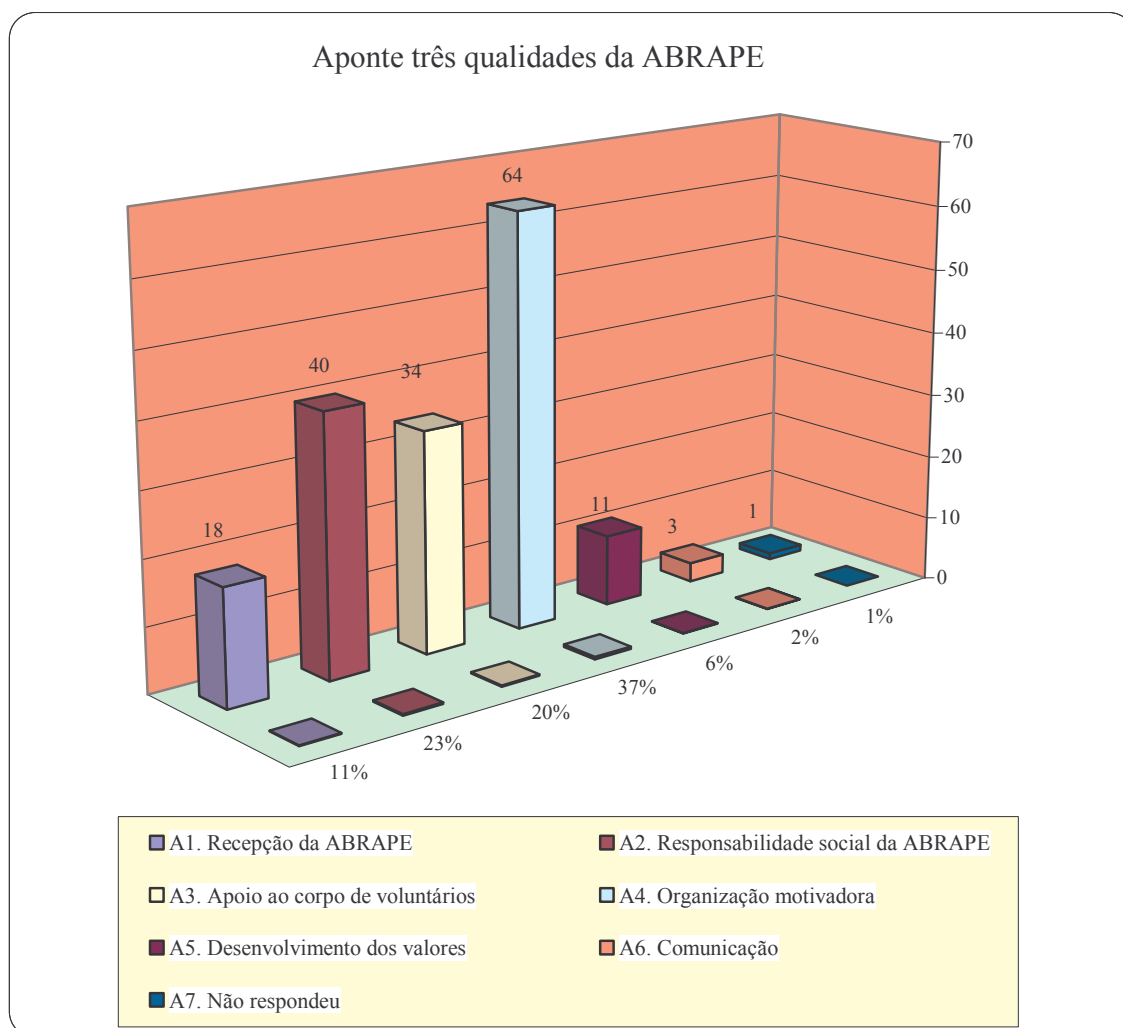
9a. Nesta questão tínhamos em mente captar o que o voluntário valoriza, o que faz com que ele, além do ideal, estabeleça um vínculo forte, o que o faz ficar, o que ele percebe como um facilitador para o desempenho de suas tarefas. Percebemos que o fator “organização” (37%), particularmente o desempenho, a determinação, o esforço, a coragem da diretoria e os bons projetos direcionados e com resultados são vistos como um fator de qualidade. Outro fator significativo, é a ABRAPE dirigir seus esforços em ações que buscam construir um capital social, a sua visão de “responsabilidade social” (23%) que visa desenvolver o empoderamento das pessoas através da psicoterapia “*potencializando o ser humano para realizar escolhas*”. Muito lembrado e reconhecido, não só pela qualidade, mas de atração por que contribui para o processo de aprendizagem é o “apoio ao corpo de voluntários” (20%), particularmente, a supervisão que visa acompanhar os voluntários em suas experiências. A “recepção da ABRAPE” (11%) causa boa impressão ao voluntário, os

comentários são vários, entre eles, que a instituição é receptiva, acolhedora, respeita o próximo, estimula o bom convívio, ponto de encontro, funcionários muito amigos. O voluntário qualifica a ABRAPE portadora e disseminadora “de valores” (6%) como a solidariedade, sociabilidade, igualdade, fraternidade. Pouco, mas lembrada, e percebida como fator de qualidade é a “comunicação” (2%), particularmente o programa de rádio realizado pela instituição. Analisando de forma segmentada, por tempo de voluntariado, observamos o que mais chama a atenção do voluntário nas faixas abaixo:

Até 3 meses são a responsabilidade social (31%) e a organização (23%)
De 3 meses a 1 ano são a organização (39%) e o apoio ao voluntário (26%)
De 1 a 2 anos são a organização (43%) e a responsabilidade social (21%)
De 2 a 3 anos são a organização (38%) e a responsabilidade social (21%)
Acima de 3 anos são a organização (33%) e a responsabilidade social (26%)

A análise destas variáveis demonstra e sugere que a diretoria realiza um bom trabalho motivacional e, que junto com a missão, visão, valores e projetos, inspiram e são catalisadores na captação e retenção de voluntários.

9a. Aponte três qualidades da ABRAPE.		
	Total de respostas	%
Recepção da ABRAPE	18	11%
Responsabilidade social da ABRAPE	40	23%
Apoio ao corpo de voluntários	34	20%
Organização	64	37%
Desenvolvimento dos valores	11	06%
Comunicação	03	02%
Não respondeu	01	01%
Total	171	100%



9b. Nesta questão propusemos ao voluntário que citasse os desafios em que a ABRAPE deveria se aprofundar para melhorar sua administração. A comunicação (24%), a conscientização dos voluntários (16%), a expansão e ampliação da ABRAPE (15%) e manter o que está dando certo (15%) apontam as maiores incidências de comentários. O voluntário também acha que é necessário melhorar os pontos fracos da organização (11%), suprir a demanda por atendimento terapêutico (9%) e ampliar e aprofundar temas de estudo (9%). Por estas indicações percebe-se que o voluntário conhece a ABRAPE, pois sugere pontos fracos da gestão, já indicados nos estudos preliminares

realizados na elaboração do planejamento estratégico da instituição. Comparando-se os dados por tempo de voluntariado, verifica-se que as maiores incidências de desafios para o voluntário são:

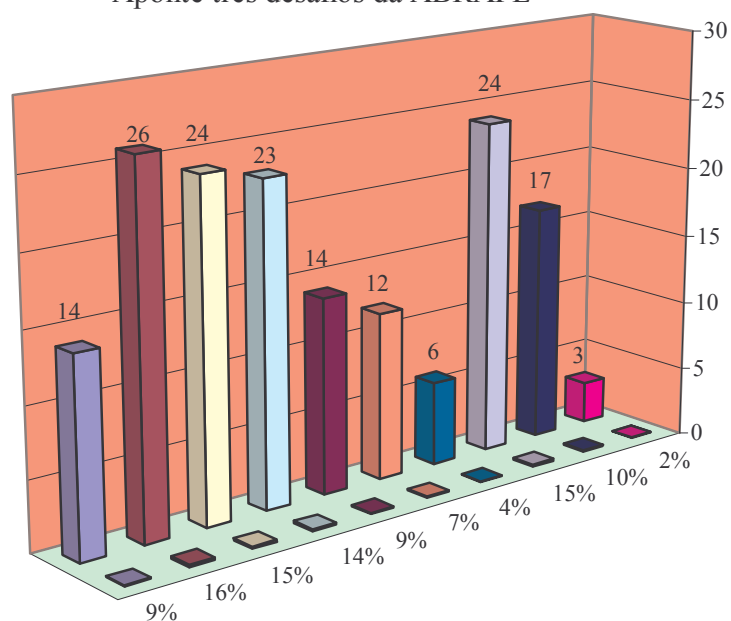
Até 3 meses são a conscientização do voluntário (22%) e a melhora dos pontos fracos da organização (22%)
De 3 meses a 1 ano são a conscientização do voluntário (23%) e manter o que está dando certo (19%)
De 1 a 2 anos são a estruturação da comunicação (27%) e a conscientização dos voluntários (18%)
De 2 a 3 anos são a estruturação da comunicação (34%) e a manutenção do que está dando certo
Acima de 3 anos são a expansão (21%) e a estruturação da comunicação (19%)

A análise dos cruzamentos destes dados, combinados com a tese de Sadao⁶¹ de que “*a comunicação institucional precisa ser eficiente e transparente*”, podemos concluir o acerto de nossa hipótese de que a comunicação é um problema que afeta a motivação, já que sua maior manifestação está nos quadros mais antigos da casa, aumentando a sua intensidade a partir do primeiro ano de trabalho. Podemos também observar que o trabalho de conscientização do voluntário deve estar no foco das preocupações estratégicas da diretoria e a comunicação tem um papel muito importante nesse processo, pois, em todos os extratos de tempo, a preocupação com ela é uma constante. Optamos por manter o tema conscientização separado da “estrutura de comunicação” por dois motivos: primeiro porque o assunto chama muita a atenção do voluntário e segundo porque apesar da comunicação ser um poderoso instrumento de abertura para a conscientização, “porta de entrada”, não é o suficiente, pois requer outros fatores que estimulem o seu amadurecimento como exemplos, ações, cursos etc.

⁶¹ Op. Cit.

9b. Aponte três desafios da ABRAPE.		
	Total de respostas	%
Suprir a demanda por atendimento terapêutico	14	09%
Conscientização do voluntário	26	16%
Expansão e ampliação da ABRAPE	24	15%
Estruturar a comunicação	23	14%
Ampliar e aprofundar temas de estudo	14	09%
Reconhecimento da opinião pública	12	07%
Esclarecimento do público da visão da ABRAPE	06	04%
Manter o que está dando certo	24	15%
Melhorar os pontos fracos da organização	17	10%
Não respondeu	03	02%
Total	163	100%

Aponte três desafios da ABRAPE



- A1. Suprir a demanda por atendimento terapêutico
- A2. Conscientização do voluntário
- A3. Expansão e ampliação da ABRAPE
- A4. Estruturar a comunicação
- A5. Ampliar e aprofundar temas de estudo
- A6. Reconhecimento da opinião pública
- A7. Esclarecimento do público da visão da ABRAPE
- A8. Manter o que está dando certo
- A9. Melhorar os pontos fracos da organização
- A10. Não respondeu

10. Nesta questão pretendíamos tratar a particularidade do Projeto Terapia Social com o objetivo de ponderar sua importância tanto para a ABRAPE como para os voluntários, sendo este o projeto com maior destaque da instituição. Para o voluntário, a realização pessoal e profissional (32%), a responsabilidade social da ABRAPE (27%) e contribuir com o bem estar e o desenvolvimento das pessoas (21%) são os fatores que mais o motiva para a ação voluntária. Tentando ir mais fundo nesta questão, prospectamos a análise dos dados por tempo de voluntariado e observamos uma certa equalização entre os dois temas que mais chamam a atenção do voluntário:

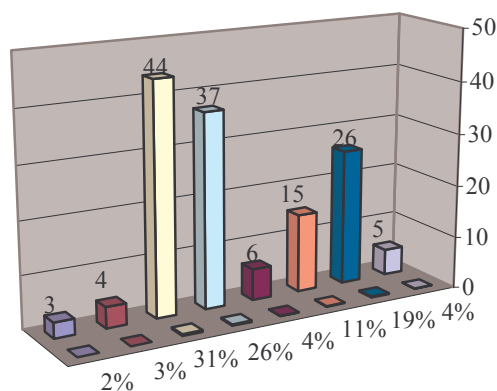
Até três meses é a realização pessoal e profissional (38%)
De 3 meses a 1 ano são a realização pessoal e profissional (26%) e a responsabilidade social (26%)
De 1 a 2 anos é a realização pessoal e profissional (42%)
de 2 a 3 anos é a responsabilidade social (44%)
Acima de 3 anos são a realização pessoal e profissional (27%), a responsabilidade social (27%)

Estas preocupações, mais uma vez, confirmam a tese de Sadao⁶², pelo menos no que tange ao universo de voluntariado da ABRAPE, de que “... a tendência é que aumente o número dos voluntários que consideram essa forma de trabalho como uma forma de realização pessoal e profissional, ao mesmo tempo em que buscam a melhoria social” e “a coerência entre os objetivos pretendidos (ABRAPE) com as ações realizadas é o principal meio de sucesso” da Instituição.

