

VOLUNTARIADO, EDUCAÇÃO E HEGEMONIA: ASPECTOS DO PROJETO EDUCATIVO DA FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DE MINAS GERAIS

André Silva **Martins** – UFJF

Adriane Silva **Tomaz** – UFJF

Agência Financiadora: FAPEMIG

Apresentação

O presente trabalho apresenta os resultados parciais de uma pesquisa que investiga o projeto educativo e organizações empresariais nos anos 2000. Os dados e análises aqui sistematizados se concentram nas proposições relativas à formação do voluntariado expresso pelo projeto da Federação das Indústrias de Minas Gerais-FIEMG.

A partir do referencial gramsciano, o trabalho analisa as diretrizes, as justificativas e as linhas de ação propostas pela referido organismo para se formar o trabalhador-voluntário no contexto das relações de hegemonia, procurando oferecer elementos que problematizem o significado desta proposição neste início de século.

1) *Introdução*

O crescimento do fenômeno do industrialismo¹ foi decisivo para a complexificação da sociedade brasileira. No curso desse processo, os empresários desempenharam um papel importante, atuando a partir de interesses bem definidos. Nos anos finais do século XX, configurando-se como importante força social e política, o empresariado aprimorou suas estratégias de ação para interferir diretamente na política e na economia do país (DINIZ, 2000; BIANCHI, 2001; GROS, 2003). Já nos anos iniciais do século XXI, observa-se uma nova etapa desse processo: a classe se rearticula politicamente e passa exercer ações mais incisivas nas relações de hegemonia (MARTINS, 2007).

Verifica-se nesse período uma verdadeira operação ideológica de fortalecimento da hegemonia burguesa no país por meio do processo denominado de “repolitização da política” (NEVES, 2005), isto é, um conjunto de estratégias e práticas educativas que envolvem mecanismos destinados a remodelar concepções, percepções e práticas sociais de pessoas e organismos, visando o estabelecimento da coesão cívica sem pôr em evidência fundamentos do capitalismo. Tal processo vem se materializando na sociedade brasileira através de projetos político-ideológicos e, mais especificamente, por projetos educativos.

Analisá-los como expressão de uma intencionalidade descolada da prática social não é suficiente para assegurar a apreensão de seu conteúdo (COELHO, 2005). Nesse sentido, a opção teórica e metodológica de análise contida neste trabalho, e na pesquisa que a sustenta, aborda “projeto educativo” como expressão de um grupo social frente ao processo de lutas inscritas na prática social concreta. Isso significa considerar o projeto educativo como intenção e resposta no contexto dos processos de dominação, algo que nem sempre visível no plano da imediatez.

São com essas referências que o presente trabalho busca refletir sobre o voluntariado no âmbito do projeto educativo da FIEMG.

2) *Caracterização geral da FIEMG*

¹ O conceito de industrialismo aqui citado está referenciado em Gramsci (2001).

A FIEMG é uma associação que organiza e representa os interesses do setor industrial em Minas Gerais, sendo filiada à Confederação Nacional das Indústrias – CNI. Além de defender os interesses específicos do setor, travando batalhas com outras frações de sua classe, de modo geral, luta também contra as frações da classe trabalhadora, para afirmar, pelo convencimento, os preceitos gerais de sua visão de mundo como socialmente válidos. Ao longo dos anos de sua existência, a FIEMG vem demonstrando grande capacidade de atuação política no cenário local e nacional.²

Nos anos de 1990, a FIEMG alargou o espectro de intervenção, passando a interferir de maneira direta na educação escolar movido pelo binômio “educação e competitividade” conforme definido pela CNI³. A formação do “capital humano” se configurou durante anos, ao lado de outras iniciativas, como algo indispensável à sobrevivência dos interesses do setor industrial em meio ao processo de reestruturação produtiva. Assim, além de manter os históricos mecanismos de formação de “recursos humanos”, a FIEMG passou a direcionar atenção à Educação Básica, atuando em parceria com governo estadual para melhoria administrativa, infra-estrutural e pedagógica das escolas públicas estaduais. (FIEMG, 1996)

Nesse período, já se tornava claro que iniciativas dirigidas pelo empresariado sobre a “questão social” não poderiam ser configurada como filantropia. Essa tendência foi ratificada, no início do século XXI, quando a FIEMG ampliou ainda mais o raio de intervenção, passando a se vincular à ideologia da “responsabilidade social”⁴ ao lado de outras organizações empresariais.

Para a Federação, a empresa, além de cumprir sua função econômica, deveria assumir também um papel social mais efetivo, promovendo ações de fortalecimento de laços necessários à coesão cívica, visando criar, desse modo, um ambiente de colaboração entre capital e trabalho. Trata-se de um esforço que procura trazer respostas às exigências do processo de mundialização da economia e às resistências sociais vinculadas a este fenômeno. Com efeito, por meio de seu projeto educativo, a FIEMG procura oferecer, simultaneamente, caminhos para que as empresas mineiras se mantenham em condições de disputar espaços no mercado altamente competitivo (FIEMG, 2003), e ainda contribuir para o exercício de reafirmação da hegemonia burguesa em um novo patamar.

