Voluntários, Terceiro Setor e Gestão da Comunicação

*Ismar de Oliveira Soares¹ e
Luci Ferraz*

Segundo fontes recentes,² integram o Terceiro Setor,³ hoje, no Brasil, aproximadamente 300 mil instituições,⁴ movimentando ao redor de R\$ 12 bilhões/

¹ Ismar de Oliveira Soares é Professor Livre-docente da Escola de Comunicações e Artes da USP, Professor Visitante da Marquette University, Milwaukee (EUA); Vice-presidente do World Council for Media Education, Coordenador do Núcleo de Comunicação e Educação da USP e Presidente da Union Catholique Internacionale de la Presse (UCIP).

² Ver *site* do Centro de Voluntários de São Paulo (<www.cvsp.org.br>).

³ O Terceiro Setor é constituído por organizações privadas sem fins lucrativos que geram bens, serviços públicos e privados. Todas elas têm como objetivo o desenvolvimento político, econômico, social e cultural do meio em que atuam. Exemplos de organizações do Terceiro Setor são as Organizações Não Governamentais (ONGs), as associações e as fundações. No caso, o Estado é o Primeiro Setor; o Mercado é o Segundo Setor, sendo que as entidades da Sociedade Civil formam o denominado Terceiro Setor.

⁴ A pesquisa mais recente do IBGE sobre a presença do Terceiro Setor no Brasil é de 2004. O estudo foi realizado em parceria com a Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais (ABONG) e o Grupo de Instituições, Fundações e Empresas (GIFE), intitulado As Fundações Privadas e Associações Sem Fins Lucrativos no Brasil – 2002 (<www.ibge.com.br>). O trabalho, realizado a partir do Cadastro Central de Empresas (CEMPRE), do IBGE, tendo levado em consideração a metodologia da ONU para a seleção das organizações, é um marco histórico para a análise do papel da sociedade civil organizada na construção de uma nova realidade social brasileira. Perguntas, tais como: que tipos de organizações constituem o Terceiro Setor; como estão estruturadas; quantas são; onde estão localizadas; qual o seu papel na implementação de políticas públicas; quando surgiram; quanto geram de emprego e renda; qual o perfil salarial e a tendência de crescimento do setor foram respondidos, revelando a pujança e o dinamismo ímpar da sociedade civil organizada. Vale a pena citar algumas informações importantíssimas que o estudo nos oferece. De 1996 a 2002, o número de organizações passou de 107 mil para 276 mil, registrando um magnífico crescimento de 157%, sendo que 62% das entidades foram criadas a partir de 1990. A maioria delas se encontra

ano de recursos, oriundos da prestação de serviços, do comércio de produtos e da arrecadação de doações.⁵ O valor corresponde a 1,2% do PIB brasileiro e demonstra enorme potencial de crescimento, pois o setor já movimenta 6% do PIB em países da Europa e nos Estados Unidos. Mais de 1,5 milhão de trabalhadores prestam serviços no Terceiro Setor, sendo que 7% deles são voluntários. Já nos EUA, 17% das pessoas atuam em projetos sociais.

A figura do voluntário é antiga na história das relações sociais. Lembra a atuação dos mecenas no Renascimento, substituídos, na era industrial, pelos burgueses amigos tanto das artes quanto das obras de misericórdia, dando suporte e patrocínio a serviços de assistência para quem se mantinha absolutamente fora do sistema de circulação de bens materiais. Mas essa figura é nova nas relações econômicas e políticas. Hoje, falamos de empreendedores e de seus colaboradores diretos, revestidos de “responsabilidade social”, envolvendo, em seus projetos, suas empresas e um significativo número de seus empregados.⁶

