

Artigo de Revisão

Voluntários no combate à pandemia no Brasil

Volunteers in fighting the pandemic in Brazil

Hélio Araújo Pereira¹ <https://orcid.org/0000-0003-0681-8105>

¹ Mestre em Administração pela Universidade Federal da Paraíba – UFPB, João Pessoa, Paraíba, Brasil

E-mail do autor correspondente: helioaraujop@gmail.com

RESUMO

Diante de um cenário de pandemia ocasionado pelo novo coronavírus, causador da Covid-19, são fundamentais os esforços de diversos setores da sociedade no enfrentamento a esse problema de saúde pública. Assim, este artigo tem como objetivo analisar a importância do trabalho voluntário no combate dessa pandemia no Brasil, entre os meses de março e abril de 2020. Foi utilizado o método qualitativo de pesquisa, a partir de análise de informações contidas em sites oficiais do Governo federal e dos Estados do Rio de Janeiro, Amazonas e Santa Catarina. A pesquisa evidenciou uma significativa adesão de milhares de voluntários dispostos a atuarem no enfrentamento dessa pandemia no Brasil, em diversos setores e com mão-de-obra especializada.

Descritores: Pandemias; Infecções por Coronavírus; Voluntários.

ABSTRACT

In the face of a pandemic scenario caused by the new coronavirus, causer of Covid-19, efforts by different sectors of society to confront this public health problem are fundamental. Thereby, this article aims to analyze the importance of voluntary work in combating this pandemic in Brazil, between the months of march and april 2020. The qualitative research method was used, based on the analysis of information contained in official websites of the federal government and the states of Rio de Janeiro, Amazonas and Santa Catarina. The research showed significant adherence thousands of volunteers in confrontation of pandemic in Brazil, in different sectors and with specialized labor.

Keywords: Pandemic; Coronavirus Infections; Volunteers

1. INTRODUÇÃO

O trabalho voluntário no Brasil remete ao período da colonização portuguesa, especificamente no século XVI, com o surgimento das Santas Casas de misericórdia, que atendiam os mais necessitados.¹ A primeira casa de misericórdia foi construída na cidade de Santos em 1543. Logo em seguida, vieram as das cidades de Salvador, Vitória, Rio de Janeiro, Olinda e São Paulo, sendo esta a primeira instituição hospitalar do país, destinada a atender aos enfermos com todo o serviço prestado por profissionais de forma voluntária. Observa-se, portanto, que as primeiras ações voluntárias no Brasil estavam relacionadas à área de saúde pública.

Diante de um cenário de expansão de uma pandemia em todo o mundo, ocasionada pela Covid-19, oriunda do coronavírus Sars-CoV-2, precisamos de um sistema de saúde eficiente e de mão-de-obra especializada no combate a esse drama sanitário que ocasionou, segundo dados do Ministério da Saúde em 19/04/2020, aproximadamente 2.462 mortes. Necessita-se, ainda, do dispêndio de esforços humanos de toda ordem, haja vista a imensa demanda gerada por um acontecimento tão traumático. Felizmente, neste contexto, o sistema de saúde brasileiro tem contado com um apoio significativo de voluntários especializados no combate a essa pandemia.

O Brasil teve o primeiro caso confirmado em 26 de fevereiro de 2020, tendo registrado a primeira morte em 17 de março, o que levou o Ministério da saúde a propor o isolamento social em 18 de março. Em 19/03/2020, segundo dados da Secretaria do Estado de Saúde (SES), do Estado do Rio de Janeiro, quase 16 mil voluntários candidataram-se para atuar nos centros de saúde do Estado, no combate à pandemia. Entre os voluntários cadastrados, até aquele momento, 56% eram estudantes e 44% graduados, entre médicos, enfermeiros, técnicos de enfermagem, nutricionistas, psicólogos, assistentes sociais e de outras formações na área de saúde.²

Outros Estados brasileiros como Santa Catarina e Amazonas contaram com apoio de voluntários nas estratégias voltadas ao enfrentamento ao novo coronavírus. Pesquisas constantes dos sites oficiais dos governos constataram que esses três Estados supracitados se utilizaram, significativamente, de mão-de-obra voluntária na pandemia. Essa necessidade tende a se expandir para os outros entes federativos, dado o aumento das demandas e, sobretudo, devido à provável contaminação de diversos profissionais de saúde, o que implica, portanto, a necessidade de afastamento de suas atividades.