É diante da necessidade de assegurar a manutenção de seus interesses econômicos e políticos que o programa de voluntariado da Federação vem sendo executado.

3) *O voluntariado como parte integrante do projeto educativo da FIEMG*

De modo geral, o fenômeno do voluntariado se relaciona a um movimento mais amplo de mudança do padrão de cidadania e se vincula à idéia de que no mundo de hoje os conflitos e antagonismos devem ser substituídos pela noção de colaboração social.

Ao relacionar esta idéia à noção de “empresa cidadã”, a FIEMG define no meio empresarial mineiro, de forma pioneira, a importância de iniciativas dessa natureza em função dos efeitos que pode causar para o desenvolvimento da sociedade.

A Federação entende que

O voluntário é o jovem ou o adulto que, por interesse pessoal e espírito cívico, dedica parte de seu tempo, sem remuneração alguma, a atividades voltadas ao bem estar

² Sobre os antecedentes históricos da FIEMG ver Santos e Lucena (2008).

³ Sobre o papel político da burguesia industrial organizada na CNI ver Rodrigues (1998).

⁴ Ver Martins (2007).

social ou a outros campos. Voluntariado é ajuda à pessoas e populações em situação de risco. Mas **é também transformação social**. (FIEMG, 2006: s/p- grifos nossos).

Conseqüentemente, “ao mobilizar seus empregados para a participação cidadã, as empresas vêm contribuindo para a construção definitiva deste novo cenário, pautado pela ética e pela cidadania” (FIEMG, 2006:07).

Verifica-se que tais afirmações somente reafirmam a face aparente do fenômeno. Mais importante do que verificar o que a FIEMG proclama sobre o voluntariado, é analisar o conteúdo da formulação e a dimensão educativa nela inscrita considerando as relações de hegemonia.

3.1) Sobre o surgimento do fenômeno voluntariado

As ações educativas de formação do voluntariado se intensificaram no país com as articulações em torno da preparação e celebração do Ano Internacional do Voluntariado, dirigido pela Organização das Nações Unidas (ONU). As ações preparatórias para o ano internacional, as mobilizações ratificadas em 2001, ano-base de celebração do voluntariado, bem como o aprofundamento das iniciativas nos anos seguintes foram decisivas para criar uma significativa sensibilização social frente à temática facilitando as ações da FIEMG em Minas Gerais.

O objetivo do Ano Internacional foi mobilizar organizações e pessoas para atuarem na disseminação do voluntariado como um “estilo de vida”, como fundamento da cidadania no século XXI, algo que permitira a sociedade civil se caracterizar como espaço de colaboração e da construção da coesão cívica⁵.

Numa primeira verificação, é possível concluir que não há distinções conceituais entre **voluntariado mobilizado na e pela empresa** e o **voluntariado em geral** que é mobilizado por outras organizações. Observa-se que tais manifestações particulares expressam de fato dimensões de um único fenômeno: o voluntariado. Essa interpretação aqui delineada se apóia em dados empíricos produzidos pela própria FIEMG e por outras organizações com as quais ela se relaciona diretamente ou indiretamente, por exemplo, a organização Rede Cidadã, Instituto Ethos e o Comitê Brasileiro para o Ano Internacional do Voluntariado.

Nesse processo, a FIEMG passou a compreender que, além de investimentos permanentes na formação técnica da força de trabalho, as condições econômicas e sociais registradas no país exigiriam da classe dominante o desenvolvimento de programas de educação política direcionados ao conjunto da população. Com efeito, compreendendo que iniciativas isoladas tendem a fragilizar o exercício da hegemonia e reconhecendo que, com o aprofundamento da exploração, é necessário manter mecanismos permanentes de obtenção do consenso, a FIEMG se envolveu no trabalho político-ideológico de educação política em Minas Gerais, contribuindo para afirmar o empresariado como classe dirigente e assegurar às empresas mineiras do setor diferenciais de competitividade.

3.2) Enunciados do programa de voluntariado da FIEMG

O primeiro aspecto que merece destaque é o pressuposto de que voluntariado não possui um caráter classista e não se liga aos processos de dominação. Ao contrário, é algo que “faz bem a todos”:

⁵ Para saber mais acessar: < <http://www.onu-brasil.org.br/>>. Acessar também < <http://www.facaparte.org.br> >.