Estamos falando dos “voluntários”, solicitados a prestar sua assistência a programas que emergem no contexto das novas propostas de relacionamento do mundo empresarial com a sociedade civil. A presença desses agentes no espaço das relações sociopolítico-econômicas é um tema que tem gerado muitas reflexões e debates nos últimos anos,⁷ tanto por suas próprias características, como

no Sudeste (44%), concentrando-se em São Paulo (21%) e Minas Gerais (13%). Essas organizações empregavam cerca de 1,5 milhão de pessoas em 2002, gerando, portanto, três vezes mais empregos que o Governo Federal. A movimentação de recursos para pagamento de salários e outras despesas alcançou a cifra de R\$ 17,5 bilhões. São organizações pequenas, sendo que 77% delas não possuem qualquer empregado e somente 7% contam com 10 ou mais pessoas remuneradas. Com relação à estrutura do setor, o estudo revela que as organizações religiosas correspondem a 25,5% do total, seguidas pelas entidades que se dedicam ao desenvolvimento e defesa dos direitos (16,4%) e pelas associações patronais profissionais (16%). Cultura e recreação, assistência social, assim como educação e pesquisa, que sempre se destacam como as áreas principais de atividades no Terceiro Setor, registram surpreendentemente 13,6%, 11,6% e 6%, respectivamente. Disponível em: <http://www.censo3pac.pa.gov.br/mapa/pdf/a_importancia_socio_economica_do_3_setor.pdf>. Acesso em: 13 maio 2006.

⁵ Dados do site <<http://www.setor3.com.br>>. Acesso em: 13 maio 2006.

⁶ Para as organizações, o voluntariado auxilia no desenvolvimento e na percepção de competências, como liderança, capacidade de trabalho em equipe, respeito às hierarquias, criatividade etc. Segundo o diretor de Desenvolvimento Humano e Organizacional da Serasa, Milton Luis Figueiredo Pereira, o voluntariado é uma forma de possibilitar maior participação dos funcionários na política de responsabilidade social: “Só assim o colaborador como um todo vive os conceitos de responsabilidade social.” Disponível em: <http://www.advbfm.org.br/site/noticias_detalhes.aspx?cod=867>. Acesso em: 13 maio 2006.

⁷ “Diálogos Sociais” é uma das iniciativas voltadas para debater o tema do voluntariado. Realiza-se numa parceria entre a Folha de S. Paulo, o Instituto ADVB de Responsabilidade Social (IRES), a Fundação Itaú Social e a Fundação Escola Álvares Penteado (FECAP). O 19º Diálogos Sociais, realizado em 26-10-2005, teve como tema Como envolver os colaboradores internos para ações de voluntariado em programas socialmente responsáveis. Segundo uma das palestrantes, Sonia Conciglio Favaretto, superintendente da Fundação BankBoston, “antigamente as pessoas se reuniam em igrejas, clubes, associações para realizar trabalhos sociais. Hoje, elas passam a maior parte do seu

pelo perfil dos integrantes desse processo, independentemente da natureza da iniciativa em que estejam inseridos.

Observa-se, contudo, que pouco se tem documentado sobre o assunto, no Brasil, sendo que um dos grandes desafios para quem atua nessa área é a formação da chamada “cultura do voluntariado”, que tem como base a consciência da importância do tema para o desenvolvimento social da coletividade.

O voluntariado brasileiro remonta, na verdade, ao início da colonização, quando da fundação da primeira unidade da Santa Casa de Misericórdia, em Santos, no litoral paulista, em 1543. De caráter basicamente religioso e assistencialista, essa foi a primeira “organização não governamental” implantada no país e o primeiro exemplo de voluntariado de que se tem notícia em nossa história. Ao longo do período colonial, multiplicaram-se, pelo interior do país, as missões religiosas, de caráter essencialmente assistencialista, levando-se em conta que as ordens religiosas se distinguiram justamente pela contribuição que ofereceram para o desenvolvimento das comunidades.

De lá para cá, muita coisa mudou, especialmente o caráter de especialização dado às atividades, notadamente a partir da segunda metade do século XX. Nos anos 1970 e 1980, predominaram, por exemplo, as atividades vinculadas aos projetos alternativos, nos campos da preservação do meio ambiente, proteção das minorias, defesa da qualidade de vida, educação de jovens carentes, democratização da comunicação, subsidiadas, em boa parte, por fundos estrangeiros de origem religiosa.