O que diferencia o trabalho voluntário do trabalho formal é a recompensa sobre a realização da atividade. A recompensa dos voluntários envolve valores subjetivos, como contribuir com a sociedade em que vive, enquanto a do trabalhador formal é de natureza material. No entendimento de Cavalcante (2012), o que caracteriza uma atividade voluntária é o fato de o indivíduo não poder obter ganhos materiais e, caso os obtenha, estes precisam ser menores do que os custos de execução do trabalho.³ No

entanto, o pagamento relacionado a transporte e alimentação é aceito em diversos países, como Inglaterra e EUA.

A participação voluntária, sobretudo em um contexto de crise, impulsiona o crescimento e a valorização dos voluntários, aumenta o reconhecimento de que o seu trabalho contribui para a solução de problemas graves e emergências da sociedade.⁴ Diante disto e considerando o cenário de extrema preocupação por que passa o país, esse Artigo, que retrata a questão do voluntariado, tem como objetivo analisar o trabalho voluntário no combate à pandemia da Covid-19 no Brasil, em estados de diferentes regiões brasileiras: Rio de Janeiro, Amazonas e Santa Catarina.

O presente estudo parte da perspectiva de que existe uma oferta latente de voluntários em todo o Brasil, os quais podem contribuir com ações voltadas a essa pandemia. Nesse sentido, cabe aos entes federativos como a União, Estados e Municípios desenvolverem atividades relacionadas ao recrutamento, seleção e treinamento de voluntários no auxílio às unidades de saúde de todo o país.

2. PERCURSO METODOLÓGICO

O percurso metodológico dessa pesquisa segue a partir de análise de fontes secundárias de informações sobre a participação voluntária no combate à pandemia ocasionada pela Covid-19, contidas nos sites oficiais do governo federal e/ou secretarias de governo dos Estados do Rio de Janeiro, Amazonas e Santa Catarina. Esses Estados foram escolhidos devido a evidências de expressiva incidência de participação de voluntários no combate à Covid-19.

Por meio das informações disponíveis nesses sites oficiais, realizou-se uma

análise qualitativa dos dados referentes à colaboração dos voluntários no enfrentamento dessa pandemia no Brasil.

3. RESULTADOS

Os resultados apresentam-se de forma independente por Estado, no sentido de compreender quais as estratégias utilizadas por cada um deles, quanto à busca de alternativas para o enfrentamento da Covid-19, mediante utilização do trabalho voluntário.

No Rio de Janeiro, segundo dados do próprio Estado, mais de 26 mil voluntários foram cadastrados, até 22/04/2020, para atuarem nos hospitais referência no atendimento à população acometida por doenças respiratórias por ocasião do novo coronavírus. Este número de voluntários é atualizado diariamente.

Considerando que o processo de alocar os profissionais mais apropriados nas instituições de saúde corretas é fundamental para a eficiência no atendimento a essa pandemia, esse expressivo número de voluntários certamente tenha passado pelo crivo da secretaria de saúde do Estado do Rio de Janeiro, especialmente no que diz respeito ao recrutamento, seleção e treinamento em unidades de saúde que mais necessitavam da especialização do profissional voluntário.

Neste estado, todos os profissionais voluntários na área de saúde foram direcionados, desde o dia 18/03/2020, para os seguintes hospitais de referência no atendimento aos sintomas da Covid-19: Hospital Ronaldo Gazolla, Hospital Jesus, CER Leblon, instituto estadual do cérebro, Hospital Zilda Arns, Hospital de Anchieta, Santa Casa de Angra, Hospital Pedro Ernesto e Hospital federal de Bom Sucesso.