Já é plenamente aceito que o Voluntariado Empresarial faz bem a todos os envolvidos. **Faz bem à comunidade**, trazendo novas energias, talentos e equipes qualificadas, motivadas e bem gerenciadas, que se dedicam às prioridades da comunidade. **Faz bem aos funcionários** que se oferecem para este trabalho, dando a eles uma nova forma de aprimorar seus conhecimentos, suas habilidades, seus relacionamentos sociais, uma nova oportunidade para crescer como líderes e gerentes e uma nova fonte de satisfação e auto-estima. **E faz bem à empresa**, servindo como ferramenta em recursos humanos, marketing, relações comunitárias (FIEMG, 2003:03).

O sentido de “faz bem a todos envolvidos” é uma premissa cujas bases não considera as características, os fundamentos e a dinâmica das relações sociais capitalistas. Em relação às comunidades, parte-se do pressuposto de que não mais as políticas públicas e sim os projetos sociais privados são responsáveis pela promoção do bem-estar. Como o aparelho de Estado segue uma tendência mundial de restrição do alcance das políticas públicas, deixando de prover os bens sociais de maneira universal, a proposição da FIEMG se apresenta como a alternativa possível para ordenar uma rede de proteção social que supra minimamente as necessidades daqueles que vivem em situações de risco.

Além do fato de se tornarem reféns dos projetos sociais privados, as comunidades recebem também uma carga de informações e referências que tendem a instruir os novos parâmetros de sociabilidade.

Em relação aos trabalhadores, o suposto “crescimento” e “aprimoramento de habilidades” a partir do trabalho voluntário é um mecanismo também problemático. Sob o ângulo da dominação, o trabalho voluntário tende a ser tornar critério de empregabilidade adotado pelas empresas, envolvendo a manutenção do emprego e a possibilidade de ser empregado. Ser voluntário não assegura a condição de emprego, mas potencializa uma condição. Considerando que se trata de uma tendência mundial, como ratifica a FIEMG, restaria aos trabalhadores poucas escolhas: se submeter e, até mesmo, compartilhar com os preceitos gerais (políticos e filosóficos) do voluntariado ou correr o risco de não se manter empregado.

Por outro lado, para a empresa, as vantagens são inquestionáveis. Além de agregar “valor” à marca e aos produtos, criando um diferencial na competitividade inter-capitalista, o voluntariado tende a contribuir para amenização das tensões sociais em diferentes níveis, num movimento de afirmação dos empresários e as empresas como lideranças envolvidas com o chamado “bem-comum”.

Verifica-se que o alto grau de abstração das definições apresentadas pela FIEMG reduz o fenômeno a algo natural, sem mediações com o modo de produção da existência e com as especificidades da formação social brasileira e de Minas Gerais.

Malgrado as tentativas de descontextualizar os conceitos e isolar o homem de suas condições concretas de vida, o dado real é que “na produção social da sua vida os homens entram em determinadas relações, necessárias, independentes da sua vontade” (MARX, 1982: 530). Isso significa que o voluntariado se configura como uma manifestação subordinada a certas definições e exigências sob qual o trabalhador não tem controle, pois está determinado pelo resultado das relações de poder.

Ao pesquisar a execução de projetos de voluntariado em duas empresas instaladas no país, Garay (2008) verificou a seguinte situação: se há de fato uma motivação subjetiva (religiosa, familiar, moral, etc.) para que trabalhadores se envolvam em programas de voluntariado, há também manifestações de sentimentos de “sofrimentos” uma vez que o envolvimento com programas de voluntariado é motivado por escolhas racionais em resposta às pressões de chefias e mesmo de colegas. Considerando que o voluntariado deve ser

encarado pela empresa como “como parte do negócio” (FIEMG 2006a:08- grifo nosso), ao trabalhador não cabem escolhas.

Enquanto parte dos negócios, “sustentado nos valores estratégicos da empresa” (FIEMG, 2006a:10), o programa necessariamente deverá traduzir a política da organização e não as aspirações dos trabalhadores voluntários envolvidos no programa. Suavizar ou amenizar as relações interpessoais não significa de modo algum superar as relações de poder e, conseqüentemente, a verticalização da relação capital-trabalho. Com efeito, a adesão de trabalhadores a um programa será sempre delimitada pela subordinação e hierarquização à política da empresa.

Toda essa preocupação com o controle e afinamento do programa com as metas da organização empresarial é porque o voluntário seria uma espécie de extensão da empresa na comunidade, criando uma ligação entre elas. Sobre este aspecto a FIEMG esclarece que

o trabalhador, mesmo que na condição de voluntário, representa a empresa, colocando em evidência a marca, pela qual deve zelar. Para a comunidade, trata-se de um compromisso que ultrapassa os limites da doação e do investimento, pois, para ela, os voluntários representam também a empresa (FIEMG, 2006c:08).

Se o voluntário é visto como a extensão viva da empresa nas “questões sociais” ou ainda como agente da empresa para assuntos relacionados aos temas extra-econômicos é necessário que o trabalhador seja fiel à ideologia que representa. Isso significa reconhecer a empresa como “cidadã” ou ainda, como sugere a idealização de Rouco e Resende (2003), como facilitadora e gestora do tempo, do trabalho e do talento de pessoas que querem fazer o bem.

