

CAPACITAÇÃO DE VOLUNTÁRIOS ESPORTIVOS EM MEGAEVENTOS NO BRASIL:
DO AMADORISMO À PROFISSIONALIZAÇÃO^{1*}

RESUMO

O objetivo do estudo foi compreender quais as estratégias de preparação de voluntários para a atuação em megaeventos esportivos no Brasil. Realizou-se uma entrevista com o responsável pelo programa de treinamento dos voluntários do V Jogos Mundiais Militares (2011) sobre a organização realizada. A análise do conteúdo (BARDIN, 2011) foi utilizada para analisarmos as experiências relatadas de acordo com 3 categorias: perfil do voluntariado esportivo e do líder de voluntários; dificuldades em se trabalhar, compreender e valorizar o voluntariado no esporte e modelo de treinamento e de gestão do programa de voluntários esportivos. Os resultados desta pesquisa contribuíram para a literatura nesta temática, bem como para os próximos megaeventos esportivos que serão sediados no Brasil.

PALAVRAS CHAVE: Voluntariado; voluntário esportivo; megaevento esportivo.

Sport Volunteer Training in Megaevents in Brazil: from Amateurism to Professional

ABSTRACT: The aim of the study was to understand which strategies of preparation volunteers to work in the mega sports events in Brazil. We carried out an interview with the responsible of volunteers training program of the V World Military Games (2011) on the organization held. The content analysis (Bardin, 2011) was used to analyze the experiments reported according to three categories: sporting profile of volunteering and volunteer leader; difficult to work with, understand and value volunteering in sport and training model and program management of sports volunteers. The results of this study contributed to the literature on this topic, as well as for the next mega sports events that will be held in Brazil.

KEYWORDS: *Volunteerism; sport volunteer; sports megaevents.*

* O presente trabalho contou com financiamento da CAPES (modalidade bolsa de mestrado). Não houve conflitos de interesse para a realização do presente trabalho.

INTRODUÇÃO

Os eventos esportivos podem ser definidos como “acontecimentos festivos que envolvem exibições de uma modalidade esportiva ou de um conjunto delas” (GETZ,1997). Ante a dimensão que alguns eventos esportivos adquirem, eles podem ser conceituados como especiais, sendo os megaeventos a classe de principal destaque. Notadamente nos referimos aos que, na década de 2010 iremos receber nas capitais brasileiras, sobretudo na cidade do Rio de Janeiro.

Em linhas gerais, espera-se que o investimento financeiro para a realização destes megaeventos retorne para a população que financiou tais empreendimentos e, no caso de existir investimento de empresas privadas, que estas possam obter lucro a médio e longo prazo. A realização destes eventos torna viável que trabalhemos com o sentido de legado. Segundo Raeder (2008) podemos definir o conceito de legado como: “Um conjunto de bens materiais e imateriais que se conformam como permanências sócio-espaciais no tecido urbano decorrentes das ações compreendidas por conta da implementação de um megaevento”. (p.206)

Gnecco (2008) considera que “não existe um legado único, mas diversos legados a serem classificados”. Neste aspecto, o autor os divide em “11 tipos de legado: transporte, tráfego, telecomunicações, social, segurança, habitação, conhecimentos, imagem, emoções, cultura e esportivo”.

De acordo com o documento elaborado no Simpósio Internacional sobre legados de Jogos Olímpicos (2002), observamos que os efeitos dos legados têm muitas dimensões, variando desde os mais visíveis, chamados de legados tangíveis tais como a arquitetura, o planejamento urbano, o marketing da cidade, dentre outros, aos menos visíveis, como os intangíveis, que correspondem à produção de ideias e valores culturais, às experiências interculturais, como gênero, etnia ou habilidades físicas, à memória popular, à educação, ao esforço coletivo, ao voluntariado, aos novos praticantes esportivos, à notoriedade em escala global e à experiência. O documento ainda menciona que os legados intangíveis podem agir como um motor para os tangíveis, desenvolvendo um legado de longo prazo.