Com a queda do Muro de Berlim, em 1989, os fundos europeus – incluindo os de origem religiosa – passaram a ser dirigidos a projetos de desenvolvimento no Leste Europeu, recém-libertado do domínio soviético, levando o setor a uma crise: sem garantia de manutenção em suas estruturas, não havia possibilidade de acolher o serviço complementar dos voluntários.

A partir do início de 1990, contudo, a questão do voluntariado, à revelia da crise das ONGs, voltou a ganhar nova densidade. A diminuição do “tamanho do Estado” no atendimento às necessidades básicas da população, ditada pelo neoliberalismo vitorioso e hegemônico, deixava à mostra uma população cada vez mais numerosa, carente de uma assistência mínima tanto no campo econômico quanto no educacional e no do acesso à cultura. Ao mesmo tempo, crescia, em diversos segmentos, a sensação de que caberia ao empresariado a “responsabilidade social” de mover-se em direção a essa população marginalizada. Em decorrência disso, muitas empresas de expressão no mercado passaram a mobilizar

tempo no seu trabalho e, portanto, é nas empresas que encontram o espaço para a realização de trabalhos sociais”. A empresária enfatizou, ainda, que “o voluntariado dentro das empresas é um importante elemento de mobilização social”. Disponível em: <http://www.advbfm.org.br/site/noticias_detalhes.aspx?cod=867>. Acesso em: 13 maio 2006.

grupos de seus funcionários em torno do tema da assistência às carências sociais das populações do entorno de suas fábricas e escritórios.⁸

A década de 1990 será lembrada, dessa forma, como um momento da história do Brasil em que a mobilização da sociedade civil, sob a liderança de personagens como Herbert de Souza, o Betinho, em torno de problemas como o da fome, alcançou a esfera da consciência nacional. A comoção permitiu que o tema do voluntariado acabasse sendo assumido pelo próprio Estado, com programas como o *Comunidade Solidária*, do governo federal.

Em 1996, por exemplo, a equipe do *Comunidade Solidária* passou a incentivar estudos sobre o comportamento do voluntariado. Na ocasião, o Programa de Voluntários realizou uma pesquisa de âmbito nacional sobre o tema,⁹ permitindo uma visão mais realista sobre os principais tipos de serviços, as instituições que os prestavam e as formas mais comuns de seu desenvolvimento, entre outras informações. Uma das grandes contribuições da pesquisa foi a constatação de que os voluntários não dispunham de qualificação adequada para o trabalho que desempenhavam, não sendo os mesmos acompanhados adequadamente por parte de seus superiores, nem nas empresas, nem mesmo nos órgãos do setor público que recebiam suas contribuições.

Outro aspecto relevante da pesquisa referiu-se à necessidade de uma melhoria das condições de trabalho das organizações que operam com o voluntariado. Para que isso viesse a ganhar um novo patamar, seria importante retomar o ingresso de recursos externos, a aprovação de uma legislação que definisse o papel do trabalho voluntário, facilitando o desenvolvimento de uma cultura de voluntariado que fosse mais profissional e comprometida, e, finalmente, o apoio acadêmico e técnico para a formação de novos quadros.¹⁰

⁸ Muitas pessoas sentem-se chamadas a prestar serviços como voluntárias, mas não sabem por onde começar. Segundo Vânia Dohme, “a maioria das pessoas está disposta a exercer algum tipo de trabalho voluntário, mas, para muitas, falta a força propulsora para buscá-lo. Elas aceitarão de bom grado um convite, principalmente se for para exercer alguma função que seja atrativa, que esteja de acordo com suas habilidades e capacitação profissional. Porém, se este convite não aparecer continuam esperando uma oportunidade, sem que nada aconteça” <http://www.facaparte.org.br/new/visualizar_sj.asp?id=5>. Para o presidente do Instituto SIFE (Student in Free Enterprise), Magdiel Unglab, “a maioria dos profissionais quer fazer algo, mas não sabe o quê. E por não ter a experiência do voluntariado, ele não sabe o quanto é bom e que o maior beneficiado será ele mesmo”. Para Unglab, o principal ponto na hora de estimular o voluntariado junto aos profissionais de uma organização é permitir que eles atuem onde gostam. Depois, devemos estipular o formato, ou seja, como colocar em prática a ação. Em seguida, sensibilizar os funcionários e capacitar os líderes para o planejamento, a mobilização: “Esta parte é importantíssima, pois estimula a continuidade do trabalho”, finaliza. Disponível em: <http://www.advbfm.org.br/site/noticias_detalhes.aspx?cod=867>. Acesso em: 13 maio 2006.