Um dos pontos críticos dessa idealização é que os trabalhadores voluntários e a sociedade de modo mais amplo são formados para enxergar a empresa na dimensão fenomênica, isto é, abstraída das relações sociais de produção. Isso significa deixar de entendê-las como co-responsáveis pelo agravamento dos problemas ambientais e sociais presentes nessa etapa do capitalismo justamente quando se registram movimentos de intensificação da busca por lucro em curto prazo em proporções e ritmo sem precedentes na história, como revela Chesnais (1996), e de medidas contra crise que se traduzem no plano mais imediato pelo desemprego.

Quando a FIEMG afirma textualmente que “a idéia é que daqui algum tempo, não exista mais espaço para as empresas que atuem apenas para desfrutar as riquezas de uma sociedade” e que, portanto, “será preciso agregar valor à comunidade [...]” (2006c:07), certamente procura indicar para sua base que a adoção do voluntariado é algo inevitável para a sustentação dos negócios e da própria classe em médio e longo prazo.

Mas a FIEMG também adverte que “o Voluntariado, como qualquer outro Programa Empresarial, precisa ser tocado com critérios de eficiência” (FIEMG, 2006: s/p – grifo nosso). Isso significa submeter o “interesse pessoal” e “espírito cívico” dos que desejam fornecer “ajuda a pessoas e populações em situação de risco” ou que almejam a “transformação social” aos preceitos da lógica pragmatista. Ratifica-se, portanto, que o dado de que a racionalidade empresarial deva ordenar a sociedade e as práticas sociais nela inscritas.

A indicação da FIEMG, mais que um alerta, é uma convocação para que os empresários se envolvam em iniciativas que reafirmem a unidade da visão burguesa de mundo. A esse respeito é necessário considerar que há um entendimento que explicita claramente o significado dessa idéia: “os empresários sociais podem ser inovadores muito eficazes no domínio da sociedade civil, ao mesmo tempo que contribuem para o desenvolvimento econômico (GIDDENS, 2001:86-87-grifos nossos).

Ainda sobre a racionalidade empresarial, e considerando que “ser voluntário é ser criativo[...] é praticar calor humano, carinho e respeito [...] é se empenhar de verdade por algo

em que se acredita” (FIEMG, 2007:s/p), é possível afirmar que os “critérios de eficiência” são entendidos como aqueles que podem potencializar o prazer do indivíduo-voluntário e movimentos de mudanças na sociedade.

Estas definições contidas no projeto educativo da Federação possuem um enunciado geral: os empresários precisam se afirmar permanentemente como dirigente e organizador do processo histórico e, para tanto, precisa convencer os trabalhadores da importância de sua subordinação.

3.3) As ações para difundir o voluntariado

Enquanto intelectual coletivo, a FIEMG apresenta condições técnicas e políticas para difundir o seu projeto de sociedade em Minas, com repercussões para o país. Essa missão fica evidenciada na afirmação do presidente da entidade em exercício em 2006, quando afirma que:

O sistema FIEMG, consciente dos seus compromissos com a sociedade e o empresariado industrial, lidera hoje um amplo e inovador programa de incentivo à responsabilidade social e ao voluntariado. Além de suas próprias iniciativas, atua como agente motivador, multiplicador de idéias, facilitador de planejamento e interlocutor da sociedade e do estado, mobilizando empresas e entidades (ANDRADA in FIEMG, 2006a).

No conjunto das ações da Federação para difundir o voluntariado, destacam-se algumas iniciativas. A primeira delas é a realização do chamado *Dia V*, que ocorre anualmente, desde 2001, no mês de dezembro, envolvendo ações em prol de comunidades necessitadas. O Dia V pode ser interpretado como uma estratégia política que articula a mobilização social (empresários, trabalhadores e cidadãos em geral) e a difusão da importância da prática voluntária na sociedade. Trata-se de uma iniciativa que cria um fato político com o intuito de sensibilizar pessoas e organizações. A participação no Dia V não é individual, ao contrário, sua base de sustentação são grupos organizados em diferentes espaços sociais, entre eles: empresas, escolas, igrejas, sindicatos, universidades, entre outras. Para a FIEMG, o Dia V “é uma oportunidade para demonstrar espírito de cidadania, solidariedade, integração com os colegas, amigos, vizinhos e parentes” (FIEMG, s/d: s/p). Os da FIEMG indicam que de 2001 a 2006 a mobilização no Dia V cresce ano a ano (FIEMG, 2006: s/p). Embora seja possível argüir sobre a relevância dos números considerando a realidade de Minas Gerais a partir das variáveis “população” e “número de municípios”, não é recomendável desprezar os possíveis efeitos qualitativos que se irradiam em Minas no que se refere à percepção social de “cidadania” e de “participação” a partir dessa iniciativa. A cobertura da imprensa e as orientações que ensinam organizar grupos voluntários não podem ser consideradas como de menor importância. Além de ensinar táticas de mobilização, planejamento, divulgação das realizações na mídia e de valorização de cada voluntário envolvido em um comitê popular, a FIEMG se coloca a disposição para sempre apoiar as iniciativas. A idéia de que o voluntariado cria “uma sociedade mais feliz e próspera” se constitui no principal apelo mobilizador.