⁶² Op. Cit.

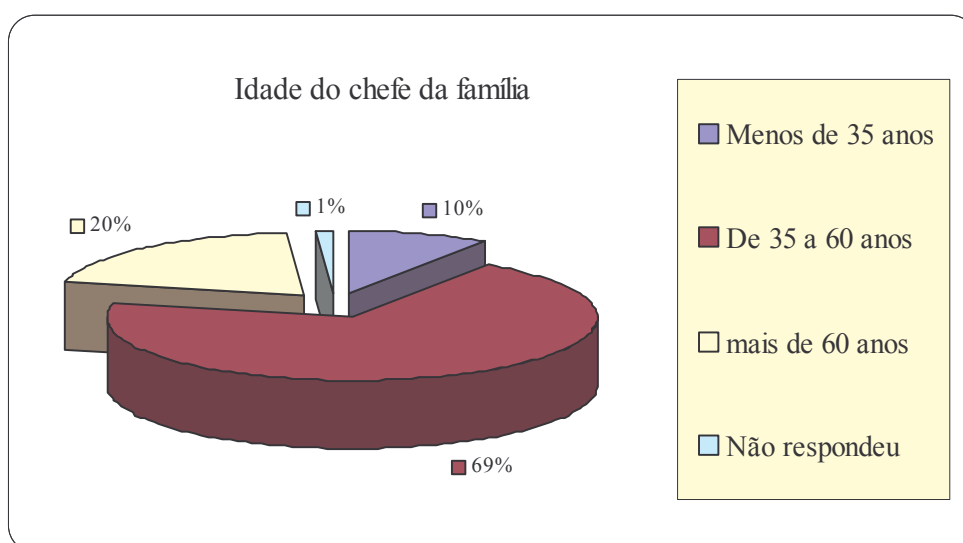
10. Para você, quais são os principais fatores de motivação para o desenvolvimento do Projeto Terapia Social?		
	Total de respostas	%
Entrosamento da parceria	03	02%
Resultado do tratamento psicológico	04	03%
Realização pessoal e profissional	44	31%
Responsabilidade social da ABRAPE	37	26%
Esclarecimento da importância da psicologia na vida das pessoas	06	04%
Modelo de gestão e projetos sociais da ABRAPE	15	11%
Contribuir com o bem estar e o desenvolvimento das pessoas	26	19%
O cliente deve colaborar com o projeto (doação, trabalho voluntário)	05	04%
Total	140	100%

Para você, quais são os principais fatores de motivação para o desenvolvimento do Projeto Terapia Social

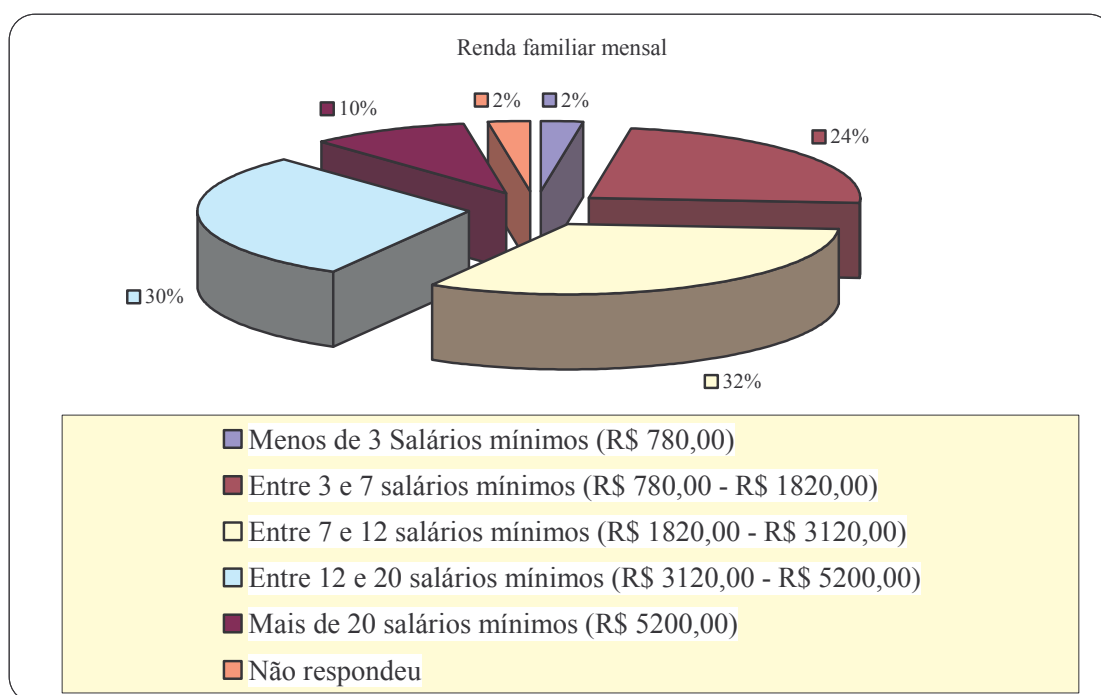


- A1. Entrosamento da parceria
- A2. Resultado do tratamento psicológico
- A3. Realização pessoal e profissional
- A4. Responsabilidade social da ABRAPE
- A5. Esclarecimento da importância da psicologia na vida das pessoas
- A6. Modelo de gestão e projetos sociais da ABRAPE
- A7. Contribuir com o bem estar e o desenvolvimento das pessoas
- A8. O cliente deve colaborar com o projeto, a troca é importante (doação, trabalho)

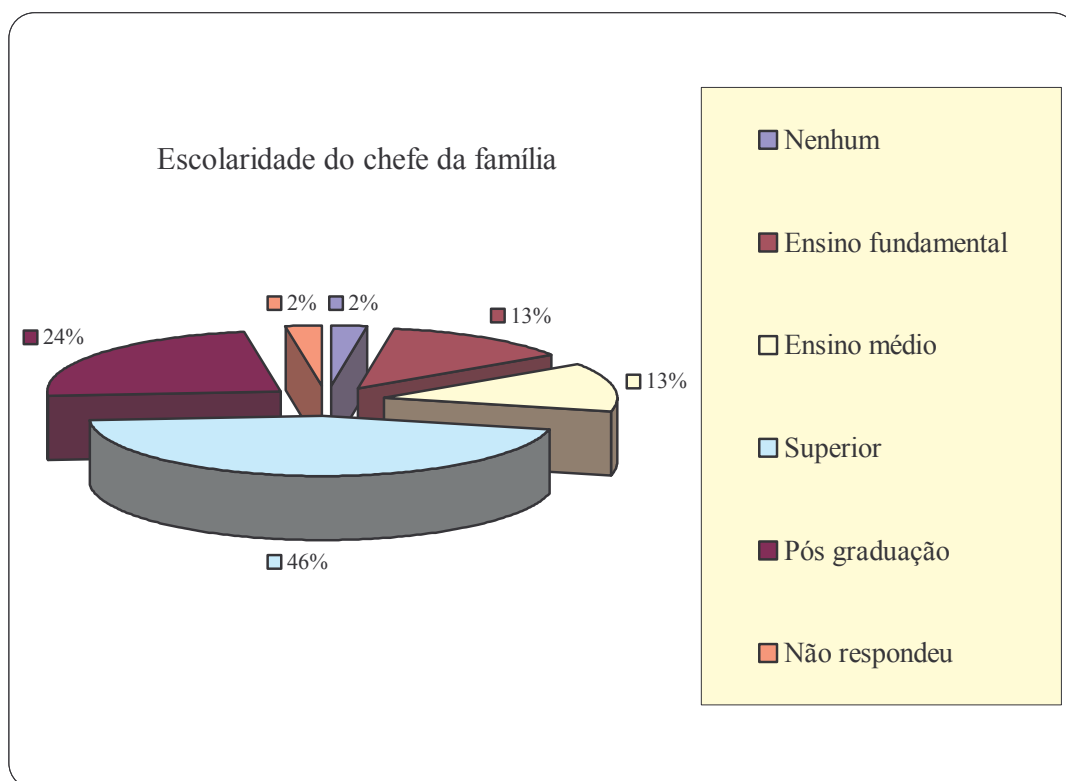
11.1 Idade do chefe da sua família:		
	Total de respostas	%
Menos de 35 anos	08	10%
De 35 A 60 anos	58	69%
Mais de 60 anos	17	20%
Não respondeu	01	01%
Total	84	100%



11.2 Renda familiar mensal:		
	Total de respostas	%
Menos de 3 salários mínimos (R\$ 780,00)	02	02%
Entre 3 e 7 salários mínimos (R\$ 780,00 - R\$ 1820,00)	20	24%
Entre 7 e 12 salários mínimos (R\$ 1820,00 - R\$ 3120,00)	27	32%
Entre 12 e 20 salários mínimos (R\$ 3120,00 - R\$ 5200,00)	25	30%
Mais de 20 salários mínimos (R\$ 5200,00)	08	10%
Não respondeu	02	02%
Total	84	100%



11.3 Escolaridade do chefe da família:		
(Qual o curso mais elevado que frequentou, no qual concluiu pelo menos uma série)		
	Total de respostas	%
Nenhum	02	02%
Ensino fundamental	11	13%
Ensino médio	11	13%
Superior	38	45%
Pós graduação	20	24%
Não respondeu	02	02%
Total	84	100%



ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA COM AS INSTITUIÇÕES PARCEIRAS

Como o ponto central do problema desta monografia é a fé como fator de motivação e na busca de entender quais são os fatores que possam afetá-la no desenvolvimento do trabalho voluntário, resolvemos realizar a pesquisa com os dirigentes das Instituições Parceiras, nas quais é implantado o Projeto Terapia Social - PTS, com o objetivo de avaliar esta relação., e entender o que leva a incorporar este serviço, como encara o PTS, como enxerga a ABRAPE e seus voluntários. Buscamos, também, captar qual a sua opinião sobre vários temas que julgamos relevantes e quais são as suas críticas e sugestões para a melhoria da parceria.

Acreditamos que com a análise desta pesquisa e comparando-a com a dos voluntários teremos os subsídios necessários para concluirmos se nossas hipóteses se confirmam ou não, além de oferecer um farto e rico material para revisão do Planejamento Estratégico, a melhoria da gestão e do Programa de Voluntários da ABRAPE.

A amostragem procurou atingir o total das 37 Instituições Parceiras da ABRAPE. A adesão à pesquisa foi significativa com 21 questionários respondidos, com 57% do total encaminhado.