⁹ Ver Mônica Beatriz Galiano Corullón. *Voluntários – Programa de estímulo ao trabalho voluntário no Brasil*, Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança. São Paulo, 1996.

¹⁰ Ver Katuoki Ishizuka (CVSP), em CARVALHO, Cynthia Paes de; OLIVEIRA, Miguel Darcy de. *Centros de voluntários: transformando necessidade em oportunidades de ação*. São Paulo: Programa

Segundo Meister, a divulgação da pesquisa repercutiu e teve como resultado a abertura, já em 1997, do primeiro de vários Centros de Voluntários, instituições responsáveis pela promoção do trabalho solidário junto à população. A disseminação destes centros por várias capitais brasileiras e pelas cidades do interior dos vários Estados permitiu que o movimento se organizasse para sistematizar as ações de voluntariado e fomentar o desenvolvimento dessa prática.¹¹ A formação desses centros teve como base conceitual experiências de voluntariado vivenciadas pela sociedade norte-americana, atenta à necessidade de profissionalizar os serviços prestados através da capacitação e da qualificação do voluntário, para que o serviço prestado atingisse os resultados esperados pelos públicos beneficiários.

Na verdade, não há uma regra definida para a montagem dos Centros. A experiência mostra que a base para a criação de uma nova unidade é a reunião de um certo número de membros da comunidade em questões que confirmam legitimidade e dinamismo suficientes para a iniciativa ser levada adiante. Mais importante do que a área de formação das pessoas é a característica de sua capacidade de desenvolver o empreendedorismo social, o que pode ser encontrado entre profissionais liberais, como médicos, engenheiros, professores, entre outros, ou mesmo entre jovens estudantes. Há exemplos de lideranças assumidas por empresários ou membros das prefeituras locais.

Ainda nessa época, outras iniciativas ganharam relevância, como o Programa de Voluntariado do Governo do Estado do Rio Grande do Sul, vinculado à Secretaria do Trabalho, Cidadania e Assistência Social, além do Programa de Voluntariado da FEBEM, em São Paulo, destinado a atender uma solicitação da população que procurava seus abrigos para prestar serviços às crianças e adolescentes ali instalados.

Tão importante quanto as ações empreendidas pelo setor oficial foi o movimento de “cidadania empresarial”, iniciado por várias instituições privadas que já possuíam políticas de atuação social anteriores aos anos 1990, mas que a partir dessa época se mobilizaram de uma forma coordenada. Com o incentivo da iniciativa privada, passaram a funcionar Programas de Voluntariado Empresarial, que visavam ao recrutamento de voluntários entre os empregados, para posterior organização, qualificação e oferta de trabalhos junto a diversas entidades necessitadas.

Já em 1999, o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) promoveu a Pesquisa Ação Social das Empresas na região Sudeste, identificando as empresas que haviam aderido, até aquele momento, à assim denominada “cidadania empresarial”. Ficou-se sabendo, por exemplo, que 67% das empresas declaravam realizar algum tipo de ação social com a comunidade, sendo que tais ações va-

de Voluntários do Conselho da Comunidade Solidária, PNUD, 2000. p. 9.

¹¹ José Antonio Fracalossi Meister. *Voluntariado: uma ação com sentido*. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2003.

riavam desde eventuais doações até projetos sociais estruturados. As ações desenvolvidas variavam entre assistência social (57%), apoio alimentar (40%) e educação (43%).