Dentro deste aspecto, a atuação dos voluntários que atuam nestes megaeventos é um expressivo legado social a ser deixado para as próximas gerações. (TADINI, 2006; NOLASCO, 2008; TADINI, 2008; NAKANE, 2012)

Na medida em que teremos tais megaeventos no Brasil nos próximos anos, inferimos que o contingente de voluntários que irá atuar, sete mil para a Copa das Confederações FIFA 2013, 15 mil para a Copa do mundo da FIFA 2014 (FIFA, 2012) e 60 mil voluntários para os Jogos Olímpicos de 2016 (COB, 2012), necessitará de capacitação e este é um dos principais passos para a implementação de uma estrutura organizacional eficaz.

Neste sentido perguntamos:

Quais são as estratégias priorizadas no processo de qualificação de voluntários para megaeventos esportivos?

O objetivo desta pesquisa é avaliar quais são as estratégias priorizadas no processo de preparação de voluntários para a atuação em megaeventos esportivos no Brasil.

Focaremos nos fatores constituintes da qualificação de voluntários no megaevento esportivo a partir da experiência de um gestor de recursos humanos que atua nestes megaeventos.

Em nosso estudo escolhemos a questão do voluntariado esportivo como um exemplo a ser melhor compreendido, já que alguns autores consideram que este tema carece ainda de um conhecimento adequado para ser bem administrado, sugerindo que o processo de expansão do voluntariado esportivo no Brasil tem se revelado por reconhecimentos ocasionais, gerando, desta forma, uma grande demanda por pesquisa científica (MCALOON, 1999; NOLASCO, 2006; CUSKELLY, 2004; TADINI, 2008).

Os voluntários além dos benefícios visíveis de seus serviços de apoio, representam, sobretudo, um legado intangível, uma vez que estes indivíduos carregam suas experiências e seus aprendizados na preparação e realização de eventos especiais, nos quais participar é uma experiência única que lhes proporciona amadurecimento pessoal e profissional depois incorporados à sociedade em vivem. (DRUCKER, 2001; MORENO, 1999).

O treinamento requerido para os voluntários vem crescendo naturalmente junto às especificidades técnicas, e deve evoluir para uma profissionalização, pela demanda de possuírem alta qualidade do serviço prestado refletindo, em diversos aspectos, em tempo para que sejam absorvidos no mercado de trabalho, sendo um grande destaque do legado de megaeventos (MORENO, 1999).

Estes treinamentos dos voluntários por tradição possuem investimentos dos comitês organizadores dos megaeventos, como é o caso dos Jogos Olímpicos RIO 2016 (GUIMARÃES, 2009).

Por outro lado, constata-se por observação, um tímido apoio por parte da iniciativa privada diretamente para este setor. Os motivos para esta falta de patrocínio não são esclarecidos, o que pode nos levar a supor que seja pelo fato de não darem credibilidade ao treinamento ministrado, ou pelo entendimento, de forma equivocada, que sua marca estará atrelada a mão de obra barata, não qualificada. (GUIMARÃES, 2009)

REFERENCIAL TEÓRICO

ESTUDOS QUE REFERENCIAM O VOLUNTARIADO ESPORTIVO NO BRASIL

A primeira ação de voluntários de que se tem registro, no Brasil, em megaeventos esportivos aconteceu na Universidade, no Rio Grande do Sul, em 1961, onde 500 voluntárias recepcionavam e acompanhavam as delegações participantes. (D'AIUTO, 2005, p.794). O segundo aparecimento foi nos Jogos Pan- Americanos realizados em São Paulo no ano de 1963, onde um número inexpressivo de voluntários atuou também no acompanhamento de delegações e em algumas funções administrativas básicas. (op. cit). Posteriormente, em 1965, foi realizado o Campeonato Mundial de Basquetebol, no Rio de Janeiro, porém com desconhecimento quanto aos aspectos organizacionais e gerenciais. (op. cit.)