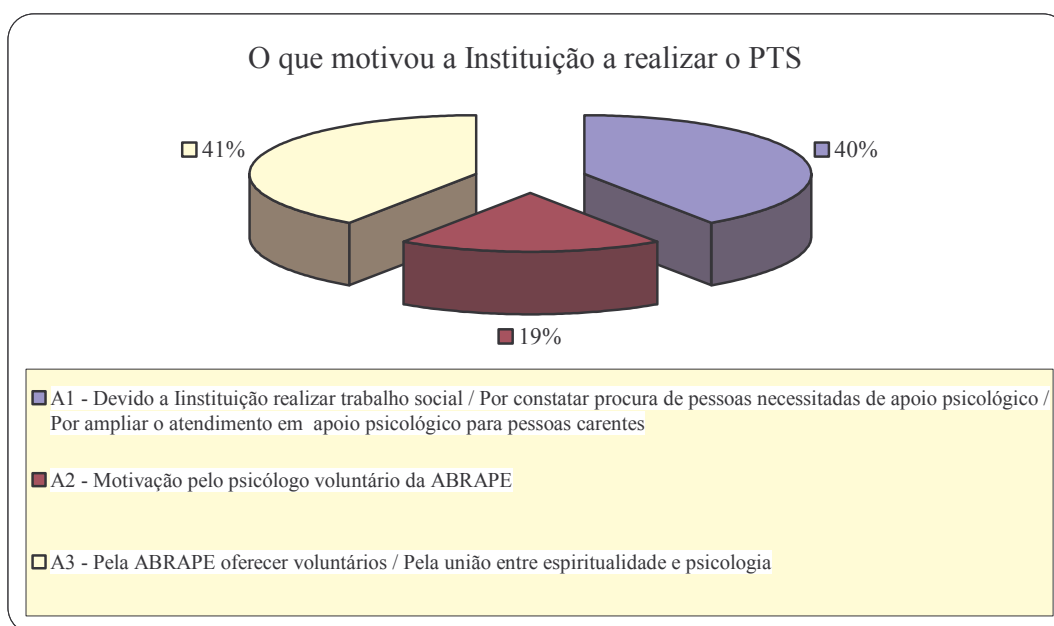
A técnica utilizada para aplicação do questionário com os dirigentes das instituições parceiras foi encaminhar, por intermédio do voluntário, uma carta explicando que o motivo da pesquisa visava coletar dados para a melhoria do relacionamento e anexando o questionário.

O voluntário foi instruído a somente entregar a carta com o questionário e não aplicá-lo, explicando, porém a importância de que o respondesse. O motivo desta orientação era deixar o parceiro à vontade para responder o questionário sem constrangimento de qualquer natureza. O voluntário foi orientado para que o questionário fosse respondido pelo responsável da Instituição, ou na impossibilidade deste, pelo responsável no acompanhamento do Projeto Terapia Social - PTS, desenvolvido na Entidade.

A seguir vamos analisar os dados da pesquisa com os parceiros da ABRAPE.

1. Na elaboração da primeira questão tínhamos em mente observar quais os motivos que levaram a Instituição firmar a parceria com a ABRAPE para a realização do Projeto Terapia Social (PTS). Do universo dos entrevistados 41% responderam que o principal motivo era devido à instituição realizar trabalho social, outros 41% pela proposta e gestão da ABRAPE e, um terceiro grupo, motivado pelo psicólogo, voluntário da ABRAPE (19%).

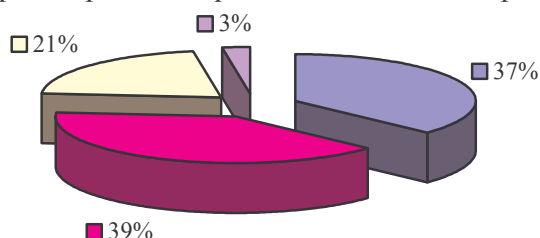
1. O que motivou a Instituição a realizar o PTS.		
	Nº de respostas	%
A1. Devido a Instituição realizar trabalho social	14	40%
A2. Motivação pelo psicólogo voluntário da ABRAPE	06	19%
A3. Pela Proposta e gestão da ABRAPE	13	41%
Total	33	100%



2. Pensando na possibilidade de avaliar o impacto e o retorno do PTS para a Instituição, solicitamos aos entrevistados que citassem os aspectos positivos que o projeto estava trazendo para ela. 39% das respostas apontam que o aspecto mais positivo na relação é por causa da proposta e da gestão da ABRAPE, como “o fato de dispor de supervisão para esclarecer dúvidas”, “atender as pessoas nos aspectos espirituais e psicológicos”, “o processo de encaminhamento dos assistidos”, etc. Outros 37% de respostas comentam que “acham positivo pois, a parceria oferece apoio psicológico às pessoas carentes”, 21% por que “com a parceria a Instituição pode melhor atingir seus objetivos”, como “a possibilidade dos dirigentes do Centro Espírita poderem aprender um pouco com os psicólogos”, “a contribuição científica para ambos, permitindo um crescimento mutuo” etc. E ainda 3% das respostas alegam que “a parceria ajuda na melhora dos aspectos emocionais, físicos, sociais e da qualidade de vida dos assistidos”.

2. Cite os aspectos positivos que você observa nesta parceria.		
	Nº de respostas	%
A1. Oferece apoio psicológico para pessoas carentes	14	37%
A2. Pela proposta e gestão da ABRAPE	15	39%
A3. Melhor atingir os objetivos da Instituição	08	21%
A4. Melhora dos aspectos emocionais/ físicos/ sociais e da qualidade de vida	01	03%
Total	38	100%

Cite os aspectos positivos que você observa nesta parceria.



■ A1 - Apoio psicológico para pessoas carentes, melhoria da qualidade de vida dos assistidos.

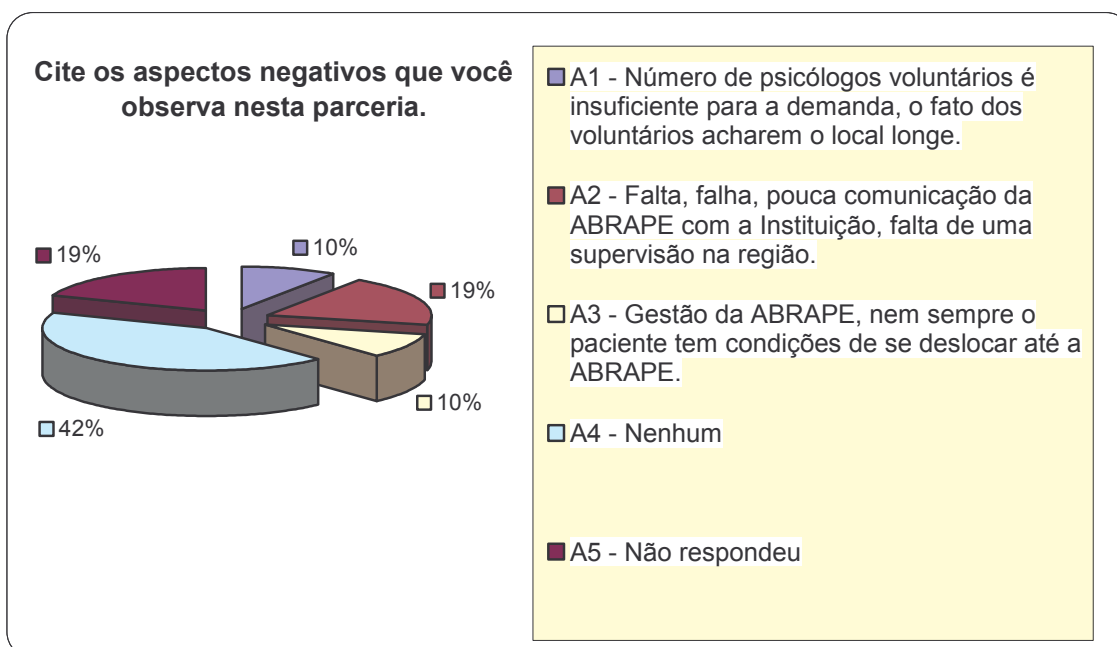
■ A2 - A ABRAPE ser séria, dispor de supervisão, solidariedade dos voluntários, unir aspectos espirituais e psicológicos, oferecer oportunidade aos psicólogos de obter aprimoramento, desmistificação da terapia psicológica.

■ A3 - Melhor atingir os objetivos da Instituição, permite que os dirigentes aprendam a administrar em equipe, pelo local ser próximo da residência o risco de desistência é menor, praticidade e economia para realização do PTS por ser uma Centro Espírita.

■ A4 - Não respondeu

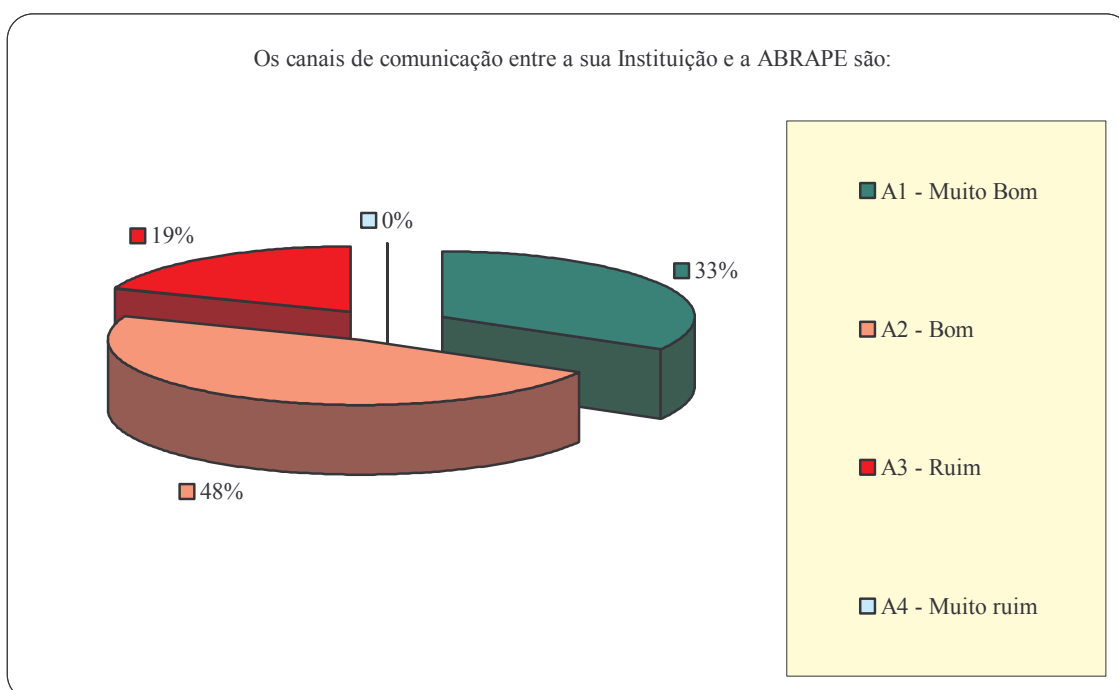
3. Com o objetivo de melhorar o relacionamento com as Instituições Parceiras, pedimos a seus dirigentes que discorressem sobre os aspectos negativos que eles observavam e que afetavam a parceria. 43% responderam que “*não vêem aspectos negativos na parceria*” e 19% “*se omitiram de comentar sobre aspectos negativos do relacionamento*”. Porém, analisando os dados percebemos que a comunicação seria um dos pontos fracos da parceria, pois, 19% das respostas “*apontam problemas de comunicação, principalmente, acham que a diretoria da ABRAPE deveria realizar mais visitas às Instituições*”. Ainda vamos tratar deste problema mais adiante, nas questões 4 e 5. 10% encontram problemas relacionados aos psicólogos voluntários, como por exemplo, “*o número insuficiente para atender a demanda*”, “*falta de supervisor da ABRAPE, na Instituição, para acompanhar o trabalho desenvolvido*”, “*os psicólogos acharem o local longe*”. Outros 10% de respostas relatam problemas com a gestão da ABRAPE, como por exemplo, “*a burocracia de obrigar o assistido a se deslocar até a ABRAPE para fazer a triagem*”.