Outra iniciativa que merece destaque é o “programa de formação” constituído por uma linha de publicações e por cursos de apoio técnico-político. Ao todo, a FIEMG disponibiliza aos seus associados 11 publicações. Em conjunto, elas se constituem em importantes referências para o trabalho empresarial porque orientam detalhadamente o que a empresa deve seguir para mobilizar e educar seus funcionários. O apoio técnico-político reforça e dá movimento ao verdadeiro arsenal acima enunciado. A iniciativa se constitui como um programa formador constituído por linhas específicas que permitem o programa funcionar

com eficiência. Essa iniciativa revela que há investimentos para se ultrapassar o amadorismo e as improvisações no que se refere às ações de estímulo à nova cidadania.

A terceira iniciativa em destaque se refere ao banco de dados que disponibiliza informações sobre experiências bem sucedidas de projetos de responsabilidade social e de voluntariado, em particular, para instruir, com exemplos práticos, aquilo que é ensinado no plano teórico. Denominado de *Armazém de Boas Práticas Mineiras*, este banco procura oferecer referências e modelos que podem ser copiados e adaptados para cada realidade. Trata-se de uma ação que reafirma a viabilidade de projetos educativos dessa natureza.

O que se observa é que a Federação atua no desenvolvimento de idéias, projetos e valores e ainda disponibiliza um arsenal montado para organizar o consenso ativo e passivo da sociedade em torno de um padrão de sociabilidade e de uma visão de mundo dominante.

3.4) Norteadores da formação do trabalhador voluntário

Os fundamentos da formação do voluntariado se apresentam diluídas ao longo dos documentos e das iniciativas da FIEMG. Mas a diluição não significa dispersão, pois todos os elementos se concentram em dois aspectos fundamentais: a formação da “nova cidadania” requerida nessa nova fase de desenvolvimentos das relações sociais capitalistas e à formação de organizadores e difusores que atuando em diferentes níveis se tornam responsáveis pela organização da sociabilidade burguesa.

No plano interno da empresa, a cultura do voluntariado, segundo Medeiros Filho e Corullón⁶ (2002), poderá propiciar, entre outras: (i) o aperfeiçoamento do ambiente organizacional da empresa; (ii) o surgimento de lideranças; (iii) o desenvolvimento de sentimentos de pertencimento à empresa. Tudo isso, argumentam os autores, tende a se refletir na eficiência e produtividade do trabalho, pois o funcionário “se realiza”, tendendo se afastar de organizações e movimentos de cunho reivindicatório ou de protesto. Essa idéia é justificada na seguinte afirmação:

O voluntariado envolve sentimentos de realização e de crescimento manifestados pela participação comprometida em ações que agregam valor e um novo significado ao trabalho. Quando a empresa valoriza essa situação, reconhece sua importância nos contextos interno e externo (2006b: 15).

Acredita-se que o voluntário com vínculos mais fortes com a empresa em que trabalha se dedique mais, sem exigir muita coisa em troca. Adverte-se que no estabelecimento de laços fortes e eficientes entre empresa-trabalhador é necessário que se evite “o sensacionalismo ou a dramaticidade apelativa [que] geram reações como culpa, constrangimento, pena, e não mobilizam para a ação [...]” (FIEMG, 2006d: 13). Para tanto, a ênfase da preparação dos trabalhadores-voluntários, ainda que seja atravessada pela mobilização moral, requer uma formação intelectual para elevar a qualidade da prática voluntária.

Com efeito, a expressão “colaborador” que vem sendo utilizada para designar o novo status do “funcionário” na empresa tende a se tornar mais significativa se acompanhada dos programas de voluntariado empresarial. É necessário considerar que tal iniciativa vem sendo estimulada numa fase de aprofundamento do paradigma flexível e de mudanças na gestão da força de trabalho.

Sobre essa problemática, Gramsci (2001) já advertia em sua análise sobre o industrialismo e o americanismo no início do século XX que mudanças profundas nos

⁶ Mónica Corulló foi diretora executiva do Conselho de Cidadania Empresarial da FIEMG.

processos de trabalho só se concretizam se referenciadas em reformas moral e intelectual de uma sociedade.