Doze anos depois, em 1977, houve uma grande campanha chamada Esporte Para Todos – EPT, que foi um grande movimento que promovia a integração social, fomentava o lazer, a saúde, o desenvolvimento comunitário, o civismo, a humanização das cidades, a adesão à prática esportiva e ao esporte organizado em formato de eventos de grande mobilização, demonstrando a vocação do Brasil no esporte popular. Houve registro da participação de 9000 voluntários, que apoiavam as instituições públicas e privadas participantes destas ações, sendo estes engajados e participativos. (D'AIUTO, 2005, p.794).

O programa de voluntariado foi implementado no Brasil pelo Comitê Olímpico Brasileiro (COB) e pela Organização Desportiva Sul - Americana (ODESUR) nos Jogos Sul Americanos de 2002, evento realizado nas cidades de São Paulo, Rio de Janeiro, Curitiba e Belém, quando foram selecionados 600 voluntários que foram divididos em grupos de 150 em cada cidade sede. Não há informação de como foi feita a seleção dos mesmos. (COB, 2007, p. 291).

O impacto na história do voluntariado no Brasil foi em 2007, no XV Jogos Pan - Americanos e III Parapan - Americanos, onde houve um aumento significativo do time de voluntários contemplando 15.000 e 5000 participantes para os referidos eventos,

respectivamente. (Relatório do XV Jogos Pan Americanos e III Jogos Parapan Americanos, 2007).

Segundo o Comitê Organizador dos Jogos Pan - Americanos Rio 2007 - CO-RIO, estes atuavam nos serviços de alimentação, tecnologia, credenciamento, instalações, operações de vila, protocolo, nos serviços aos Comitês Olímpicos nacionais, nos serviços aos patrocinadores, na assessoria aos atletas, no atendimento ao espectador, nos transportes, nos locais de competição, nas relações com a imprensa, nas estações médicas e de controle antidoping, entre outros postos de trabalho (CO-RIO, 2007).

Neste cenário de megaeventos, logo em seguida, em 2008, na Copa Mundial de futsal realizada em Brasília e no Rio de Janeiro, foram computados 80 estudantes, fruto de uma parceria com a Instituição INICEUB, para atuarem nas áreas de acomodações, cerimônia de abertura, credenciamento, doping, imprensa, infra-estrutura, marketing, protocolo, programa juvenil (recreadores), serviços ao público, tecnologia e transporte. Entre eles, estão estudantes dos cursos de Educação Física, Comunicação Social, Fisioterapia, Direito e Biomedicina. (UniCEUB, 2008) . Não há achados na literatura do número total de voluntários no referido evento.

O megaevento esportivo mais recente foi em 2011, o V Jogos Mundiais Militares, com um quantitativo de 2117 voluntários distribuídos por diversas funções: operação de competição, recepção, acompanhamento, equipe de apoio para comunicação e operações com imprensa, resultados, credenciamento, monitoramento de áudio e vídeo, alimentação, serviço ao espectador, apoio ao treinamento, arbitragem, hotelaria, dentre outros. (CISM, 2011)

METODOLOGIA

A população deste estudo é composta de gestores de megaeventos esportivos no Brasil. “Sobre sua responsabilidade estão desde o planejamento estratégico até a execução e controle das diversas áreas do evento, contemplando gestão de pessoas, finanças, contabilidade, políticas públicas, marketing esportivo, gestão do conhecimento, entre outras”. (CISM, 2011)

A amostra deste estudo é composta por um informante de elite que atua como gestor de pessoas em megaeventos esportivos no Brasil, através do programa de voluntários.

Optamos por escolher este gestor pelo fato deste ter atuado em diversos megaeventos esportivos nesta função, a saber: voluntário no evento Jogos Sul Americanos (2002); apoio técnico a coordenação dos voluntários nos Jogos Pan

Americanos (2007) e coordenador dos voluntários na Copa Mundial de Futsal (2008) e no V Jogos Mundiais Militares (2011).

A pesquisa foi de natureza qualitativa e de cunho exploratório, tendo como técnica para a coleta de dados a entrevista com roteiro de perguntas semiestruturado e o caderno de campo.

Após a pesquisa ter sido aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Gama Filho e o convite ao entrevistado realizado com os termos de Consentimento Livre e Esclarecido, a entrevista aconteceu no escritório do entrevistado, com duração de três horas, gravada e transcrita pelos pesquisadores e reapresentada ao entrevistado para correções.