No Estado do Amazonas, o polo digital de Manaus (PDM) capacitou centenas de voluntários de diversas áreas do conhecimento para criar, executar projetos e ações desenvolvidas no combate à crise do novo coronavírus, causador da Covid-19.

Esses voluntários estavam divididos em alguns grupos, a saber: construção de plataforma de apoio psicológico aos profissionais de saúde que estão passando por um alto nível de estresse diante do combate à pandemia, prototipagem de válvulas para respiradores essenciais para salvar vidas, aumento da produção de álcool em gel e mapeamento de fornecedores de produtos voltados ao setor de saúde no Estado do Amazonas. Esses voluntários iniciaram tais atividades desde 20 de março 2020.

Compreende-se que todo esse cenário de pandemia alterou a rotina de diversas pessoas em todo o mundo, o que de alguma forma impactam as pessoas psicologicamente. No Estado de Santa Catarina, o Hospital Universitário Polydoro Ernani de São Thiago, da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), cadastrou, além de outros profissionais de saúde, psicólogos para o atendimento voluntário de pacientes, familiares e profissionais de saúde envolvidos no combate à pandemia do novo coronavírus. Esses psicólogos iniciaram tais atividades voluntárias desde 17/04/2020.

4. DISCUSSÃO

4.1 Terceiro Setor

A ideia de um terceiro setor deriva da existência de outros dois setores, sendo o primeiro deles o estado e o segundo, o mercado. No entendimento de Fernandes (1994) o terceiro setor denota um conjunto

de organizações e iniciativas privadas que visam à produção de bens e serviços públicos.⁵

Segundo Aquino (2015), no Brasil, a expansão das organizações do terceiro Setor surge a partir da década de 90, com atuação na prestação de serviços voltados para a saúde, educação, moradia, direitos civis, proteção ao meio ambiente, cultura (lazer) e desenvolvimento das pessoas. Esse movimento de expansão coincide com a crise do estado de bem-estar social (*Welfare state*), quando a sociedade percebe que o Estado/mercado não é capaz de atender todas as demandas sociais emergentes, surgindo, assim, as organizações do terceiro Setor, que vem auxiliar nas demandas sociais em que o Estado/mercado não conseguem atuar.⁶ Essa argumentação está ancorada na Teoria de Heterogeneidade, preconizada por Salamon e Anheier (1998).⁷ Esses autores, relatam que o surgimento das organizações do terceiro Setor ocorre devido ao fracasso do Estado e mercado, no atendimento das demandas sociais.

Para Cabral (2015), a designação terceiro setor engloba um conjunto de organizações privadas baseadas no trabalho associativo e voluntário, cuja orientação é determinada por valores expressos em uma missão e com atuação voltada ao atendimento das necessidades ou reivindicações sociais.

Ainda dentro da visão de Cabral (2015, p. 16), o terceiro setor merece ser reconhecido como campo social de natureza híbrida, pois nele se manifestam valores de interesse público e não apenas um conjunto de organizações. Essas organizações são identificadas principalmente pela realização de serviços sociais, oferecendo assistência à criança, ao idoso, aos doentes, e aos menos

favorecidos, sem interesse de obtenção lucrativa.⁸

Dentro da perspectiva etimológica, o terceiro setor é cunhado por Etzione (1973), partindo do entendimento de que, se qualquer organização ou iniciativa não é gerenciada diretamente por normas que permeiam a lógica de mercado e a burocracia estatal, invariavelmente estas organizações devem fazer parte de um terceiro setor. Partindo dessa premissa, conclui-se que todas as organizações, cuja natureza não se insere na obtenção de lucros e na área estatal, são organizações do terceiro setor.⁹

Por consequência, principalmente por estruturar-se sob a participação dos cidadãos, o terceiro setor tem raízes subjetivas e diferenciadas, a depender da localidade observada.⁷ As organizações sem fins lucrativos que fazem parte do terceiro setor surgem levando em consideração a teoria da heterogeneidade, a partir de demandas sociais não supridas pelo mercado e estado. Ressalta-se que essas organizações, em sua maioria, dependem de mão-de-obra voluntária para o desenvolvimento de suas atividades.