Quem é o voluntário brasileiro?

Em pesquisa do ano 2000, intitulada *Doações e trabalho voluntário no Brasil*, Landim e Scalon garantem que o voluntário brasileiro tem na religião sua principal motivação: “A não ser pela influência da participação religiosa, em tudo o mais, o perfil do voluntário é o do brasileiro médio, do cidadão comum”, afirmam. Fischer e Falconer confirmam a assertiva, garantindo que o trabalho voluntário é freqüente no comportamento do brasileiro e sofre forte influência dos valores religiosos. Destacam, ainda, que o voluntário tem sido motivado também por aspirações humanitárias de justiça social e de fortalecimento da cidadania. Já Meister observa que existe falta de informações mais aprofundadas sobre o perfil detalhado das pessoas que participam de programas de voluntariado. Descreve, contudo, o perfil do voluntário como uma pessoa movida por princípios de solidariedade e altruísmo, preocupada em ajudar no desenvolvimento social de sua comunidade e do mundo para que haja mais justiça, equilíbrio, paz e respeito com o meio e com a sociedade, através da participação cidadã. Para o autor, tal pessoa deve ter, entre tantos, os seguintes valores: “Ser observadora, criativa, entusiasta, estimuladora, comunicativa, equilibrada, sensível, generosa, amável, cordial, comprometida, responsável, com tempo para agir e capacidade de trabalhar com suas angústias.”

Bianca Furtado, em artigo para o Portal do Voluntário, relembra pesquisa *Ipsos Marplan* de 2004, feita em nove centros urbanos com 50.520 pessoas, que aponta o predomínio de mulheres no universo do voluntariado (53% de mulheres para 47% de homens), prevalecendo um alto índice de escolaridade (23% dos voluntários são pós-graduados e 20% deles possuem o ensino superior), sendo que apenas 3% são analfabetos.

Segundo Furtado, além de ajudar a comunidade, o voluntário escolarizado agrega qualidade profissional ao trabalho que desempenha. A análise das informações atualmente disponíveis garante, por outro lado, que existe uma participação equilibrada de representantes de todas as áreas (Exatas, Humanas e Biomédicas). Esse perfil está diretamente relacionado com as características das ações desenvolvidas e às respectivas competências necessárias à execução das mesmas.

As pesquisas disponíveis informam, contudo, que, apesar de sua qualificação profissional, os voluntários submetem-se a trabalhar fora de seu campo tradicional de exercício profissional. O fato leva a parte majoritária dos voluntários a colocar-se disponível para atuar, por exemplo, em áreas de manutenção

da infra-estrutura das organizações, por meio de serviços em escritórios ou de suporte, em trabalhos que não demandam maiores qualificações por parte de seus operadores.

Quanto ao tipo de trabalho, há os que preferem atuar em equipes e os que preferem ações individualizadas. A participação de cada um varia, na verdade, conforme o interesse ou disponibilidade físico-emocional. Há voluntários, por exemplo, que se contentam em efetuar donativos eventuais, outros se comprometem em financiar os estudos de uma ou mais crianças ao longo de todo um período escolar (*Projeto Russas*, do BankBoston). Há grupos de empregados que se organizam para a formação de um fundo destinado ao financiamento de bens necessários a instituições diversas, como computadores, livros ou equipamentos médicos (*Programa Citi Esperança*, do Citibank). Outros já desejam ter o prazer de trabalhar diretamente, quer seja efetuando atividades que levem prazer aos beneficiários, como ler um livro para um grupo de idosos, ou aproveitando-se de suas competências profissionais, prestando consultorias gratuitas na área de gestão para os dirigentes dessas organizações sem fins lucrativos (*Programa McKinsey*).