Neste artigo abordaremos a análise do conteúdo como recurso metodológico para categorização da pesquisa qualitativa (BARDIN, 2011). Neste sentido, faremos uma análise da experiência relatada por um sujeito que vivenciou a prática de ter sido voluntário e gestor de programas de voluntários.

A técnica da análise de conteúdo será utilizada para trabalharmos a fala e as significações, procurando conhecer o que está por trás das palavras sobre as quais se debruça. Quanto a esta técnica, Ribeiro (2009) acrescenta que é:

[...] o saber constituído na figura do especialista, elaborado a partir de um vocabulário específico e ainda de um conhecimento ritualizado, que dá a resposta final, na pretensão de se conhecer, alcançar ou chegar a verdade (p. 117).

Não mencionaremos o nome do entrevistado para garantir o anonimato profissional.

RESULTADOS

Analisamos as experiências relatadas seccionando-as preliminarmente em categorias, dividindo-as da seguinte forma: a) modelo de treinamento e de gestão do programa de voluntários esportivos b) perfil do voluntariado esportivo e do líder de voluntários em megaeventos esportivos no Brasil; c) dificuldades em se trabalhar, compreender e valorizar o voluntariado no esporte.

Em nossa investigação procuramos compreender as relações que o entrevistado estabelece com a prática de ter sido voluntário e com a responsabilidade e atuações enquanto coordenador de programas de voluntários. Aproximamo-nos de sua realidade, do lugar social em que ocupa para, a partir de sua experiência, analisar o conteúdo a

posteriori em busca de interpretações a cerca das estratégias adotadas para o programa de treinamento dos voluntários.

A) MODELO DE TREINAMENTO E GESTÃO DE PROGRAMA DE VOLUNTÁRIOS ESPORTIVOS

Buscando entender as estratégias que foram adotadas na preparação dos voluntários durante os V JMM (2011) e o modelo aplicado, indagamos o entrevistado acerca do tempo e do conteúdo. Para esta temática afirmou: “O treinamento em 2011 foi de 60hs de treinamento geral e 60hs de treinamento específico, e recebiam certificado através de uma fundação. O treinamento foi feito à distância”.

Comparando a carga horária do treinamento do PanAmericano de 2007, em que os voluntários tiveram 16 horas de treinamento, com o aplicado em 2011, podemos afirmar que este último foi mais extenso e possivelmente obteve maior respeitabilidade, uma vez que proporcionou certificado a todos os participantes.

Na avaliação dos voluntários dos V JMM (2011) referente ao treinamento virtual, 57% o consideraram Bom, 18% Excelente, 15% Regular, 07% Insuficiente e 02% registraram que este inexistiu. Já o treinamento presencial foi considerado por 40% dos voluntários como inexistente. Dos 60% que participaram desta etapa, 13% consideraram Excelente, 28% Bom e 05% Insuficiente (NAKANE, 2012). Percebe-se que houve um percentual de voluntários que, mesmo não tendo participado do treinamento, puderam participar do evento.

Ainda em relação a duração do treinamento, acrescentou:

[...] considero que o tempo de treinamento para os JMM não foi suficiente. No caso de Pequim o treinamento foi de dois anos, neste prazo poderia se ter um curso de inglês para os voluntários, mas não foi o nosso caso. Só é passado para o voluntário suas atribuições, não há tempo hábil para haver uma capacitação funcional, mesmo assim, é claro que o voluntário entra no evento uma pessoa e sai outra muito mais madura, carrega uma bagagem.

Neste sentido percebemos que o palco do megaevento conta com as experiências próprias de cada voluntário, uma vez que não há tempo suficiente para adquirir conhecimento anterior ao evento. Há aplicação do conhecimento do voluntário já existente e na prática acontecem as adaptações de acordo com as necessidades exigidas para a sua função e a partir daí se constitui um real aprendizado: “Dentro dos projetos que gerei, utilizei a experiência do próprio voluntário, adquirida de evento anterior”.

