



Tema:
**"OS DESAFIOS DA INTERNACIONALIZAÇÃO
NA UNIMEP"**



11º Congresso de Pós-Graduação

A EMINÊNCIA DE UMA GESTÃO DE PESSOAS VOLTADA PARA A FORÇA DE TRABALHO VOLUNTÁRIA

Autor(es)

NILCEIA CRISTINA DOS SANTOS
LAUDICÉRIO AGUIAR MACHADO
CARLOS EDUARDO FRANCISCHETTI

Orientador(es)

VALÉRIA RUEDA ELIAS SPERS

Resumo Simplificado

As organizações do terceiro setor (OTS) na busca por ferramentas gerenciais que contribuam para a administração da organização adotam modelos de gestão utilizados por empresas lucrativas. Mintzberg (1996) alerta que o uso de modelos adotados por organizações lucrativas, apresentam conceitos e pressupostos que podem trazer distorções à natureza da gestão social. Outros autores corroboram que a transposição de conceitos deve respeitar as especificidades das OTS (DRUCKER, 1999, FALCONER, 1999; TEODÓSIO: RESENDE, 1999)

A profissionalização no Terceiro Setor ainda é um desafio que muitas organizações enfrentam e vão encontrando respostas no decorrer do caminho. A investigação em gestão de pessoas não tem dado muita atenção ao voluntariado como área de estudo (PARBOTEEAH, CULLENB E LIM, 2004). Nas OTS a gestão de voluntários não pode ser tratada de uma maneira generalista, pois, os motivos que leva o voluntário a atuar numa OTS estão atrelados a valores e satisfação pessoal, diferente do que ocorre com colaboradores assalariados. Os resultados encontrados na pesquisa de Oliveira e Bezerra (2007) identificaram a necessidade de desenvolvimento de ferramentas e teorias de motivação próprias ao trabalho voluntário. Também se verificou que o trabalho voluntário tem em sua essência a busca da transformação do status quo, como resultado de motivações pessoais, pela doação de tempo e conhecimentos, realizando por intermédio de serviços não remunerados e da solidariedade um trabalho que traga benefício a pessoas, comunidade ou a uma causa.

Nas OTS, a dificuldade consiste em utilizar mecanismos de gestão de pessoas que permitam compreender a diversidade do comportamento humano, principalmente, devido a sua força de trabalho ser composta por assalariados e voluntários. No primeiro caso, eles são tratados de forma semelhante às organizações do segundo setor. No segundo caso, há dificuldades em adaptar um modelo único para a gestão de voluntários, principalmente pelo fato de serem motivados por satisfação pessoal. A literatura a respeito da gestão de voluntários é incipiente, a maior parte dos estudos encontra-se em pesquisas acadêmicas, cujos relatos indicam dificuldades em lidar com os voluntários devido à falta de informações.

Esse estudo busca contribuir para o preenchimento dessa lacuna e tem por objetivo apresentar uma análise sobre o comportamento humano no contexto do trabalho voluntário, por meio de um levantamento da evolução da gestão dos recursos humanos e da força de trabalho voluntário utilizada pelas OTS, com o intuito de buscar lacunas envolvendo a gestão de pessoas e de voluntários.

A metodologia consiste num levantamento bibliográfico com o objetivo de elaborar um ensaio teórico sobre o tema de estudo.

Como resultados pode-se destacar que embora a Gestão de Pessoas apresente, ainda, dificuldades em compreender a diversidade do

comportamento humano, a gestão de RH consegue gerar vantagem competitiva com a força de trabalho empresarial. Os gestores de muitas organizações enfrentam dificuldades em como lidar com o voluntário, demonstrando falta de habilidade em integrar, motivar e reter essa mão de obra. A profissionalização no Terceiro Setor ainda é um desafio que muitas organizações enfrentam e vão encontrando respostas no decorrer do caminho