

PROGRAMA PARCEIROS VOLUNTÁRIOS NA EMPRESA PIRAHY ALIMENTOS

FENDT, Daniela Oliveira¹; KIRINUS, Josiane Boeira²

Palavras-Chave: Responsabilidade Social, Voluntariado Empresarial, Programa Parceiros Voluntários

Introdução

O voluntariado empresarial começou a ser desenvolvido de maneira abrangente na década de 70, nos Estados Unidos. Foi uma resposta às expectativas dos líderes de governo, da mídia e do público em geral, em relação à responsabilidade social das empresas no exercício de suas atividades. Espalhou-se pelo mundo desde então, de modo que hoje se encontra, em graus e formas variados, em quase todos os países desenvolvidos e também em países em desenvolvimento.

Pode-se conceituar voluntariado empresarial como “um conjunto de ações realizadas por empresas para incentivar e apoiar o envolvimento dos seus funcionários em atividades voluntárias na comunidade” (GOLDBERG, 2001, p. 22). As ações voluntárias podem ser realizadas com voluntários ligados direta ou indiretamente a uma empresa (funcionários efetivos, terceirizados, familiares, ex-funcionários e aposentados).

O voluntariado empresarial traz ganhos para a empresa, a comunidade e os funcionários. O programa de voluntariado melhora a imagem da empresa, além de conseguir maior comprometimento e motivação de seus funcionários. Os funcionários têm a oportunidade de exercer sua cidadania e desenvolver certas habilidades. Já a comunidade ganha através das aptidões, energia, talento e compromisso dos voluntários que podem auxiliar na gestão da organização.

As empresas podem ser ambientes propícios ao incentivo do trabalho voluntário:

[...] as empresas são núcleos de indivíduos – a diferença é que no trabalho as pessoas compartilham a maior parte do seu dia juntas. Com peso que a instituição trabalho assumiu para o homem e para a mulher, nada mais legítimo que aproveitar esse espaço para a aprendizagem e a disseminação de propostas construtivas, que possam fazer frente a expectativas que vão além do desenvolvimento profissional (GOLDBERG, 2001, p. 23).

¹ Bacharel em Administração - Centro de Ciências da Economia e da Informática – Universidade da Região da Campanha – São Borja – email: daniela.fendt@hotmail.com

² Mestre em Engenharia de Produção – Tecnologia da Informação - Professora do Centro de Ciências da Economia e da Informática – Universidade da Região da Campanha – São Borja – email: jkirinus@hotmail.com

A mesma autora afirma que as empresas perceberam que a criação de um programa de voluntariado empresarial pode melhorar o clima organizacional e integrar seus funcionários.

Metodologia e/ou Material e Métodos

A Metodologia é a explicação minuciosa, detalhada e exata de toda ação desenvolvida no método do trabalho de pesquisa. A população alvo deste trabalho foi um percentual de 56% (equivalente a 59 colaboradores) dos colaboradores que integram a empresa Pirahy Alimentos, em suas duas unidades, na cidade de São Borja. Este trabalho foi apoiado na pesquisa bibliográfica realizada em obras já publicadas sobre o tema e possui bases quantitativas e qualitativas, pois tem por objetivo conhecer a percepção dos colaboradores da empresa quanto a participação nas ações de trabalho voluntário que a empresa incentiva. Foi realizada a aplicação de um questionário composto por um total de 10 questões, mescladas entre abertas e fechadas.

Resultados e Discussões

Realizaram-se atividades de voluntariado no entro de Formação Teresa Verzeri e doações de sangue e apoio a mais uma entidade, o Asilo São Vicente de Paula. Das 10 questões serão apresentados três gráficos com suas respectivas respostas.

Gráfico 1- Quantos realizaram o trabalho voluntário?



Fonte: Pesquisa realizada pela autora, 2010.

A questão de número 1 desejava saber dos entrevistados quantos haviam realizado o trabalho voluntário, desses, 53% afirmaram que já o haviam realizado; 47% não realizaram trabalho voluntário.