Com esta perspectiva interpretativa, é possível verificar que mesmo sem alterar a posição dos homens nas relações sociais de produção, espera-se que as experiências de intervenção social das empresas por meio do trabalho voluntário possibilitem que o trabalhador veja o empresariado não como um adversário, mas um parceiro portador de interesses idênticos aos seus. Espera-se também que o trabalhador vislumbre a empresa não como um local de trabalho, mas sim como “sujeito”, um “cidadão” assim como ele.

Os documentos analisados indicam que a cultura da solidariedade e da participação que ainda residem no imaginário, resquícios de outras épocas, precisariam ser urgentemente remodeladas. Assim, não faria mais sentido falar em “solidariedade de classe”, em seu lugar deveria imperar valores e princípios éticos pretensamente universais entrelaçados por uma nova concepção moderna de democracia e de coesão social, unificando capital e trabalho. Isso fica bem demarcado quando a FIEMG advoga que a união entre o desejo dos trabalhadores voluntários e um programa empresarial de voluntariado seria fundamentada “na ética e na vocação transformadora” (2006a:08). A base dessa união geraria uma aliança estratégica para o progresso e desenvolvimento da região e do país (FIEMG, 2006b). Como “o voluntário tem sempre compromisso com um futuro melhor, sente-se responsável por provocar ou contribuir para mudanças sociais de impacto” (FIEMG, 2006a: 11) seria necessário que a energia pudesse ser canalizada para projetos sociais que modernizam as relações entre capital-trabalho e a sociedade. Essa idéia é explicitada da seguinte forma: “o voluntariado envolve sentimentos de realização e de crescimento manifestados pela participação comprometida em ações que agregam valor e um novo significado ao trabalho” (FIEMG, 2006b:15).

Com efeito, o cidadão-trabalhador convertido em voluntário ao invés de contestar deve propor; antes de cobrar deve colaborar; ao invés de se organizar para defender os interesses coletivos de sua classe, deve construir uma nova identidade em programas de voluntariado. O agravante é que o papel do trabalhador-voluntário não se esgota no exercício da nova cidadania. Há outra exigência: ele deve assumir o papel de organizador da cultura, isto é, participar ativamente dos processos de formação da nova cultura cívica necessária à coesão social na fase atual do capitalismo.

As evidências que sustentam essa afirmação são encontradas nas tarefas que o voluntário cumpre dentro e fora da empresa. Além de envolver seus colegas, familiares e a comunidade, ele, extensão ativa da empresa (FIEMG, 2006c), difunde os preceitos da lógica empresarial como norteadora da vida. Assim, o voluntário se torna um organizador da cultura porque dissemina molecularmente no tecido social uma série de preceitos derivados da concepção empresarial de mundo. Sobre isso, A FIEMG afirma que

O voluntariado é a forma mais expressiva de participação da nossa sociedade. Promove os valores de solidariedade, justiça ética e liberdade. As ações do voluntariado levam à conquista de um novo tempo, a uma nova forma de organização social e convertem-se em uma peça fundamental para a transformação individual e coletiva (2006c:14- grifo nosso).

Mas o que significa “transformação individual e coletiva”? A FIEMG responde esta questão com a teoria de que estaríamos vivendo em um mundo novo, um momento histórico mundialmente diferente:

As sociedades modernas passam por transformações, renovações. Por todo o planeta a consciência parece demonstrar um novo tempo para a humanidade. Um movimento global em prol da vida e da cidadania emerge de inúmeros lugares, despertando os indivíduos para a necessidade de agir, mudar o que está errado, semear uma nova

cultura, baseada na ética, na solidariedade, na equidade e no respeito, garantindo, assim, a colheita de equilíbrio e paz (2006a:07-grifos nossos).

As “renovações”, o “movimento global em prol da vida”, a “nova cultura” o “equilíbrio e paz”, certamente as bases das ditas “transformações” seriam fenômenos naturais geradas por uma força espontânea de consciência do “homem planetário” e da “ética planetária” (MORIN, 2000).

O problema dessa formulação é que as sociedades e os homens são abstraídos da realidade, são deslocados das relações sociais concretas e das especificidades de cada formação social, dos antagonismos e dos dramas reais que permeiam a vida da classe trabalhadora. O grau de generalização dessas idéias reduz a vida a um plano das idealizações, procura desligar os homens das relações sociais concretas para conectá-los ao “cosmos”.

Na verdade, os dados até aqui tratados mostram que o voluntariado surge em meio às vicissitudes das relações sociais capitalistas e de uma leitura dos desafios exigidos para o exercício da hegemonia do capital. Por sua vez, o programa de formação do voluntariado, expresso no projeto educativo da FIEMG, propõe formação de organizadores e difusores de uma nova cultura cívica com capacidade para atuar em diferentes níveis da vida social.

Com estas indicações, a chamada “empresa cidadã” se converte em um aparelho de formação de intelectuais de novo tipo sem perder sua característica básica — geração de lucro. O que se defende nesse estudo é que a empresa amplia sua função, projetando para fora a hegemonia que nasce em seu interior⁷.