4.2 Trabalho Voluntário

O trabalho voluntário no Brasil tem como ordenamento jurídico a Lei 9.608, de fevereiro de 1998. Esta lei considera ser tal trabalho “a execução de atividades não remuneradas, prestadas por pessoa física a entidades públicas ou a instituições privadas, sem fins lucrativos e com objetivos cívicos, educacionais, científico recreativo ou de assistência social”. (BRASIL, 1998).¹⁰

Penner (2002) conceitua o trabalho voluntário como a realização de qualquer atividade pelo voluntário, livremente, doando seu tempo, visando atender as necessidades de outras pessoas, grupos

ou organizações, sem retribuição financeira ou material.¹¹

O trabalho voluntário pode ser considerado um comportamento pró-social, precedido de algum tipo de planejamento, capaz de beneficiar terceiros, desenvolvido em um contexto organizacional, incluindo um viés de ativismo político e de representação de anseios da população, nos mais diversos setores.¹¹

As Organizações das Nações Unidas – ONU (2001) – definem alguns critérios que caracterizam a trabalho voluntário: consiste em uma atividade que não visa a ganhos financeiros diretos; é uma atividade realizada espontaneamente, caracterizando uma ação altruísta e, por fim, constitui-se um trabalho desenvolvido no estabelecimento de benefícios mútuos, tanto para quem realiza, como para aquele que é beneficiado pela ação voluntária.¹²

No entendimento de Kabad (2020), para que o trabalho voluntário no combate à pandemia seja satisfatório, se faz necessário combinar o voluntariado colaborativo como o envolvimento de profissionais multidisciplinares.¹³ Além disso, existe a necessidade de contar com o suporte e recursos institucionais para atingir resultados que passem credibilidade para o trabalho voluntário.

Segundo Caldana *et al.* (2012), os motivos que levam a inserção dos voluntários na área de saúde estão relacionados à busca por experiências profissionais, de ajuda a outras pessoas e senso de retribuição social.¹⁴

Para Soeiro (2019), entender as motivações dos indivíduos pode ajudar a perceber que necessidades o voluntário busca satisfazer com a realização de determinada atividade, possibilitando que os gestores de organizações do terceiro setor possam suprir tais necessidades.

Para isso, esses gestores precisam estar atentos aos sinais distintos das necessidades intrínsecas de cada indivíduo.¹⁵ Para a autora, qualquer pessoa pode ser criativa, ter bom desempenho e comprometimento com suas atividades, desde que esta seja apropriadamente estimulada.

4.3 Gestão de Pessoas no Terceiro Setor

Como qualquer outra instituição, as organizações do terceiro setor, devem ser pautadas por ações estratégicas na área de gestão de pessoas. Em relação aos aspectos relacionados a recrutamento, seleção e treinamento de voluntários para o desenvolvimento das atividades organizacionais, tais organizações possuem grandes desafios. Assis, Viegas e Ckagnazaroff (2012) enfatizam a importância de se fazer os processos de recrutamento, seleção e treinamento com os voluntários para colocá-los em funções adequadas. Compreender as habilidades dos voluntários faz com que a organização tenha maior ganho produtivo.¹⁶

No entendimento de Drucker (1999), uma das grandes forças de uma organização sem fins lucrativos é a de que as pessoas não trabalham nela para viver, mas trabalham em nome de uma causa.¹⁷ Isto também cria uma responsabilidade para a instituição de manter a motivação do voluntário, não permitindo que o trabalho se transforme em apenas um “emprego”. Ainda para Drucker (1999), existe uma grande vantagem no trabalho desenvolvido pelos voluntários, pois eles não visam a um propósito financeiro, mas por um motivo de causa social, fundamentado pelo altruísmo.¹⁷

Sugere-se que algumas estratégias de gestão de pessoas na iniciativa privada sejam também utilizadas pelas

organizações que utilizam de mão-de-obra voluntária no desenvolvimento de suas atividades. Algumas estratégias podem estar relacionadas a recrutamento, seleção e treinamento.