Além disso, afirmou ter sido “negativo” quando solicitado para avaliar o resultado prático do treinamento na execução das tarefas pelos voluntários e da gestão dos mesmos.

Achado similar quando comparado a percepção dos voluntários quanto a gestão, conforme estudo de Nakane (2012), onde mostra que 37% dos entrevistados a conceituou como Regular, 34% como Boa, 18% como Insuficiente e 11% como Excelente.

O entrevistado nos leva a observar que o que de fato precisa ser feito é ter comportamento contrário. Ao invés de se buscar especialistas, precisa transformar o banco de candidatos em especialistas a partir de uma capacitação continuada, tendo um real legado social que é este cidadão treinado para atuar no mercado de trabalho e concluiu sugerindo uma proposta de modelo de treinamento: “Para o voluntário que não é formado, oferecer um curso técnico profissionalizante; no caso dos especialistas, oportunizar uma pós-graduação, e para quem já é pós-graduado proporcionar um mestrado. Quase um plano de carreira”.

Já quanto ao conteúdo utilizado na capacitação dos voluntários em questão, o entrevistado acrescentou: “Quanto ao material técnico utilizado no Pan de 2007 e nos JMM foi praticamente o mesmo, foi um convênio do ministério da defesa com o COI. Um evento ajudou o outro”.

Mesmo com similaridade do material técnico, considerou que no caso dos V JMM (2011) houve um aprimoramento benéfico em relação à carga horária e ao modelo:

[...] nós melhoramos o treinamento geral e o específico dos voluntários dos JMM, uma vez que a carga horária foi maior e o modelo de aplicação foi o EAD constituído de teste a cada módulo e certificação dos participantes.

Em análise aos manuais elaborados para o treinamento dos voluntários e os modelos empregados, mostram-se significativas diferenças quando comparamos os dois eventos, quais sejam, Pan - Americanos RIO 2007 e o V JMM (2011). O manual técnico dos V JMM (2011) era comum a toda força de trabalho (contratados e voluntários), não existindo, desta forma, material específico para o grupo dos voluntários. Diferente do material do Pan-Americanos, que possuía manual específico para cada área do megaevento (TADINI, 2006; NAKANE, 2012).

O entrevistado explicou os procedimentos adotados para o treinamento dos voluntários: “Existe a fase de seleção dos voluntários, o primeiro filtro é a disponibilidade, mas há um problema, pois o candidato na época da seleção pode estar disponível, e no evento não mais. São priorizados os que moram na cidade sede”.

Perguntamos as estratégias utilizadas no treinamento dos V JMM (2011). Neste evento o entrevistado entrou como consultor na gestão de pessoas que englobava atuação na área de recrutamento, seleção, uniformes e treinamento de voluntários. O mesmo informou que o programa dos voluntários tinha quatro projetos: Projeto Rondon, projeto de professores de escolas públicas, projeto de escolas militares (AFA, Naval) e voluntários genéricos, estes últimos são os voluntários que entraram no site e fizeram a inscrição.

Os voluntários do projeto RONDON e os voluntários genéricos foram de responsabilidade do entrevistado.

[...] o voluntário militar que trabalhava no seu posto não era totalmente voluntário. O CPO (Comitê de Planejamento Operacional) os liberava de suas atribuições militares para serem voluntários, por isso não tivemos problemas de faltas com os militares, no caso dos civis tivemos muitas faltas.

Para compreender a importância que os voluntários percebiam em relação ao treinamento e de todo o trabalho voluntário, nos apoiamos na afirmativa do entrevistado de que muitos não foram buscar seu certificado e perguntamos a que ele atribuía esse acontecimento, o mesmo relatou que: “Não foi pelo descrédito ao treinamento, e sim porque muitos nem sabiam que iriam receber certificado, alguns já tinham voltado para sua cidade de origem”.

Quanto ao Treinamento, o entrevistado relatou que: “Nos JMM, não teve dinâmica de grupo, da inscrição o candidato tinha acesso direto ao treinamento geral”.