3. Cite os aspectos negativos que você observa nesta parceria.		
	Nº de respostas	%
A1. Problemas com os psicólogos voluntários	02	10%
A2. Problemas de comunicação com a ABRAPE	04	19%
A3. Gestão da ABRAPE	02	10%
A4. Nenhum	09	42%
A5. Não respondeu	04	19%
Total	21	100%



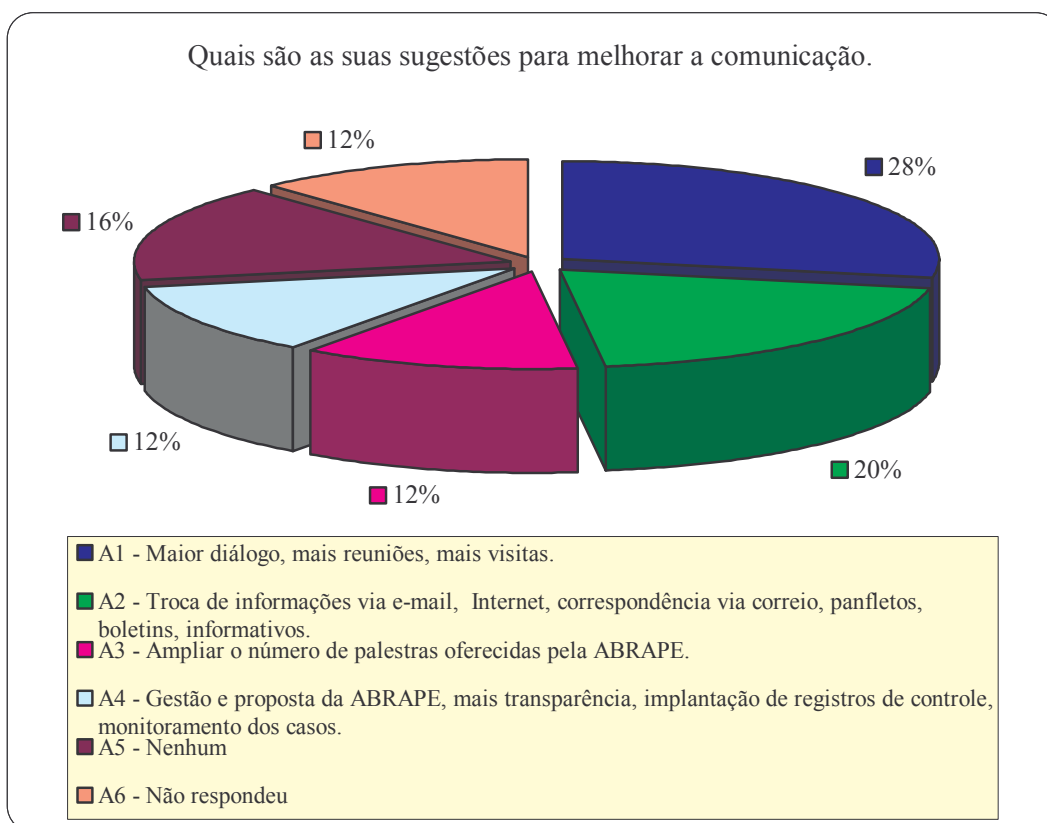
4. Como no Planejamento Estratégico da ABRAPE, a diretoria identificou que havia falhas na comunicação com seus parceiros, elaboramos esta questão para prospectarmos qual seria a impressão dos parceiros sobre esse assunto, medindo o grau de satisfação da Instituição na comunicação com ABRAPE. 48% dos entrevistados “*acham a comunicação boa*” e 33% “*muito boa, constatando um alto grau de satisfação*”, (81%) “*com o processo de comunicação*”. Apesar do alto grau de satisfação há problemas, pois como foi detectado na questão 3, aparecem os mesmos 19% das respostas que apontam que a comunicação é ruim, sugerindo com isso, que há falhas na estrutura de comunicação institucional da ABRAPE e que merecem uma atenção especial da diretoria.

4. Escolha uma opção: os canais de comunicação entre a sua Instituição e a ABRAPE:		
	Nº de respostas	%
A1. Muito Bom	07	33%
A2. Bom	10	48%
A3. Ruim	04	19%
A4. Muito ruim	00	00%
Total	21	100%



5. Para tentar mapear os problemas decorrentes de comunicação, já sugeridos nas questões 3 e 4, pedimos aos parceiros da ABRAPE que dessem sugestões para a melhoria da comunicação. 28% das respostas sugerem que para melhorar a comunicação “*existe a necessidade de maior diálogo, mais reuniões e visitas da diretoria à Instituição*”, 20% propõem a “*troca de informações através da Internet, pois ajudaria muito a comunicação entre as Instituições*”, 16% acham que ajudaria na comunicação “*se os psicólogos fizessem um trabalho de conscientização e / ou esclarecimento com os pais das crianças*”, 12% dos entrevistados comentam que “*deveria haver mais transparência na relação*”, outros 12% acham que com o “*aumento do número de palestras auxiliaria na comunicação*”, e finalmente 12% das respostas sugerem “*a correspondência via correio, panfletos, boletins, informativos seriam boas ferramentas de comunicação para estreitar a parceria*”.

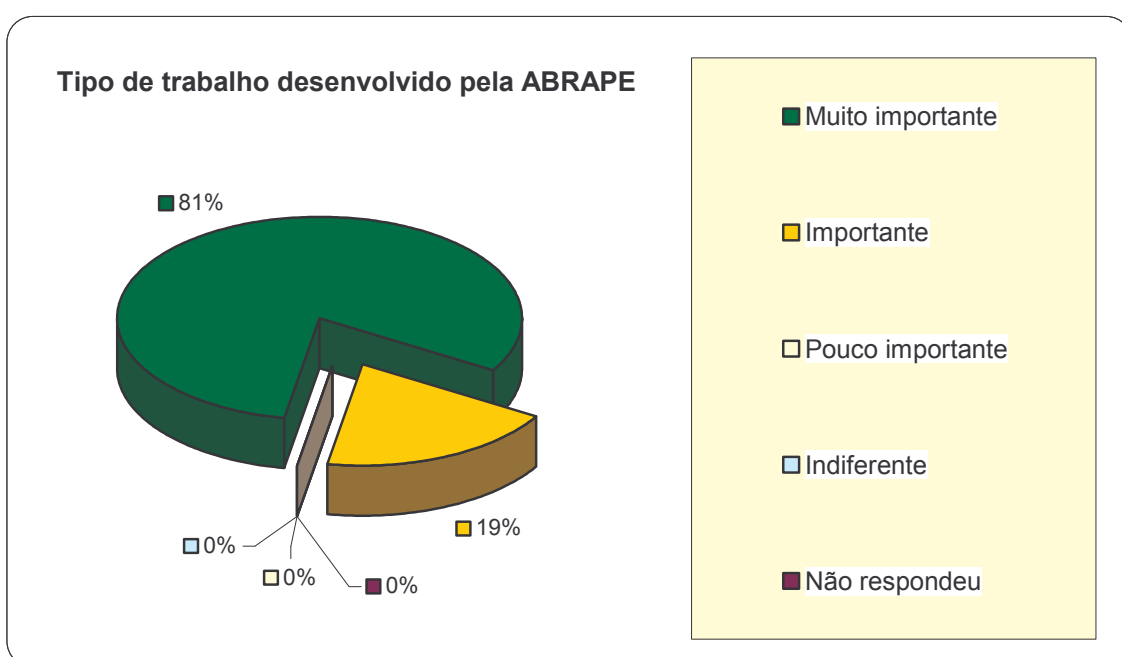
5. Quais são as suas sugestões para melhorar a comunicação entre a ABRAPE e essa instituição:		
	Nº de respostas	%
A1. Maior diálogo / mais reuniões / mais visitas	07	28%
A2. Troca de informações via e-mail / Internet / Correspondência via correio / panfletos / boletins / informativos	05	20%
A3. Ampliar o número de palestras oferecidas pela ABRAPE	03	12%
A4. Gestão e proposta da ABRAPE, mais transparência, implantação de registros de controle, monitoramento dos casos	03	12%
A5. Psicólogos fazerem trabalho com os pais das crianças da creche	04	16%
A6. Mais transparência	03	12%
A7. Nenhum	00	00%
A8. Não respondeu	00	00%
Total	25	100%



6. Este item da pesquisa com as Instituições Parceiras, visa captar a visão de seus dirigentes sobre alguns temas que mobilizam a atenção do Terceiro Setor, com o objetivo de determinar o que seria relevante para a parceria.

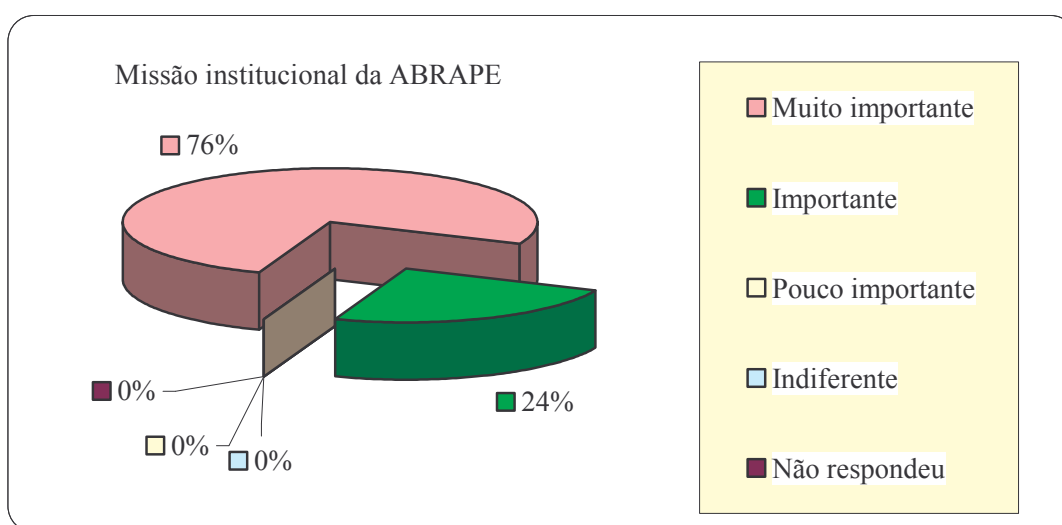
6.1 Em relação ao TIPO DE TRABALHO desenvolvido pela ABRAPE 81% dos parceiros reconhecem ser “ *muito importante* ” e 19% como “ *importante* ” o tipo de trabalho, ou seja, 100% dos parceiros compreendem que o tipo de trabalho que a ABRAPE desenvolve é relevante para a parceria.