No entendimento Soeiro (2019), o recrutamento é considerado a etapa inicial em que se determinam os candidatos adequados, com o perfil desejado pela instituição para ocupar uma função específica.¹⁵ Ainda no entendimento de Bittencourt (2010), o recrutamento é realizado quando uma organização busca talentos no mercado ou para ocupar cargos específicos dentro da organização.¹⁸

No que concerne ao procedimento de seleção, Marras (2011) o define como uma atividade cujo objetivo é selecionar pontua que este, levando em consideração um procedimento específico, deve selecionar candidatos que preencham um perfil adequado para ocupar determinada função que atenda às necessidades da organização.¹⁹

Sobre o treinamento Gil (2009) afirma que as práticas de treinamento nas organizações devem considerar os objetivos pessoais, motivações, talentos e principalmente aqueles fatores que se impõem como mais difíceis para os indivíduos, com vistas a facilitar o aprendizado.²⁰

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um dos grandes desafios das organizações que trabalham com voluntários é encontrar um equilíbrio na gestão do capital humano disponível. Para realizar qualquer gestão, é necessário que se disponha de dados que possam contribuir para tomada de decisão voltada à gestão do trabalho voluntário. Assim, a eficiência no recrutamento, seleção e treinamento são fundamentais para o bom

desempenho do voluntário e da organização.

O trabalho voluntário, conforme exposto nesse artigo, não se trata da exploração de mão-de-obra barata, mas da disponibilidade de cidadãos que, de forma altruísta, procuram colaborar com suas habilidades em diversos setores a serviço da sociedade.

No caso em questão, ou seja, nessa crise na saúde pública em virtude da pandemia, os voluntários em destaque nesta pesquisa, contribuem consideravelmente em diversos cenários no enfrentamento à Covid-19, assumindo, inclusive, os postos de muitos profissionais de saúde que precisaram afastar-se de suas atividades devido ao alto índice de contaminação do vírus, o que vai gerando dificuldade na reposição de profissional que atuam diretamente com os pacientes infectados.

Observa-se que o trabalho voluntário no combate à pandemia, produz um impacto imensurável para aquelas pessoas que foram acometidas pela Covid-19. Isto requer dos governos em todas suas esferas o desenvolvimento efetivo de ações que possibilitem o recrutamento, seleção e treinamento desses voluntários para atuar na pandemia.

Esta pesquisa mostra-nos que a sociedade brasileira ainda possui empatia no atendimento das necessidades emergentes da sociedade. Isso se justifica pelo fato de os voluntários colocarem suas próprias vidas em risco, para contribuir no atendimento das demandas relacionadas a Covid-19 no Brasil.

Por fim, é lícito mencionar limitações do presente estudo no que diz respeito à dificuldade de identificar pesquisas anteriores e referências teóricas sobre o tema Voluntariado em uma pandemia. Isso de alguma forma impossibilita a

comparação com outros estudos, o que seria significativo para o avanço de estudos na área. Reconhecemos ainda que o lastro temporal em que analisamos os dados - somente os meses iniciais - pode representar apenas parcialmente, e não integralmente, o cenário das ações de voluntariado nesta pandemia porque, desafortunadamente, ainda estamos passando. Apesar disso, ressaltamos que não se pode deixar de considerar, pelo que foi descrito nesse artigo, a importância do voluntário no contexto da pandemia no Brasil.

Como estudos futuros, recomenda-se que oportunamente sejam realizadas pesquisas com esses voluntários, buscando compreender quais são as motivações que as levam a se voluntariar, mesmo enfrentando uma situação de pandemia, colocando em risco sua própria saúde e, em alguns casos, à sua vida.