É importante destacar que organizadores e difusores da cultura cimentam as relações entre dirigentes e dirigidos. Equivalem, para Gramsci, à intelectuais orgânicos. Segundo o autor, intelectuais envolve

não só aquelas camadas comumente compreendidas nesta denominação, mas, em geral, todo o estrato social que exerce funções organizativas em sentido lato, seja no campo da produção, seja no da cultura e no político-administrativo: correspondem aos suboficiais e oficiais subalternos no Exército e também, em parte, aos oficiais superiores de origem subalterna (Gramsci, 2000: 93).

Considerando que os voluntários são definidos pela FIEMG (2006c: 14) como aqueles que “promovem valores de solidariedade, justiça, ética e liberdade”, sendo referência do novo sentido da participação na vida social, é possível afirmar que eles se constituem, de fato, como intelectuais no sentido gramsciano.

Ainda sobre a função do intelectual é importante evidenciar que

[...] pode ser comparada à dos oficiais subalternos no exército: não possuem nenhuma iniciativa autônoma na elaboração dos planos de construção; colocam em relação, articulando-a, a massa instrumental com o empresário, elaboram a execução imediata do plano de produção estabelecido pelo estado-maior da indústria, controlando suas fases executivas elementares. Na média geral, os intelectuais urbanos são bastante estandardizados [...](GRAMSCI, 2000:22).

Cabe salientar que a atuação subalterna dos voluntários na edificação de uma nova cultura não reduz em absolutamente nada a organicidade que deve estabelecer com o projeto

⁷ Esta idéia é inspirada em Gramsci (2001), especialmente em sua explicação sobre processos de dominação e exploração no capitalismo. Segundo o autor, a hegemonia nasce das relações sociais de produção (que abriga relações de poder, e de forma mais geral, o modo de vida coletiva), em sua relação com o desenvolvimento das forças, produtivas em cada formação social concreta, em espaços concretos como a fábrica. A idéia de “fábrica”, portanto, assume um sentido ampliado nesse estudo como no próprio pensamento autor.

dominante. Ainda que a organicidade seja construída no processo histórico, o fundamental é reconhecer a sua condição de organizador da cultura.

A importância que a FIEMG atribui ao voluntário deriva do reconhecimento de que a distância entre o povo e os empresários precisa ser reduzida para o efetivo exercício da dominação. Cimentar esta relação é viabilizar a identidade entre dirigentes e dirigidos não só em Minas Gerais. Eis a caracterização geral da finalidade da educação política proposta pela FIEMG: transformar uma concepção de mundo específica de uma classe em uma concepção geral da sociedade – algo que não se realiza sem os organizadores da cultura. A este respeito, a FIEMG demonstra ter localizado o caminho quando defende que ao voluntário não basta só vontade (sentir), é necessário conhecimento (razão) (FIEMG, 2006a:14).

Transformar homens-massa em intelectuais metamorfoseados em voluntários tem um significado político importante para o processo de dominação em Minas e no Brasil. Transformar aquele que sente em alguém que sabe para atuar no exercício da hegemonia é algo fundamental para as aspirações de qualquer classe social que é portadora de um projeto político. A FIEMG reconhece tal importância e parece fundamentar parte de seu projeto educativo nesse preceito. Isso fica evidenciado quando detalha o trabalho dos voluntários que participam do Comitê de Voluntariado da seguinte forma: “seus membros precisam ser persistentes, ativos, mobilizadores, motivadores e encantadores, capazes de transformar sonhos em realidade” (2006b: 18).

Considerações Finais

A intenção no presente trabalho foi trazer para o debate elementos que problematizem o fenômeno do voluntariado defendido pela FIEMG para além do plano das aparências. Os elementos aqui tratados indicam que projeto da FIEMG propõe que o voluntário seja um organizador e difusor da nova cultura cívica no local de trabalho e na comunidade em que vive, fortalecendo os laços entre capital e trabalho e conferindo à empresa alguns diferenciais na concorrência do mercado competitivo.

Outro aspecto relevante que o estudo procurou mostrar é que o projeto educativo da FIEMG propõe que a empresa ao investir em programas de voluntariado se transforme em agência formadora desses organizadores e difusores da nova cultura cívica, o que pode ser considerado como algo inovador nas experiências da classe empresarial no exercício da hegemonia.

Liderar esse processo em Minas Gerais é certamente o seu principal desafio. Estabelecer nexos orgânicos entre programas sociais de abrangência local e diretrizes políticas de caráter global de interesse do conjunto da classe e das empresas mineiras, em particular, é uma das tarefas que a FIEMG resolveu assumir nesse início de século. Certamente, o sucesso desta ação poderá resultar no aprofundamento do processo de “repolitização da política”, conforme descreve Neves (2005), em Minas Gerais, dificultando ainda mais a organização de movimentos contra-hegemônicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ANDRADE, Robson Braga. Apresentação. In: FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DE MINAS GERAIS. Como coordenar programas de voluntariado empresarial. Belo Horizonte: FIEMG/Núcleo de Voluntário Empresarial, 2006a.