Há ações espontâneas e ações planejadas. Um caso recente de ação voluntária planejada deu-se no *Programa de Voluntariado Empresarial*, que está sendo implantado na unidade brasileira da empresa Alcon Laboratórios. A solicitação para sua montagem foi dos próprios empregados, provenientes principalmente da linha de produção. A ação coordenadora inicial foi desenvolvida pelas áreas de Recursos Humanos (RH) e de Comunicação da empresa. O primeiro passo foi a realização de uma pesquisa qualitativa e quantitativa, para a identificação do número de interessados, do tipo de ações e públicos beneficiários, bem como do perfil do pessoal interessado tanto em participar como voluntário ou do Comitê Gestor.

Um outro exemplo de programa de voluntariado empresarial planejado que merece ser citado é o *Miniempresa*, da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN). A base de sua execução consiste numa ação voluntária organizada pelos executivos e gerentes da empresa – profissionais das áreas de produção, marketing, finanças, vendas e líderes gerenciais. Os voluntários se reúnem com alunos do 2º ano do Ensino Médio da rede pública de Volta Redonda (RJ) para transmitir a visão do mercado e compartilhar com os estudantes suas experiências no dia-a-dia dentro de uma empresa desse porte. A partir da formação dos alunos, foram criadas seis miniempresas estudantis que estimulam o espírito empreendedor e facilitam a escolha de uma profissão e a inserção no mercado de trabalho.

As ações planejadas em empresas têm como principal fonte o espaço dos Recursos Humanos. Os resultados da primeira pesquisa de Responsabilidade Social desenvolvida pela Associação dos Administradores de Pessoal (AAPSA)¹² apon-

¹² Ver site da AAPSA – Visões e Práticas de Responsabilidade Social Empresarial – Resumo dos

tam que 61% dos responsáveis pela implantação de ações de Programas de Responsabilidade Social e Voluntariado pertencem à área de RH, sendo que 46% dos líderes desse processo ocupam cargos de nível gerencial/coordenação, e 72% defendem que as ações viabilizadas devem ser voltadas para as comunidades de entorno das empresas.

Resultados de outra pesquisa, desenvolvida em 2003 pela parceria entre o Centro de Empreendedorismo Social e Administração em Terceiro Setor (CEATS) da FIA/USP e a Ford Foundation, já indicavam o peso relevante da área de RH nas ações iniciadoras de projetos: 87% das ações são propostas pela alta direção; 51% pelos diretores de RH; 41% por empregados de diversas áreas e cargos; 26% por encaminhamento da matriz no exterior (multinacionais) e, finalmente, 24% pelo setor de marketing da empresa. Essa pesquisa contribui para destacar a importância da identificação do perfil daqueles tidos como “iniciadores dos processos”, quer seja nas comunidades, quer nas empresas. Esses resultados apontam para a importante influência da área de Gestão de Pessoas no desenvolvimento desses programas, pois pressupõem a definição e identificação das competências dos voluntários e, muitas vezes, o desenvolvimento de novas aptidões quando em atividades voluntárias. Entre tais aptidões, destacam-se a capacidade de liderança, a habilidade para trabalhar em equipe, a criatividade na solução de problemas e conflitos, bem como o grau de auto-estima e o moral da equipe.

A educação e o voluntariado juvenil

Uma das características pessoais que têm valorizado os currículos dos jovens no mercado é exatamente a experiência em prestação de serviços voluntários, em virtude das aptidões pessoais que desenvolvem, como apontado anteriormente. Porém, mais do que uma valorização do currículo, está se constatando que a prática de serviços voluntários por parte dos adolescentes tem contribuído diretamente para mantê-los longe das drogas e da criminalidade.