REFERÊNCIAS

1. BARELI, P.; LIMA, A. J. F. S. A importância social no desenvolvimento do trabalho voluntário. **Revista Ciências Gerenciais**, Londrina, v. 14, n. 20, ano 2010.
2. SES. Secretaria do Estado da Saúde do Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.saude.rj.gov.br/noticias/2020/03/programa-de-voluntariado-contra-coronavirus-recebe-mais-de-quinze-mil-inscricoes-em-dois-dias>. Acesso em: 23 abr. 2020.
3. CAVALCANTE, C. E. **Motivação no trabalho voluntário**: expectativas e motivos na Pastoral da Criança. 2012. Tese (Doutorado em Políticas e Gestão Públicas; Gestão Organizacional) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012.
4. OLIVEIRA, F. C.; BEZERRA, R. M. M. Fatores que geram a evasão no trabalho voluntário. *In*: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1., 2007, Natal. **Anais eletrônicos**. Natal: ANPAD, 2007. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/ENGP_R437.pdf. Acesso em: 11 abr. 2020.
5. FERNANDES, R. C. **Privado porém público**: o terceiro setor na América Latina. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1994.
6. AQUINO, M. A. G. **Expectativas, adesão e desligamento no trabalho voluntário**: Estudos de motivos do voluntariado da Fundação Cidade Viva, João Pessoa/PB, 2014. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015.
7. SALAMON, L. M.; ANHEIER, H. K. **Working papers of The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project**, Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies, 1998. n. 24.
8. CABRAL, E. H. S. **Terceiro setor**: gestão e controle social. 2. ed., São Paulo: Saraiva, 2015.
9. ETZIONI, A. The Third Sector and domestic mission. **Public Administration Review**, Washington, v. 33, n. 4, p. 314-323, 1973.
10. BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 23 abr. 2020.
11. PENNER, L. A. Dispositional and organizational influences of sustained volunteerism: An interactionist perspective. **Journal of Social Issues**, Medford, v. 58, p. 447-467, 2002.
12. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - ONU. **Measuring volunteering**: a practical toolkit, a joint project of Independent Sector and United Nations volunteers. Germany, 2001. Disponível em: <https://www.iriv-vaeb.net/fichiers/Ressources%20Europe/IVToolkit.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2020.
13. SES. Secretaria do Estado da Saúde do Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.saude.rj.gov.br/noticias/2020/>

- 03/programa-de-voluntariado-contra-o-coronavirus-recebe-mais-de-quinze-mil-inscricoes-em-dois-dias. Acesso em: 23 abr. 2020.
14. SANTA CATARINA. BRASIL. Ministério da Educação. Hospital universitário de Santa Catarina cadastra psicólogos para atender pacientes com coronavírus: atendimento também será oferecido para profissionais da saúde envolvidos no combate à pandemia do Covid-19. Disponível em: <https://www.gov.br/ptbr/noticias/educacao-e-pesquisa/2020/03/hospital-universitario-de-santa-catarina-cadastra-psicologos-para-atender-pacientes-com-coronavirus>.
15. KABAD, J. F. A experiência do trabalho voluntário e colaborativo em saúde mental psicossocial na Covid-19. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 36, n. 9, Sep 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csp/v36n9/1678-4464-csp-36-09-e00132120.pdf>. Acesso em: 4 dez. 2020.
16. CALDANA, A. C. F. *et al.* Sentido das ações voluntárias: Desafios e limites para organização do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, Recife, v. 24, n. 1, p. 170-177, 2012.
17. SOEIRO, M. P. Gestão motivacional do serviço voluntário. [S.l.: s.n.], 2019. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/soeiroma/motivacao-voluntarios>. Acesso em: 21 abr. 2020.
18. ASSIS, L.; VIEGAS, G.; CKAGNAZAROFF, I. Gestão de recursos humanos no terceiro setor: um estudo descritivo das organizações de Belo Horizonte. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**. Belo Horizonte, v. 10, n. 2, p. 297-323, maio/ago. 2012.
19. DRUCKER, P. F. **Administração de organizações sem fins lucrativos**. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1999.
20. BITTENCOURT, C. A. *et al.* A Importância do Recrutamento e Seleção de Pessoas nas Organizações. FORUM DE PESQUISA CIENTÍFICA E TECNOLOGIA DE PONTE NOVA, 3., 2010, Ponte Nova. **Anais do III Fórum de Pesquisa Científica e Tecnológica de Ponte Nova**. Ponte Nova: [s.n.], 2010. Disponível em: <https://even3storage.blob.core.windows.net/anais/42112.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2020.