6.1 Tipo de trabalho desenvolvido pela ABRAPE		
	Nº de respostas	%
Muito importante	17	81%
Importante	04	19%
Pouco importante	00	00%
Indiferente	00	00%
Não respondeu	00	00%
Total	21	100%



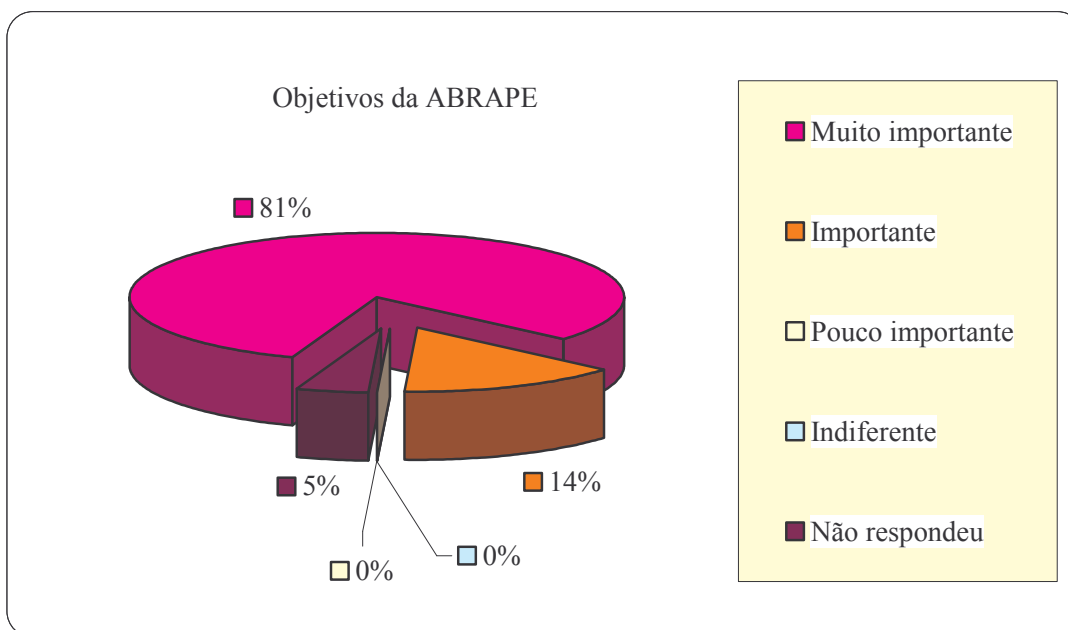
6.2 A MISSÃO da ABRAPE para 76% dos parceiros é “*muito importante*” e 24% entendem que a Missão é “*importante*” e exerce um papel de destaque para o relacionamento. Da mesma forma que na questão 6.1. sobre o tipo de trabalho desenvolvido pela ABRAPE, 100% das Instituições reconhecem a importância da Missão para o bom desenvolvimento da parceria.

6.2 Missão institucional da ABRAPE		
	Nº de respostas	%
Muito importante	16	76%
Importante	05	24%
Pouco importante	00	00%
Indiferente	00	00%
Não respondeu	00	00%
Total	21	100%



6.3 Parece que os OBJETIVOS da ABRAPE são mais relevantes que a sua missão e se iguala em importância com o tipo de trabalho desenvolvido, pois 81% dos parceiros percebem como “*muito importante*” os objetivos e 19% como “*importante*”. Temos, novamente, 100% dos parceiros que entendem os objetivos como um fator significante na relação.

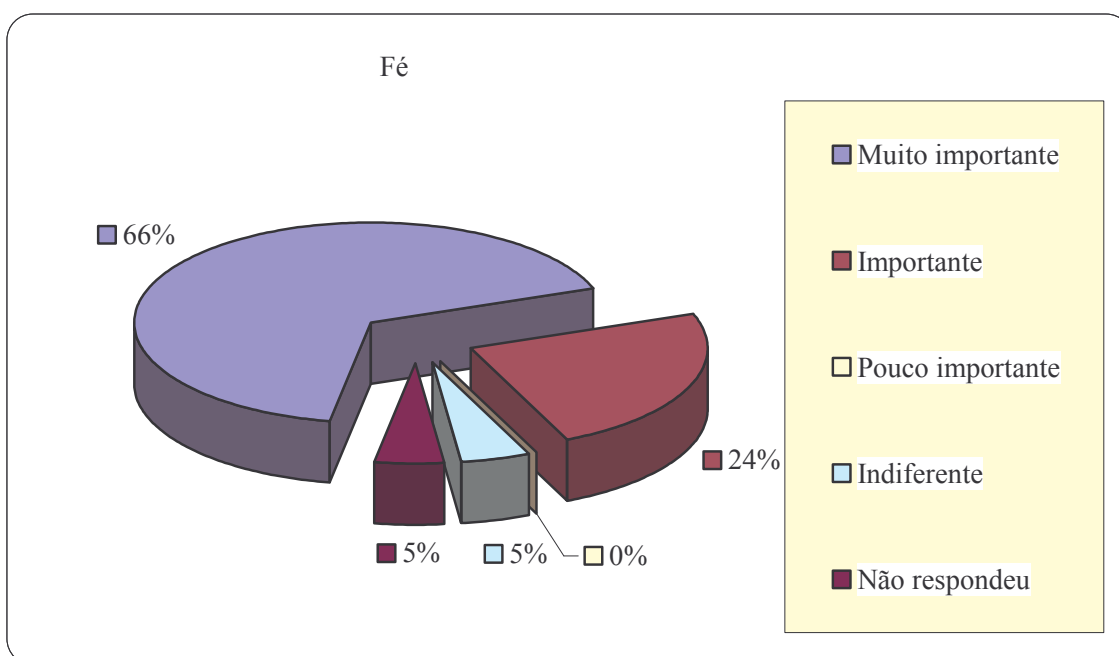
6.3 Objetivos da ABRAPE		
	Nº de respostas	%
Muito importante	17	81%
Importante	03	14%
Pouco importante	00	00%
Indiferente	00	00%
Não respondeu	01	05%
Total	21	100%



6.4 Ponto central da nossa pesquisa, a FÉ, é entendida como “*muito relevante*” para 67% dos entrevistados e “*relevante*” para 24%, sendo “*indiferente*” para 5%, outros 5% não comentaram o tema, totalizando 91% as instituições que citam como relevante a fê para o bom desenvolvimento do PTS, ou da ação voluntária. Porém, a FÉ, apesar de relevante na concepção do parceiro, é menos do que o TIPO DE TRABALHO DESENVOLVIDO (81%), a MISSÃO (76%) e os OBJETIVOS da ABRAPE (81%). Os dados cruzados entre os temas abordados em outras questões sugerem que, uma possível explicação, seja o fato de se tratar de uma relação institucional onde os temas mais subjetivos ficam em segundo plano, sendo a prioridade do relacionamento, os cuidados em saber o caráter da instituição,

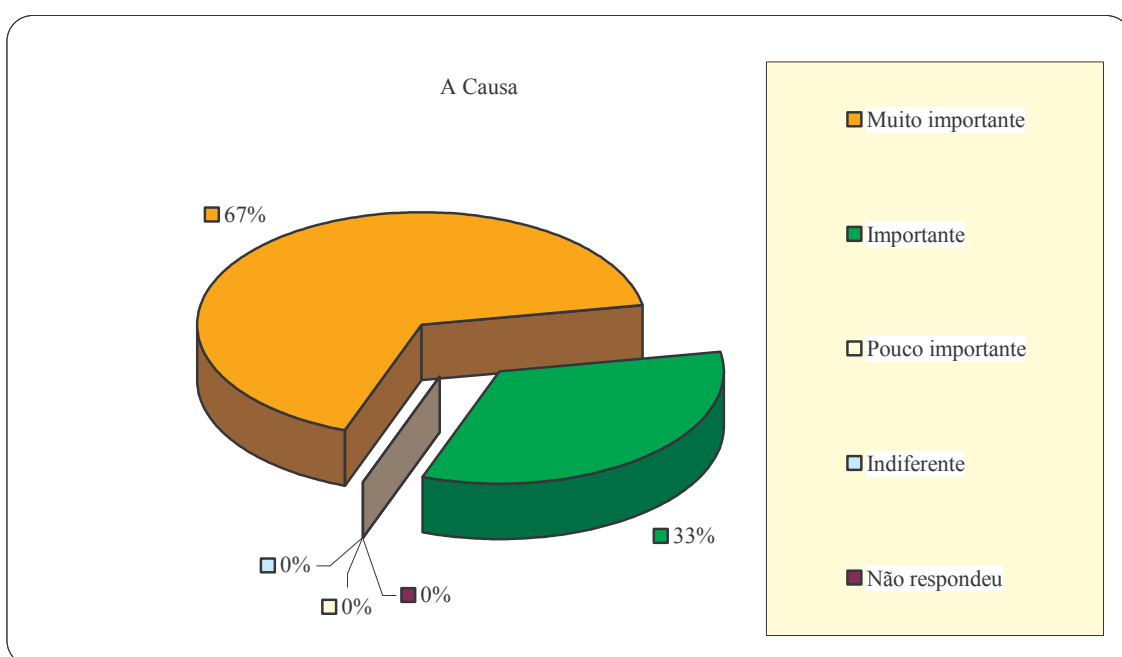
explicitado na Missão, o que se pretende fazer, apresentado nos Objetivos da ABRAPE e como se pretende fazer, caracterizado no Tipo de Trabalho.

6.4 FÉ		
	Nº de respostas	%
Muito importante	14	66%
Importante	05	24%
Pouco importante	00	00%
Indiferente	01	05%
Não respondeu	01	05%
Total	21	100%



6.5 O parceiro da ABRAPE reconhece a importância da causa desta. Do universo de entrevistados 67% acham “*muito importante*” a causa para a parceria e 33% “*importante*”, totalizando 100% os que a entendem como relevante. Porém, ao cruzarmos informações, a impressão que temos é que também parece ser outro fator subjetivo que, como a Fé é menos relevante para o parceiro, no que tange ao relacionamento, do que outras temáticas abordadas nas questões 6.1 (Tipo de Trabalho, 81%), 6.2 (Missão, 76%) e 6.3 (Objetivos da ABRAPE, 81%).

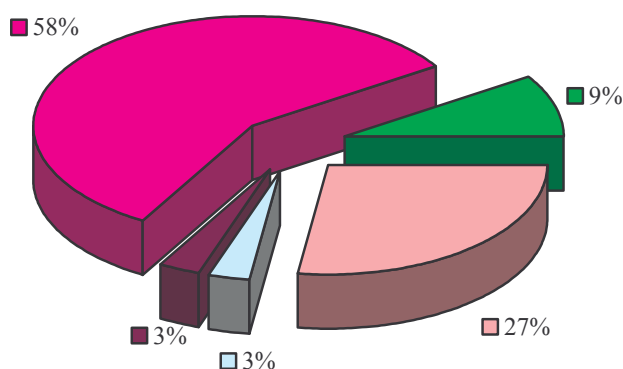
6.5 A causa		
	Nº de respostas	%
Muito importante	14	67%
Importante	07	33%
Pouco importante	00	00%
Indiferente	00	00%
Não respondeu	00	00%
Total	21	100%



7. Nesta questão, a intenção era prospectar qual a motivação que o dirigente tinha para implantar o PTS em sua Instituição. Majoritariamente, 58% das respostas indicam o cumprimento do “*papel de responsabilidade social da instituição*” como fator motivador, 27% a identificam na “*gestão e proposta da ABRAPE*”, 9% reconhecem que com o PTS a Instituição atinge melhor os seus objetivos, 3% apontam que o “*crescimento da violência e baixa estima*” dos atendidos são os fatores mobilizadores para o desenvolvimento do PTS e outros 3% apontam os “*resultados obtidos com o PTS*” como fatores de motivação para a sua continuidade.