COELHO, Eurelino. Uma esquerda para o capital. Crise do marxismo e mudanças nos projetos políticos dos grupos dirigentes do PT (1979-1998). Tese (Doutorado em História). Universidade Federal Fluminense, 2005.

GRAMSCI, Antonio. **Cadernos do Cárcere**. V. 4. Temas de cultura. Ação católica. Americanismo e fordismo. Tradução de Carlos Nelson Coutinho e Luiz Sérgio Henriques. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

_____. Cadernos do Cárcere. V. 2. Os intelectuais. O princípio educativo. Jornalismo. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2000.

BIANCHI, Álvaro. Hegemonia em construção: a trajetória do Pensamento Nacional das Bases Empresariais. São Paulo: Xamã, 2001.

CHESNAIS, François. A mundialização do capital. Tradução de Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996.

DINIZ, Eli. Globalização, reformas econômicas e elites empresariais. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

GARAY, Angela Beatriz Scheffer. Prazer e sofrimento no trabalho do voluntário empresarial. Revista de Ciências da Administração, V. 10, n. 20, jan./abr. de 2008. P 13-36

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DE MINAS GERAIS. Conselho de educação. Parceria empresa-escola: desenvolvimento e cidadania. Belo Horizonte, 1996.

_____. Padrões de sucesso em voluntariado empresarial. Belo Horizonte: FIEMG/Núcleo de Voluntário Empresarial, 2003.

_____. Conceitos e dicas. Voluntariado empresarial. 2006. Disponível em: <<http://www3.fiemg.com.br>>. Acesso em out. 2007

_____. Como coordenar programas de voluntariado empresarial. Belo Horizonte: FIEMG/Núcleo de Voluntário Empresarial, 2006a.

_____. Como organizar voluntariado empresarial. Belo Horizonte: FIEMG/Núcleo de Voluntário Empresarial, 2006b.

_____. Como identificar e implantar ações de voluntariado empresarial. Belo Horizonte: FIEMG/Núcleo de Voluntário Empresarial, 2006c.

_____. Como mobilizar pessoas para programas de voluntariado empresarial. Belo Horizonte: FIEMG/Núcleo de Voluntário Empresarial, 2006d.

_____. O Sistema FIEMG organiza alguns passos para ajudar a planejar as ações para o Dia V. Disponível em: <<http://www3.fiemg.com.br>>. Acesso em out. 2007.

MEDEIROS FILHO, Barnabé; CORRULÓN, Mônica. Voluntariado na empresa – gestão eficiente da participação cidadã. Petrópolis, 2002.

GIDDENS, Anthony. A terceira via: reflexões sobre o impasse político atual e o futuro da social-democracia. Tradução de Maria Luiza X. de A. Borges. 4. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.

GROS, Denise Barbosa. Institutos liberais e neoliberalismo no Brasil da Nova República. 2003. Tese (Doutorado em Ciência Política). Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2003.

MARTINS, André Silva. Burguesia e a nova sociabilidade: estratégias para educar o consenso no Brasil contemporâneo. Tese (Doutorado em Educação). Niterói: Universidade Federal Fluminense, 2007.

MARX, Karl. Para à crítica da economia política. In: Marx e Engels. Obras Escolhidas. Lisboa: Editorial Avante e Edições Progresso, 1982. Tomo I.

NEVES, Lúcia Maria Wanderley (org.). A nova pedagogia da hegemonia: Estratégias da burguesia brasileira para educar o consenso na atualidade. São Paulo: Xamã, 2005.

ROUCO, Juan José Meré; REZENDE, Marisa Seone. Estratégia Lúdica: jogos didáticos para a formação de gestores de voluntariado empresarial. Petrópolis, 2003.

RODRIGUES, José. O moderno príncipe industrial: o pensamento da Confederação Nacional da Indústria. Campinas: Autores Associados, 1998.

MEDEIROS FILHO, Barnabé; CORULLÓ, Mónica. Voluntariado na Empresa - Gestão Eficiente da Participação Cidadã, PEIRÓPOLIS, 2002.

MORIN, Edgar. *Os sete saberes necessários à educação do futuro*. Tradução de Catarina Eleonora F. da Silva e Jeanne Sawaya. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: Unesco, 2000.

SANTOS, Jane Maria dos; LUCENA, Carlos Alberto. Educação para a indústria: a FIEMG, a formação humana e o nacional desenvolvimentismo (1951-1960). In: Anais da 31ª Reunião Anual da ANPED. GT-09- Trabalho e Educação. Caxambu: ANPED, 2008.