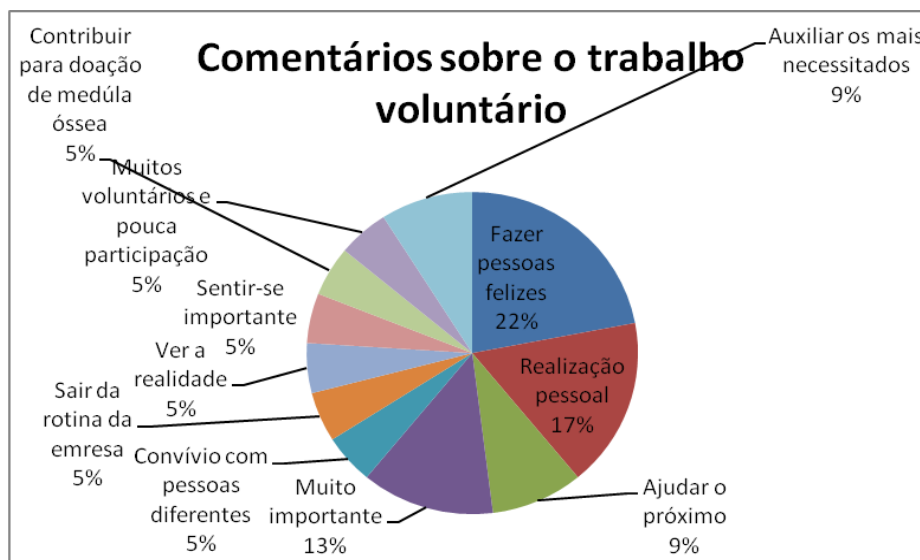
Gráfico 2- O motivo pelo qual não foi realizado o trabalho.



Fonte: Pesquisa realizada pela autora, 2010.

Ainda, para aquele entrevistado que não realizou trabalho voluntário, pediu-se para esclarecer o motivo. Desses, 64% afirmaram que não realizaram o trabalho voluntário por falta de tempo; 32% porque não foram convocados; 4% justificaram que não realizaram o trabalho por problemas pessoais.

Gráfico 3- Comentário sobre a realização de trabalho voluntário.



Fonte: Pesquisa realizada pela autora, 2010.

Nesta questão, os entrevistados deveriam tecer comentários sobre a sua participação no voluntariado. Dos 31 entrevistados (100%), 22 (71%) responderam a esta questão. Dos participantes, 22% afirmaram que realizam o trabalho voluntário para fazer as pessoas felizes; 17%, pela realização pessoal; 13%, porque é muito importante; 9% para auxiliar o próximo; 5%, para sair da rotina da empresa; 5% para conhecer a realidade da população atendida; 5% para sentir-se importante; 5% para contribuir para doação de medula óssea; 9% para auxiliar os mais necessitados. Ainda, 5% comentaram, nesta questão, que do número inicial de voluntários previstos, poucos se engajaram no que foi proposto.

Conclusão

Ao longo do trabalho, observou-se que qualquer empresa ou organização deve estar voltada para ações de cunho social, pois oportunizam méritos organizacionais que são bem-vindos pela comunidade onde a empresa está inserida.

O setor de Recursos Humanos da empresa pesquisada deu suporte à implementação e ao desenvolvimento do Programa Parceiros Voluntários, participando também das ações. As ações que são desenvolvidas através do trabalho voluntário, ao mesmo tempo em que auxiliam pessoas que necessitam, permitem aflorar sentimentos humanos como solidariedade, fraternidade, enfim, sentimentos que tornam a pessoa mais humana. Pode-se observar que o fator tempo, ou seja, carga de trabalho é determinante para que muitas ações de voluntariado não sejam realizadas. Colaboradores afirmaram que esse é um aspecto que não os deixa realizar atividades fora da empresa.

Em relação às entidades atendidas, pode-se afirmar que aprovam a iniciativa do trabalho voluntário, pois a união de empresas e colaboradores pode ser responsável por mudanças significativas na comunidade.

Referências

- GOLDBERG, Ruth. **Como as empresas podem implementar programas de voluntariado**. São Paulo: Ethos, 2001.
- KARKOTLI, Gilson. **Responsabilidade social empresarial**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2006.
- SERTEK, Paulo. **Responsabilidade social e competência inter-pessoal**. Curitiba: Ibplex, 2006.