7. Quais são os principais fatores de motivação para o PTS:		
	Nº de respostas	%
A1. Cumprir papel de responsabilidade social	19	58%
A2. Melhor atingir os objetivos da Instituição	03	09%
A3. Gestão e proposta da ABRAPE	09	27%
A4. Pelos resultados obtidos	01	03%
A5. O crescimento da violência, baixa estima	01	03%
Total	33	100%

Quais são os principais fatores de motivação para a realização do Projeto Terapia Social:



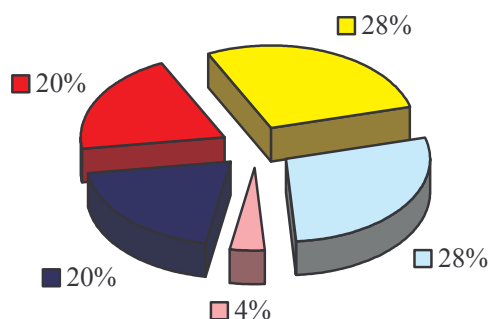
- A1 - Cumprir papel de responsabilidade social, solidariedade, amor ao próximo, para oferecer terapia à população carente
- A2 - Melhor atingir os objetivos da Instituição, ampliar os atendimentos de Centros espíritas
- A3 - Gestão e proposta da ABRAPE, unir a doutrina espírita com a psicologia, por divulgar o trabalho de terapia psicológica
- A4 - Pelos resultados obtidos
- A5 - O crescimento da violência doméstica, sexual, psicológica, baixa estima

8. Nesta questão, o objetivo era investigar se / e o que o parceiro da ABRAPE percebia como resultado do desenvolvimento do PTS. Analisando os dados, verifica-se que 28% das respostas identificam a “gestão da ABRAPE” como um elemento que contribui com a instituição como, por exemplo, “ampliar os atendimentos do Centro Espírita”,

“ampliar o conhecimento das causas sociais”, “o bom atendimento dos encaminhados a ABRAPE”, “o cumprimento dos compromissos assumidos”, etc. Outros 28% citam exemplos de casos em que “o atendimento ajudou as pessoas a recuperarem a auto-estima”, 20% enfatizam a melhora da qualidade de vida das pessoas atendidas pelo PTS. Outros 20% reconhecem a melhora dos serviços oferecidos pela Instituição e 4% alegam que ainda não têm tempo suficiente para avaliação, pois o PTS foi implantado recentemente na Instituição.

8. Você se lembra de algum resultado do PTS para a sua Instituição? Descreva brevemente.		
	Nº de respostas	%
A1. A melhora da qualidade de vida das pessoas	05	20%
A2. Melhora dos serviços oferecidos pela Instituição	05	20%
A3. Gestão da ABRAPE	07	28%
A4. Exemplos de casos	07	28%
A5. O PTS está se iniciando, sem possibilidade de avaliação	01	04%
Total	25	100%

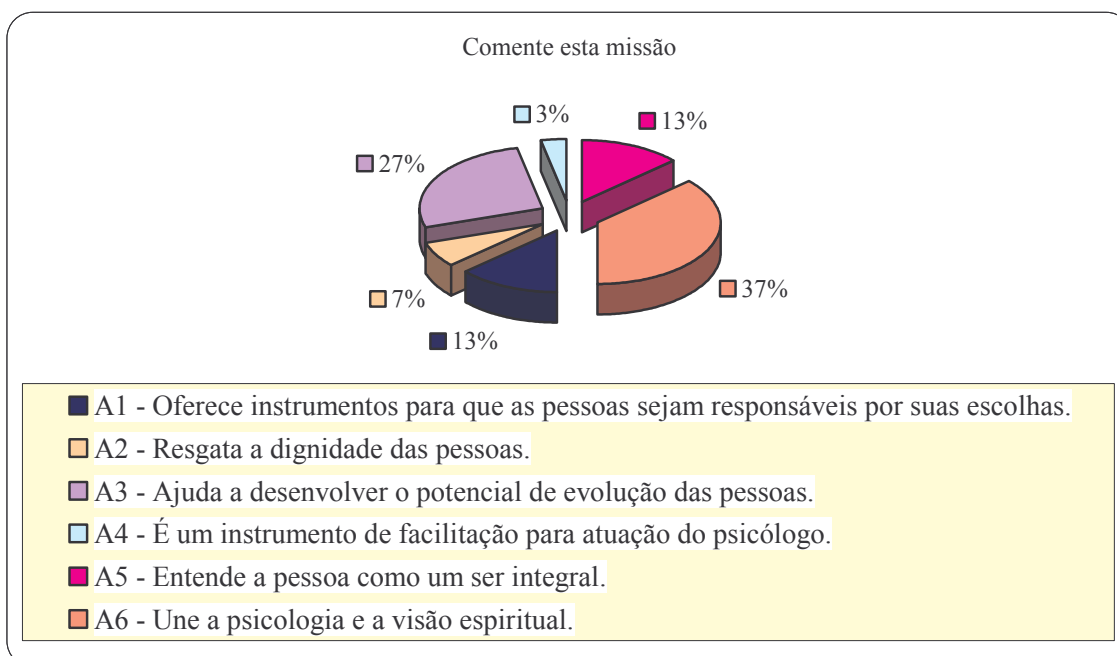
Você se lembra de algum resultado do Projeto Terapia Social



- A1 - O progresso das pessoas, a melhora das pessoas, a satisfação das pessoas
- A2 - Melhoria dos serviços oferecidos pela Instituição, foi tão positivo que aumentou a demanda, resultados excelentes junto aos moradores
- A3 - Gestão da ABRAPE, a motivação dos psicólogos voluntários, a programação dos atendimentos foram cumpridos, exposição de temas como sexualidade para crianças
- A4 - Desempregado que tratou da auto estima e encontrou emprego, recuperação de jovem envolvido com drogas, melhora dos relacionamentos intra família, mulheres que tentaram o suicídio e hoje dão testemunho de vida e libertação
- A5. O PTS está se iniciando, sem possibilidade de avaliação

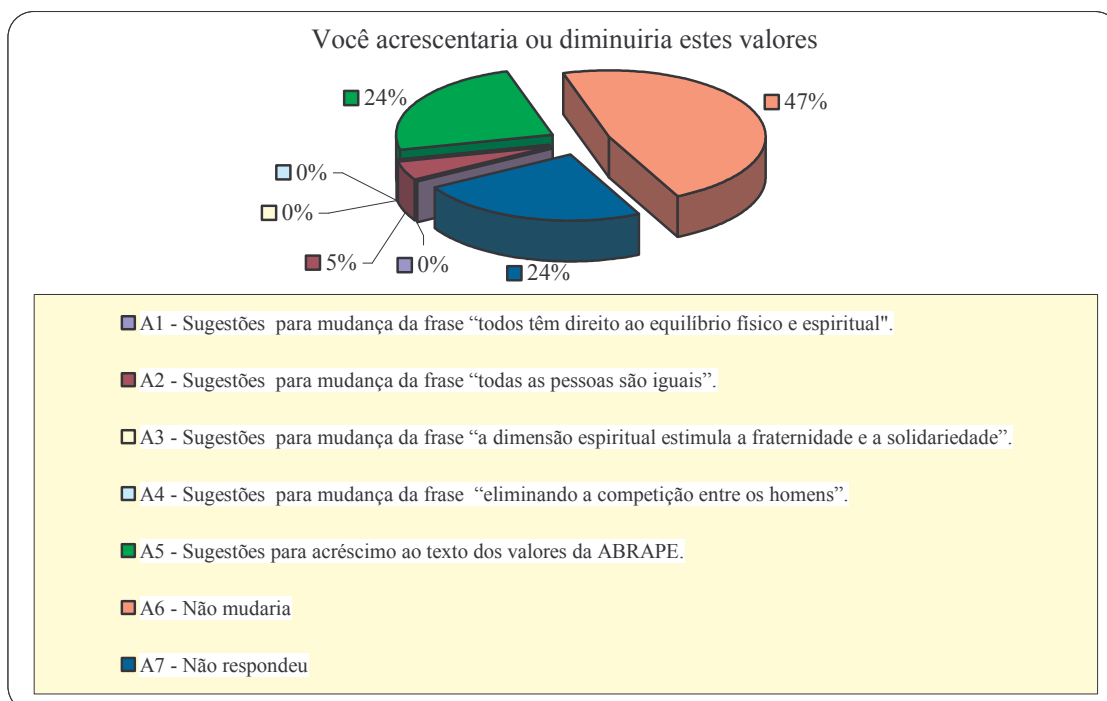
9. Resolvemos repetir esta questão, feita aos voluntários, com a Instituições Parceiras como tentativa de explorar mais destes se a MISSÃO da ABRAPE lhe dizia algo, se haveria identificação. Os comentários foram vários que procuramos traduzir na codificação que adotamos na análise da pesquisa dos Voluntários. No geral, parece que os parceiros se identificaram com a missão, 37% por que ela “*une a psicologia e a visão espiritual*” para auxiliar as pessoas carentes necessitadas de tratamento psicológico, 27% pois, “*ajuda a desenvolver o potencial de evolução das pessoas*”, 13% por que “*entende a pessoa como um ser integral*”, outros 13% por que “*oferece instrumentos para que as pessoas sejam responsáveis por suas escolhas*”, 7% por que “*ajuda a resgatar a dignidade das pessoas*” e finalmente, 3% por que é um “*instrumento que facilita a atuação do psicólogo*”.

9. Comente esta Missão:		
	Nº de respostas	%
A1. Oferece instrumentos para que as pessoas sejam responsáveis por suas escolhas	04	13%
A2. Resgata a dignidade das pessoas	02	07%
A3. Ajuda a desenvolver o potencial de evolução das pessoas	08	27%
A4. É um instrumento de facilitação para atuação do psicólogo	01	03%
A5. Entende a pessoa como um ser integral	04	13%
A6. Une a psicologia e a visão espiritual	11	37%
Total	30	100%



10. Da mesma forma que foi solicitado no questionário do voluntário, também pedimos aos dirigentes das Instituições Parceiras que se manifestassem sobre o texto que define os VALORES da ABRAPE, e ficasse à vontade para propor alterações, caso entendesse necessário. Do universo de respostas, 47% delas comentam que “*não há necessidade de alterar o texto*”, 24% sugerem “*acréscimo*” no texto como, por exemplo, “*incentivo à coragem moral, o mundo está precisando disto*”, “*todo ser humano, sem exceção, é um espírito em aprendizado*” etc. Outros 24% não comentaram e 5% deram sugestões para refletir mais sobre a frase “*todas as pessoas são iguais*” alegando que “*todas as pessoas também são desiguais e é muito difícil tratar as pessoas igualmente, quando elas também trazem em si suas desigualdades*”.

10. Você acrescentaria ou diminuiria estes Valores:		
	Nº de respostas	%
A1. Sugestões para mudança da frase “ <i>todos têm direito ao equilíbrio..</i> ”	00	00%
A2. Sugestões para mudança da frase “ <i>todas as pessoas são iguais</i> ”	01	05%
A3. Sugestões para mudança da frase “ <i>a dimensão espiritual...</i> ”	00	00%
A4. Sugestões para mudança da frase “ <i>eliminando a competição entre os homens</i> ”	00	00%
A5. Sugestões para acréscimo ao texto dos valores da ABRAPE	05	24%
A6. Não mudaria	10	47%
A7. Não respondeu	05	24%
Total	21	100%



CONCLUSÃO

Ao longo deste estudo, tentamos apresentar os elementos necessários para se trabalhar o objeto central de nossa pesquisa, visando comprovar as hipóteses apresentadas na Introdução. Para concluir, faz-se necessária uma pequena revisão do processo e das idéias básicas das nossas premissas.

Embora a fé seja um tema constantemente abordado, não encontramos nenhuma publicação, ou trabalho, que a vinculasse como fator de motivação para o trabalho voluntário.

A idéia que levou um dos autores desta monografia a procurar o Curso de Administração para Organizações do Terceiro Setor, foi o fato de ser dirigente da Associação objeto de estudo, e espírita como opção religiosa, buscando aprendizado na área de administração de uma organização sem fins lucrativos, para posterior aplicação. O outro autor é militante político, declaradamente ateu, profundamente interessado em mudanças e informações que trouxessem fundamentação para os seus trabalhos sociais. A parceria acarretou muitas discussões estimulantes e demonstrou que, quando se quer, efetivamente, trabalhar pelo bem comum, fé e ideal adquirem o mesmo sentido, uma vez que para ambos, tanto o ideal, quanto a fé, não existem sem obras. Demonstrou, ainda, a possibilidade de diálogo e convivência, diante de uma aparente diversidade.