Quanto a alimentação, a experiência relatada foi que: “O fato de ter sido comida e não lanche, foi melhor percebido pelos voluntários se comparado aos Jogos Pan Americanos de 2007”.

Gostaríamos de saber referente à experiência de ter tido a parceria do projeto Rondon nos V JMM (2011), o entrevistado comentou:

“o projeto Rondon possui um líder para cada 10 voluntários. Então eles queriam vir com esta liderança do Rondon para o programa de voluntários dos JMM. Se assim fizessemos, os voluntários teriam dois líderes, o do projeto Rondon e o do comitê organizador. Isso poderia ocasionar briga entre líderes[...].

[...] eu acho muito fabuloso, mas para os jogos este líder do Rondon não poderia existir, então nós conciliamos esta liderança do líder professor dentro do evento. Neste caso o líder professor do projeto Rondon também virou voluntário no evento.

Este relato nos permite avaliar que houve adequação do projeto Rondon à necessidade do programa de voluntários, logo pode se admitir como uma boa estratégia a ser reaplicada.

O entrevistado mencionou um ponto positivo do evento de 2011: “O militar valoriza o uniforme e era o mesmo para voluntários e militares, todos foram vistos de forma igual”.

Um ponto a ser melhorado apontado pelo entrevistado foi: “É a parte motivacional. Nós precisávamos ter tido uma equipe que lidasse com a motivação dos voluntários (ferramenta pessoa), dar brinde, cuidar do voluntário”.

Esta afirmação reforça o estudo realizado por Moreno (1999) no qual é salientado que a introdução de brindes, acessórios (squeeze, bandana, pins e mochilas) fortalece o sentimento de participação do grupo, tendo o efeito de atrair pessoas para atuarem em eventos esportivos.

B) PERFIL DO VOLUNTARIADO ESPORTIVO

Para compreendermos o perfil do entrevistado, analisamos o que levou o entrevistado a se envolver com o voluntariado e os megaeventos esportivos, buscando compreender suas origens e suas motivações no esporte e na gestão.

Para ser voluntário, o entrevistado informou que gostava de praticar esporte na modalidade vôlei de praia e em 1991 realizou seu primeiro evento organizando um torneio de vôlei de praia. Fez a graduação em Educação Física e sempre foi um apaixonado por eventos esportivos. Como não se tornou atleta, sua motivação foi poder estar perto dos atletas e ajudá-los de alguma maneira.

Em 2002, mencionou ter sido voluntário no evento Jogos Sul Americanos sendo responsável pela modalidade “vela” como attaché. Apaixonado pela organização e pela autonomia que davam aos voluntários, seu espírito de voluntário foi crescendo.

Quanto ao perfil do líder de voluntários, o entrevistado afirma que: “O segredo é amar a causa e para isso você precisa ser voluntario antes de coordená-los; gostar de pessoas, motivá-las e superar suas expectativas”.

Quem apoia este pensamento é Cuskelly (2004) reforçando que administrar a motivação, bem como a satisfação dos voluntários, é um grande desafio para os gestores de eventos esportivos.

Relatou, ainda, que para ser líder e coordenar voluntários, na maioria das oportunidades, exige-se que a formação e/ou especialização seja em Recursos Humanos. No caso dele foi diferente, pois a experiência adquirida nos Jogos Sul Americanos de 2002 e no Pan - Americano de 2007 contribuiu positivamente para ser o coordenador na

Copa Mundial de Futsal em 2008 e nos Jogos Militares de 2011, pois não possuía esta formação, segundo sua experiência relatou: “Só entrei na FIFA, e coordenei o programa em 2008, pela vivência que tive no Pan Americano de 2007. Fui responsável desde a captação de voluntários fazendo palestras de mobilização até a coordenação geral”.

O bom voluntário, para o entrevistado, é aquele que: “É proativo, tem disponibilidade, compromisso, pontual, alegre e prestativo e tem liderança”.

E o perfil deste voluntário é: “Universitário, mulher e de meia idade”.