A socióloga Miriam Abramovay, consultora de avaliação de *Programas Escolas da Paz* para o Banco Mundial, destaca que os jovens das classes menos favorecidas têm a angústia da exclusão social como uma constante. Esses adolescentes, observando o cenário onde vivem, constataam que carregam uma aparência física ou usam vestimentas fora dos padrões usuais (vendidos, defendidos ou exigidos pelo mercado de trabalho); que moram na periferia (normalmente em favelas) e que possuem sérias limitações educacionais, quer pela falta de vagas nas escolas, quer pela baixa qualidade de ensino. A partir desse universo pouco promissor, sua alternativa para a falta de atividade remunerada é o roubo e o tráfico de drogas, em boa parte dos casos. Segundo a consultora, “os jovens participam do tráfico

Resultados da 1ª Pesquisa AAPSA 2005 – Disponível em: <http://www.jornadaempresarialaapsa.com.br/download/arq_104.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2006.

de drogas e da gangue porque são esses espaços que organizam e patrocinam o lazer que o poder público não consegue oferecer”.¹³

Maria Teresa M. Luz, do Centro de Voluntariado de Rio Claro, lembra que a definição dos padrões de convivência e distribuição dos direitos e responsabilidades de cada etapa pela qual o ser humano transita ao longo de sua vida é feita pela família, pelos meios de comunicação (em especial pela TV) e pela escola. Destaca, contudo, que o parecer da família é de fundamental importância. É aí onde se encontra o primeiro espelho em que o jovem se mira, especialmente quando atinge a adolescência. Não poucas vezes, os pais passam a considerá-lo como “incapaz de cuidar de si mesmo, de criar, de pensar e atuar como sujeito construtor de sua história e da história de seu tempo”.¹⁴ É quando surge o mais eficaz caminho para a superação da baixa estima imposta pela família: o estabelecimento, para ele, de um comprometimento com uma causa. Na verdade, a decisão de doar tempo, talento e trabalho para uma ação voluntária escolhida pelo próprio jovem já inicia um processo de transformação interna. O jovem “se descobre ‘sujeito’ quando se entrega ao trabalho: planeja, pesquisa, executa, avalia resultados, conserta, caminha para novas descobertas. Aprende a ouvir, a entrevistar, a reconhecer os empecilhos e limites, a buscar novas maneiras de agir, a argumentar, a ousar”.¹⁵

Um dos grandes exemplos desse tipo de atividade foi a participação direta de 60 jovens educadores,¹⁶ de 12 a 17 anos, devidamente preparados, no Encontro Internacional África-Brasil, em outubro de 2005, numa ação conjunta do Núcleo de Comunicação e Educação (NCE) da ECA/USP, Instituto Internacional de Jornalismo e Comunicação, de Genebra, Suíça e do SESC-SP. Os adolescentes foram os responsáveis pela cobertura jornalística e pela publicação das notícias de um evento que reuniu representantes de 12 países, ministros e secretários de Estado, além dos mais destacados líderes no campo do multiculturalismo no Brasil, usando, para tanto, um *site* na Internet.¹⁷ A postura confiante e a desenvoltura com que se apresentaram mostram que a sociedade desenvolve em determinados momentos opções de intervenção de voluntários mirins muito ricas e criativas.

¹³ Ver artigo A Juventude de hoje e os caminhos de amanhã, do Encontro Banco Mundial / Comunidade Ativa, elaborado a partir do Seminário Espaço da Juventude, Protagonismo Juvenil. Disponível no *site* Portal do Voluntário (<www.portaldovoluntario.org.br>). Acesso em: 28 abr. 2006.

¹⁴ Ver artigo O voluntariado e a participação social do jovem, de Maria Teresa Machado Luz, do Centro de Voluntariado de Rio Claro. Disponível no Portal do Voluntário. (<www.portaldovoluntario.org.br>). Acesso em: 28 abr. 2006.

¹⁵ Idem (<www.portaldovoluntario.org.br>). Acesso em: 28 abr. 2006.

¹⁶ O conceito “jovens educadores” designa a condição de crianças e adolescentes usarem os meios de comunicação para práticas que envolvam a produção de informações com o objetivo de alcançar metas situadas no âmbito do exercício da cidadania. O termo é empregado pelo NCE/USP em seus projetos. (<www.usp.br/nce/africabrasil/paginas/dialogos.htm>).

¹⁷ Ver *site* do evento “Encontro África Brasil” (<www.usp.br/nce/africabrasil/paginas/dialogos.htm>). Acesso em: 28 abr. 2006.