O tema abordado *A Fé como Fator de Motivação para o Trabalho Voluntário*, tendo como estudo de caso a ABRAPE – Associação Brasileira de Psicólogos Espíritas, revelou-se uma excelente oportunidade para avaliarmos os critérios e os motivos pessoais dos seus voluntários.

A pesquisa realizada nesse estudo de caso, envolveu questionar os psicólogos voluntários do Projeto Terapia Social e os dirigentes das Instituições Parceiras da Associação, para analisar se a fé é um fator de motivação relevante e, ainda, identificar se haviam outros aspectos que pudessem afetar a freqüência ao trabalho voluntário.

Após a análise dos dados obtidos nos questionários preenchidos, temos o apontamento de que a “fé, de fato, é um fator de motivação para os voluntários, especialmente no momento em que eles iniciam as suas atividades. De modo significativo e, diferentemente de outras estratificações, 100% dos voluntários até três meses de trabalho, afirmaram que a fé é um fator muito importante de motivação para o seu ingresso no Projeto Terapia Social.

Outra informação de grande relevância que obtivemos da análise é que, somente a fé não basta para a coesão e retenção dos voluntários e, sugere que outros fatores são imprescindíveis para que isso aconteça. A idoneidade da Instituição, a motivação de sua diretoria que atua com dinamismo, a coerência entre o discurso e a prática de seus objetivos e os projetos desenvolvidos são os fatores que contribuem tanto para a captação, como para a retenção dos voluntários. A pesquisa evidencia que os trabalhos oferecidos pela Associação oferecem a possibilidade de aprimoramento, nos níveis pessoal, profissional e espiritual.

Os fatores “aprendizagem” e “aprimoramento” permearam toda a pesquisa, demonstrando que os voluntários da ABRAPE continuam em sua militância no trabalho de doação e no oferecimento de ajuda, porque na Associação podem receber conhecimento e experiência. A importância do aspecto “aprimoramento”, está tanto numa ponta como na outra do tempo de experiência como voluntário na ABRAPE. Os que estão iniciando querem segurança e apoio no relacionamento com a Instituição Parceira onde ele vai atuar (100%) e, para isso, é imprescindível para ele que a comunicação entre ambas seja eficiente (100%).

Os voluntários que iniciam levam em consideração o tipo de trabalho desenvolvido pela ABRAPE (100%) que oferece projetos sociais em que eles podem utilizar a sua formação acadêmica (100%) na ação voluntária e, ao mesmo tempo, têm a oportunidade de se desenvolverem profissionalmente através da aprendizagem (100%) que o Projeto Terapia Social possibilita, tanto na experiência direta na prática clínica, como nas reuniões de supervisão para estudar os casos atendidos. Analisando a outra ponta do quadro de voluntários,

que estão associados há mais tempo, e integrados no projeto de psicoterapia para pessoas carentes, percebe-se que valorizam muito o tipo de trabalho que a ABRAPE desenvolve (81%) e seus objetivos (81%) pois, permitem-lhes desenvolver a sua aprendizagem (89%) enriquecer a sua carreira (89%) e a conciliar a realização pessoal e profissional na ação social.

Embora esses aspectos sejam os mais acentuados na visão dos voluntários, outros fatores também aparecem como relevantes, por exemplo, a Causa (74%) da ABRAPE, que visa democratizar a psicologia e levar às pessoas carentes a oportunidade de tratamento psicológico, alicerçada na sua Missão Institucional, (74%) porque acreditam que unindo a psicologia com a visão espiritual, ajudam a desenvolver o potencial de evolução das pessoas e por entender o homem como um ser integral. Os voluntários sugerem que o relacionamento com os colaboradores (70%) é um ponto de apoio necessário para o bom desenvolvimento do trabalho, mais significativo, até, do que o relacionamento com a diretoria (50%), talvez por que os funcionários sejam o elo, entre eles, voluntários e o projeto no seus cuidados diários, extremamente necessários. Os funcionários são importantes para que haja maior comunicação entre os dirigentes da ABRAPE e os voluntários, bem como, com os associados em geral.

Um elemento interessante que a pesquisa sinalizou, e que reforça a importância dos aspectos abordados acima, é que 79% do quadro de voluntários desenvolvem atividades há mais de um ano na ABRAPE, apontando que, ao contrário do que imaginava a diretoria, existe coesão e comprometimento significativos dos voluntários com a Instituição, e que pode ser confirmado com o estudo das expectativas que demonstraram ser positivas para 92% deles.

Outra hipótese que avaliamos, foi se um sistema estruturado de comunicação institucional se refletiria positivamente, funcionando como um amplificador da percepção da importância dos voluntários, como fator de mobilização e de sinergia entre eles a ABRAPE e, ainda contribuindo para o fortalecimento do relacionamento com as Instituições Parceiras.

Como já descrevemos na análise do tema comunicação, com a qual se verificou uma significativa preocupação nos quadros mais antigos da casa, com maior intensidade a partir do primeiro ano de trabalho, e ainda o tema sobre a conscientização dos voluntários que, particularmente na visão dos novos, devem estar no foco das estratégias da diretoria da ABRAPE, concluímos que a estruturação de uma comunicação eficiente e eficaz tem um papel estratégico no processo de captação, coesão e retenção do corpo de voluntariado e também das Instituições Parceiras, pois em todos os extratos de tempo essa é uma preocupação constante. Esse dado é confirmado na análise da pesquisa com as Instituições Parceiras da ABRAPE, que sugerem mais diálogo, mais visitas e reuniões para o estreitamento de laços.

Ao mesmo tempo que chegamos à conclusão de que a fé é um fator de motivação para o trabalho voluntário, outros fatores surgiram, levando a Associação a iniciar um processo de reestruturação administrativa. Vemos que a fé, isoladamente, sem organização, não é suficiente. A comunicação passa por uma reformulação e os cursos e palestras, que tanto foram enfatizados pelos psicólogos durante a pesquisa, estão sendo ampliados, na medida do possível pelo espaço disponível. A Associação também está iniciando um processo de conscientização dos seus associados e, do movimento espírita em geral, da importância de maiores conhecimentos sobre o que é e como funciona o Terceiro Setor.

No entanto, retomamos aqui o conceito de fé com que trabalhamos no decorrer deste trabalho, uma vez que a ABRAPE é uma organização espírita, assim como a maioria dos seus associados e a totalidade dos psicólogos voluntários. Conforme foi esclarecido no decorrer desta monografia, a Missão da ABRAPE, que é *“Utilizar a psicologia e a visão espiritual como instrumentos de auto conhecimento, potencializando o ser humano para realizar escolhas”* e lembrando que a sua Visão aponta que *“Todo ser humano tem potencial para realizar escolhas de forma consciente”* e, que seus Valores são *“Todo ser humano é um espírito em evolução, todas as pessoas são iguais, todos têm direito ao equilíbrio físico e espiritual e, a dimensão espiritual estimula a fraternidade e a solidariedade, eliminando a competição entre os homens”*, lembramos que a Doutrina Espírita fala do conceito de livre- arbítrio, ou seja, da capacidade de um indivíduo fazer escolhas e se responsabilizar pelas conseqüências decorrentes. Esse conceito é utilizado dentro de uma conotação mais ampla, uma vez que pressupõe que, ao realizar escolhas, o

homem estaria de posse do conhecimento de todas as variáveis acessórias, portanto, conhecendo todas as regras do processo seletivo.

Se analisarmos a sociedade em que vivemos, teremos regras que, de fato, não foram escolhidas por todos, não beneficiam a todos e, nem todos têm o conhecimento e as condições necessárias para realizar as escolhas. Vemos que a maior parte da sociedade brasileira, vive como pode e, não como gostaria de escolher. As figuras metafóricas de Abel e Caim nos remetem aos padrões de destino que podemos encontrar, com facilidade, em nosso meio. Certamente, referem-se a relações de dominadores e dominados, cuja preocupação aflige aqueles que envolvidos no Terceiro Setor, desejam e trabalham por um mundo melhor, mais transparente e de igualdade social, metaforicamente, associado à figura de Moisés.

Essa visão de fé, que não existe sem obras, não é praticada nos cultos e nas liturgias religiosas, mas num profundo processo de auto conhecimento, de descoberta da auto estima, de reflexão sobre o papel de cada um na transformação planetária e, a partir daí, entender quem é o “outro”, seja uma pessoa, uma situação ou toda a sociedade.

Pode ser que a fé, a grande manifestação da transcendência, remeta alguns a cuidar do meio ambiente, outros a militar na área da educação, outros ainda, a buscar, politicamente, leis que propiciem novas regras de convivência, muitos procurarão levar o conforto de algumas horas de compreensão e carinho àqueles que são privados de relacionamentos e de afeto. Cada um, de acordo com as suas aptidões, pode ajudar, cuidar e servir. Eliminar a competição é um conceito espiritual, transcendente, pois entende que na vida e na sociedade, há lugar para todos. É preciso que a história da humanidade não seja mais a história de Caim, mas aquela que revela a fraternidade, a esperança, a justiça em todos os níveis e, talvez, o amor.

Para isso, é necessário sensibilidade, mas também instrução, alimentação, casa, dignidade e a certeza de que cada um tem, potencialmente, as condições necessárias para uma atuação melhor na vida. Afinal, essa é a proposta do Terceiro Setor, a qual consideramos, uma manifestação de fé.

Não temos a pretensão de esgotar o tema fé, tampouco o de motivação e, entendemos que há muito, ainda, a pesquisar.

Colocamos este modesto trabalho à disposição de outras pessoas que queiram analisar os resultados.

Bibliografia

BARBOSA.M.N.L. , OLIVEIRA. C.F. *Manual de ongs – guia prático de orientação jurídica*. 4ª ed. RJ: Editora FGV.

BERGAMINI. C.W. *Motivação*. 3ª ed. SP: Atlas, 1990.

CAMAROTTI, I., SPINK.P. *O que as empresas podem fazer pela erradicação da pobreza*. SP: Instituto Ethos, 2003.

CARDOSO, E. *Economia brasileira ao alcance de todos*. SP: Brasiliense, 2000

CONGER. J. A & Associates. *Spirit at work – discovering the spirituality in leadership*. USA. Jossey-Bass., Publishers, 1994.

DRUCKER. P.F. *Terceiro setor: exercícios de auto-avaliação para empresas*. SP: Futura, 2001.

ESTUDO PERSPICAZ DAS ESCRITURAS. Watch Tower and Tract Society of Pennsylvania. SP. 1991.

FARAH. M.F.S., BARBOZA.H.B. – organizadores - *20 Experiências de gestão pública e cidadania*. Programa Gestão Pública – FGV. SP: 2000.

FERNANDES. R.C. *Privado porém público: o terceiro setor na América Latina*. RJ: Relume-Dumará, 1994.

GAYOTTO, M.L.C. (org.) *Liderança II*. Petrópolis: RJ, Vozes, 2003.

GIRARD, René. *A violência e o sagrado*. SP: Editora UNESP/Paz e Terra, 1990.

GOLEMAN, D. *Inteligência emocional*. RJ: Objetiva, 1996.

GOOCH.B.G., McDOWELL. P.J. *Use anxiety to motivate*. Personnel Journal. USA. Apr. 1988.p.51 – IN: BERGAMINI. C.W. *Motivação*. 3ª ed. SP: Atlas, 1990.

HAWLEY, J. *O redespertar espiritual no trabalho*. O poder do gerenciamento dharmico. RJ: Editora Record – Nova Era. 1995.

HUGHES, Richard. *Theology and the cain complex*. Washington: Universitu Press of América, 1982.