Afirmativa que vai ao encontro dos achados de Tadini (2008), onde mostrou que no Pan 2007 a participação predominante foi de mulheres com idade entre 19 e 34 anos e de graduando, graduados ou pós-graduandos em curso superior. E aos achados de Nolasco (2008), onde o perfil predominante foi do sexo feminino (57%) com faixa etária entre 21 a 30 – (41,59 %), onde 67,7% se enquadraram na categoria graduação e 19,23% na categoria de pós-graduação, mostrando que mais da metade do quantitativo tinha nível superior.

No estudo de Nakane (2012), o perfil dos voluntários corresponde a 78% do sexo feminino e idade predominante entre 18 e 24 anos – (54%). O perfil de instrução é expressivo assim como no Pan (2007): 68% possuíam graduação e 17% pós-graduação.

Outro indicador para ser um bom voluntário é ter conhecimentos de línguas, uma vez que o entrevistado assumiu que: “Não faz parte do treinamento ensinar o idioma, e sim apenas o teste de verificação. Houve no Pan um patrocínio de um curso de inglês e este curso ligava para todos os candidatos para fazer um teste.”

Perguntamos o que ele considerava ser a grande motivação do voluntário, ele afirmou que: “O voluntário quer arrumar emprego, ver o atleta, conviver com o atleta, trocar pertences com o atleta, ajudar no que for preciso, tem voluntário que está ali porque, já que não pode ser atleta então pelo menos quer ajudar um atleta”. Este último exemplo, admitiu o entrevistado, ser o seu próprio caso.

Segundo Nakane (2012), “49% do grupo entrevistado se mostrou motivado a aderir ao programa de voluntariado por vontade de obter “experiência profissional”. Essa informação contribui para fundamentar a proposta de um modelo de capacitação mais extenso, contribuindo para o direcionamento profissional e o despertar de talentos culminando na aplicação prática durante o megaevento esportivo.

Os resultados da pesquisa de Nolasco (2008) concernentes às motivações que levam as pessoas a serem voluntários, reforçam a afirmativa acima, sendo as três principais motivações: “fazer parte de um evento de nível internacional”, “ter a oportunidade de trabalhar numa experiência única” e “fazer parte do movimento olímpico”.

O estudo de Moreno (1999) destaca as seguintes motivações: o espírito de solidariedade e paz envolvente na filosofia da olimpíada; o desafio individual; sentir-se pertencente a um grupo; identificar-se como um membro deste grupo olímpico e sentir-se um cidadão, membro de uma nação.

No discurso do avaliado, percebemos que na teoria o contratado tende a ser mais responsável, mas na prática é o voluntário que se mostra mais comprometido, quando nos fala: “Precisávamos mandar o voluntário ir embora. O contratado tinha uma jornada de 8h às 16h. O voluntário entrava às 8h e não tinha hora para sair. Ele é mais importante do que os funcionários. O evento não funciona sem eles”.

Aprofundando quanto às atribuições dos voluntários, o entrevistado classifica o voluntário em dois grupos:

“existem dois tipos de voluntários: o generalista, que pode atuar em qualquer função, e o especialista, que é o voluntário das universidades, ou já profissional. O médico voluntário não pode atuar como médico, mesmo sendo especialista, pois a responsabilidade é do contratado, mas ele auxiliará de acordo com sua experiência profissional.”

Acrescentou que o perfil pode induzir ou mitigar problemas. Exemplificou alguns ocorridos no Pan de 2007: “Tivemos muitos problemas com relação ao perfil e atuação de voluntários, como por exemplo, voluntários que ganhavam convite e os vendiam, que falavam palavrão no rádio de comunicação da coordenação geral, etc.”

Referente ao perfil dos voluntários para os próximos megaeventos, 2014 e 2016, segundo estudos mencionados (TADINI, 2008; NAKANE, 2012; NOLASCO, 2008) podemos prever que haverá predominância do sexo feminino, faixa de até 34 anos e alto índice de escolaridade.

C) DIFICULDADES EM SE TRABALHAR, COMPREENDER E VALORIZAR O VOLUNTARIADO NO ESPORTE

Nesta categoria trataremos das dificuldades enfrentadas pelo informante para elaborar o programa de treinamento dos voluntários para o evento em questão.