- JUNG, C. G. *Psicologia e religião*. Petrópolis. Ed. Vozes. 1987.
Psicologia e religião oriental. Petrópolis. Ed. Vozes. 1980.
- KARDEC, A. *O evangelho segundo o espiritismo*. EDICEL. SP. 1987. 2ª Edição.
O que é o espiritismo. RJ. FEB. 1987 – 31ª edição.
- KONDO, Yoshio. *Motivação humana – um fator chave para o gerenciamento*. SP: AOTS Alumni. 1991.
- PEREZ, C., PRATES, L. organizadores – *Voluntariado e a gestão das políticas sociais*. SP: Futura, 2002.
- SANDRONI, P. *O que é recessão*. SP. Ed. Brasiliense. 1984.
O que é mais valia. SP. Ed. Brasiliense. 1985.
- SZONDI, L. *Cain y el cainismo em la historia universal*. Madrid: 1975 Biblioteca Nueva.
- SZONDI, L. *Introdução à psicologia do destino*. SP: Editora Manole, 1975.
- WOLFF, Hanna. *Jesus psicoterapeuta*. SP: Edições Paulinas, 1988.
- XAVIER, F.C. *Pensamento e Vida*. DF. FEB. 1958.
- ZILLI, E. *O espírito em terapia*. SP: DPL, 2000.

Sites da Internet

www.abong.org.br

- Objetivos principais e linha de ação
- Carta de princípios
- Perguntas e respostas mais freqüentes

www.planetaportoalegre.org.br

www.setor3.com.br

www.voluntariado.org.br/02/02

www.dataek.com.br/cgi/digo-rs/espiritismo

www.dataek.com.br/cgi-bin/digo-rs/espiritismo.pl?html=nobrasil

www.espiritnet.com.br/Opinião/Ano2004/opiniao01.html

www.integracao.fgvsp.br/BancoPesquisa

- IBOPE: pesquisa analisa voluntariado nas principais capitais do Brasil

Textos distribuídos em sala de aula:

Carta do terceiro setor. SENAC. Agosto.2003.

DEFOURNY. J., DEVELTERE, P. *The worldwide making of a third sector.*

GROOTAERT, C., NARAYAN, D., JONES, V.N., WOOLLCOOK. Questionário integrado para medir o capital social (QI – MCS).

MEREGE. L.C. *Realidade e perspectivas do terceiro setor no Brasil.* 1996.

O papel do terceiro setor na construção de uma nova sociedade

O desafio da sustentabilidade no terceiro setor – o caso das ongs/aids

O caso da FEAC

Dado visibilidade ao terceiro setor: papel sócio-econômico

ODA. N.T. *Conversão de empresas falidas em cooperativas.* DIEESE.

SALAMON.L. ANHEIER.H. *The emerging sector: an overview.*

APÊNDICE

QUADRO COMPARATIVO ESTRATIFICADA CONFORME O TEMPO DE VOLUNTARIADO NA ABRAPE

1. Quanto tempo você é voluntário		
	Total de questionário	Porcentagem
Voluntários de até 3 meses	05	06%
Voluntários de 3 meses a 1 ano	13	15%
Voluntários de 1 ano a 2 anos	23	27%
Voluntários de 2 anos a 3 anos	16	19%
Voluntários de acima de 3 anos	27	33%
Total	84	100%

2.1 Tipo de trabalho desenvolvido pela ABRAPE					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
Muito importante	100%	62%	70%	69%	81%
Importante	000%	38%	26%	31%	19%
Pouco importante	000%	00%	00%	00%	00%
Indiferente	000%	00%	00%	00%	00%
Não respondeu	000%	00%	00%	00%	00%

2.2 Tipo de trabalho pessoal					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
Muito importante	100%	85%	57%	63%	89%
Importante	000%	15%	43%	38%	11%
Pouco importante	000%	00%	00%	00%	00%
Indiferente	000%	00%	00%	00%	00%
Não respondeu	000%	00%	00%	00%	00%

2.3 Ambiente de trabalho					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
Muito importante	33%	54%	48%	81%	44%
Importante	67%	46%	48%	13%	52%
Pouco importante	00%	00%	04%	06%	04%
Indiferente	00%	00%	00%	00%	00%
Não respondeu	00%	00%	00%	00%	00%

2.4 Missão institucional da ABRAPE					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
Muito importante	67%	69%	78%	69%	74%
Importante	33%	31%	22%	25%	26%
Pouco importante	00%	00%	00%	06%	00%
Indiferente	00%	00%	00%	00%	00%
Não respondeu	00%	00%	00%	00%	00%

2.5 Fé					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
Muito importante	100%	69%	74%	63%	74%
Importante	000%	31%	22%	31%	22%
Pouco importante	000%	00%	04%	00%	00%
Indiferente	000%	00%	00%	06%	04%
Não respondeu	000%	00%	00%	00%	00%

2.6 Aprendizado					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
Muito importante	100%	77%	83%	94%	89%
Importante	000%	23%	17%	06%	11%
Pouco importante	000%	00%	00%	00%	00%
Indiferente	000%	00%	00%	00%	00%
Não respondeu	000%	00%	00%	00%	00%

2.7 Comunicação entre você e a ABRAPE					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
Muito importante	100%	62%	78%	63%	74%
Importante	000%	38%	17%	31%	26%
Pouco importante	000%	00%	04%	06%	00%
Indiferente	000%	00%	00%	00%	00%
Não respondeu	000%	00%	00%	00%	00%

2.8 Relação com a diretoria da ABRAPE					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
Muito importante	67%	54%	61%	38%	48%
Importante	33%	38%	35%	50%	44%
Pouco importante	00%	08%	04%	13%	04%
Indiferente	00%	00%	00%	00%	04%
Não respondeu	00%	00%	00%	00%	00%

2.9 Instituições parceiras da ABRAPE					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
Muito importante	100%	69%	61%	24%	44%
Importante	000%	31%	35%	76%	48%
Pouco importante	000%	00%	04%	00%	04%
Indiferente	000%	00%	00%	00%	04%
Não respondeu	000%	00%	00%	00%	00%

2.10 Objetivos da ABRAPE					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
Muito importante	067%	77%	96%	69%	81%
Importante	033%	23%	04%	31%	15%
Pouco importante	000%	00%	00%	00%	00%
Indiferente	000%	00%	00%	00%	00%
Não respondeu	000%	00%	00%	00%	04%

2.11 Relação com os funcionários da ABRAPE					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
Muito importante	67%	77%	83%	44%	74%
Importante	33%	23%	17%	56%	22%
Pouco importante	00%	00%	00%	00%	04%
Indiferente	00%	00%	00%	00%	00%
Não respondeu	00%	00%	00%	06%	00%

2.12 Causa					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
Muito importante	67%	77%	74%	69%	74%
Importante	33%	23%	26%	25%	15%
Pouco importante	00%	00%	00%	00%	00%
Indiferente	00%	00%	00%	00%	04%
Não respondeu	00%	00%	00%	06%	07%

3. Em relação às suas expectativas iniciais e pela sua experiência na ABRAPE, você considera que as suas expectativas futuras são:					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
Superiores	33%	38%	48%	25%	41%
Semelhantes	67%	54%	52%	56%	48%
Menores	00%	00%	00%	19%	07%
Bem abaixo	00%	00%	00%	00%	00%
Não respondeu	00%	00%	00%	00%	04%

4. Cite os aspectos positivos que você observa no seu trabalho como voluntário da ABRAPE.					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
A1	14%	14%	23%	30%	16%
A2	14%	05%	04%	07%	18%
A3	14%	24%	38%	41%	29%
A4	00%	43%	15%	15%	16%
A5	43%	29%	35%	11%	14%
A6	14%	05%	08%	00%	04%
A7	00%	10%	12%	07%	16%

5. Cite os aspectos negativos que você observa no seu trabalho como voluntário da ABRAPE.					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
A01	60%	06%	25%	32%	26%
A02	20%	00%	11%	16%	21%
A03	00%	17%	04%	05%	13%
A04	00%	11%	07%	00%	03%
A05	00%	06%	18%	05%	08%
A06	00%	06%	11%	05%	05%
A07	00%	00%	07%	16%	08%
A08	20%	00%	04%	00%	03%
A09	00%	28%	07%	11%	08%
A10	00%	28%	07%	11%	08%

6. Conte-me sobre sua entrada na ABRAPE.					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
A1	17%	00%	03%	04%	13%
A2	67%	56%	30%	42%	28%
A3	00%	19%	49%	33%	38%
A4	17%	13%	08%	08%	05%
A5	00%	06%	05%	13%	03%
A6	00%	06%	05%	00%	13%

7. A ABRAPE tendo a visão de que “todo ser humano tem potencial para realizar escolhas de forma consciente” definiu como missão “utilizar a psicologia e a visão espiritual como instrumentos de auto conhecimento, potencializando o ser humano para realizar escolhas”.					
Comente esta missão.					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
A1	13%	04%	12%	09%	00%
A2	13%	00%	00%	00%	00%
A3	13%	21%	09%	18%	45%
A4	00%	17%	15%	27%	06%
A5	13%	21%	21%	14%	15%
A6	38%	38%	41%	32%	30%
A7	13%	00%	03%	00%	00%
A8	00%	00%	00%	00%	03%

8. Os valores da ABRAPE são: “todo ser humano é um espírito em evolução; todas as pessoas são iguais; todos têm direito ao equilíbrio físico e espiritual e; a dimensão espiritual estimula a fraternidade e solidariedade, eliminando a competição entre os homens.”					
Você acrescentaria algo ou diminuiria estes valores acima citados?					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
A1	44%	07%	08%	11%	12%
A2	11%	07%	08%	11%	18%
A3	00%	00%	00%	11%	03%
A4	00%	07%	13%	05%	03%
A5	22%	21%	13%	21%	15%
A6	11%	57%	46%	32%	33%
A7	11%	00%	13%	11%	15%

9a. Aponte três qualidades da ABRAPE.					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
A1	15%	13%	15%	07%	07%
A2	31%	23%	21%	21%	26%
A3	15%	26%	17%	17%	19%
A4	23%	39%	43%	38%	33%
A5	08%	00%	04%	07%	12%
A6	08%	00%	00%	07%	02%
A7	00%	00%	00%	03%	00%

9b. Aponte três desafios da ABRAPE.					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
A01	11%	08%	13%	07%	08%
A02	22%	28%	16%	14%	15%
A03	11%	16%	13%	11%	21%
A04	11%	08%	16%	25%	15%
A05	11%	16%	05%	07%	09%
A06	00%	04%	13%	07%	08%
A07	00%	04%	08%	07%	00%
A08	11%	16%	18%	18%	13%
A09	22%	08%	08%	11%	15%
A10	00%	00%	03%	00%	04%

10. Para você, quais são os principais fatores de motivação para o desenvolvimento do Projeto Terapia Social?					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
A1	13%	00%	03%	00%	02%
A2	13%	05%	00%	00%	04%
A3	38%	26%	44%	26%	26%
A4	13%	26%	17%	44%	26%
A5	00%	11%	06%	00%	04%
A6	13%	16%	08%	07%	13%
A7	13%	16%	22%	19%	19%
A8	00%	00%	00%	04%	07%

11.1 Idade do chefe da sua família					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
Menos de 35 anos	20%	00%	13%	13%	11%
De 35 à 60 anos	80%	69%	78%	63%	63%
Mais de 60 anos	00%	31%	09%	25%	26%
Não respondeu	00%	00%	00%	00%	00%

11.2 Renda familiar mensal					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
A1	00%	08%	00%	00%	04%
A2	20%	15%	17%	25%	33%
A3	40%	38%	30%	50%	19%
A4	40%	23%	43%	19%	30%
A5	00%	15%	09%	06%	11%
A6	00%	00%	00%	00%	04%

11.3 Escolaridade do chefe da família					
Voluntários	até 3 meses	de 3 meses à 1 ano	de 1 ano à 2 anos	de 2 anos à 3 anos	acima de 3 anos
Nenhum	00%	00%	00%	00%	07%
Ensino fundamental	20%	23%	09%	13%	11%
Ensino médio	00%	00%	13%	25%	15%
Superior	20%	62%	48%	38%	44%
Pós graduação	20%	15%	30%	25%	22%
Não respondeu	40%	00%	00%	00%	00%