Quando o entrevistado foi questionado se o programa de voluntários necessitaria de alguma mudança ou aprimoramento, sugeriu: “Uma melhor valorização do programa de voluntários pelo comitê organizador”.

Ao ser indagado acerca dos investimentos no setor de voluntários em megaeventos esportivos, evidenciou que: “No Brasil não existe apoio de marketing para os voluntários

de megaeventos. Tivemos que correr atrás para confecção dos uniformes, treinamento, etc...”

Conforme citado anteriormente (GUIMARÃES, 2009) referente a falta de investimento no setor de voluntários, enfatizamos a afirmativa do entrevistado a qual demonstra que o investimento do Pan – Americano (2007) no referido setor não fora da iniciativa privada:

“no Pan foram três milhões para treinamento e sete milhões para o uniforme”. É preciso que as empresas atribuam valor aos voluntários, isso não acontece, acho isso muito errado porque é o voluntário técnico que aparece muito durante as competições pela cobertura televisiva”[...].

[...] uma empresa de material esportivo patrocinadora do Pan de 2007 investiu no uniforme de toda a equipe contratada do Pan, mas não quis vestir nos voluntários.

Este fato nos permite inferir que a imagem do voluntário para o setor privado seja de descrédito, significado de mão de obra desqualificada e barata, refletindo na possibilidade de não reconhecerem um legado e suas reais funções, desta forma se preocupando em atrelar suas marcas a esta iniciativa.

Percebemos ainda que o valor do voluntário, de acordo com a fala do entrevistado é mensurado apenas como: “Saldo positivo pelo fato do custo dos voluntários ser somente alimentação, uniforme, brindes e transporte”.

Neste sentido, é válido avaliar se esta visão de saldo positivo é suficiente para colocar o voluntariado no patamar de reconhecimentos desejáveis coerente com sua real importância, sugerindo a necessidade de se estabelecer o valor econômico do voluntariado para ajudar a ressaltar seu aspecto relevante para a sociedade, assim como para o desenvolvimento de políticas e aplicação de investimentos.

Mcaloon (1999) e Nolasco (2006) consideram que a “cultura do voluntário no Brasil ainda é muito pequena”, entendendo-se, pouca adesão. Neste sentido, o entrevistado contribui com os autores dizendo: “Temos que importar mão de obra, peneirando os voluntários de sucesso experientes de megaeventos anteriores”.

Para esta fala, analisamos que se há necessidade de importar voluntários com experiência, esta existindo a demanda de investir na sensibilização e mobilização das pessoas para esta grande obra enquanto o desenvolvimento do ser cidadão, capaz de se envolver em práticas sociais e que seja perceptível a estes potenciais voluntários o trilhar profissional a partir desta iniciativa.

Inferimos que à medida que a cultura do voluntariado vem sendo implementada na sociedade civil organizada, há uma significativa transformação quanto ao papel do voluntário. Drucker (2001) percebe que o voluntário era considerado como “amador bem intencionado” e, ao assumirem tarefas profissionais e gerenciais, passaram para “Assessores não pagos”, utilizando a expressão “knowledge workers”. Impulsionando esta mudança, o voluntário não é mais considerado “ajudante”, ele se tornou “parceiro”, já que cada vez mais as organizações empregam apenas um executivo pago em tempo integral e o restante da equipe administrativa é formada por voluntários que dão andamento à organização (DRUCKER, 2001).

Para os próximos megaeventos esportivos que serão realizados no Brasil, a procura é crescente para as vagas de voluntários, o que reitera a cultura do voluntariado no país. Nas primeiras 24h, o programa de voluntários da Copa das Confederações FIFA 2013 e da Copa do mundo da FIFA 2014, eventos que serão realizados no Brasil, recebeu 37 mil inscritos de 69 países. Espera-se selecionar sete e 15 mil voluntários para estes eventos, respectivamente (HERMIDA, 2012).

Ainda no cenário esportivo brasileiro, para os Jogos Olímpicos de 2016, com base em Jogos anteriores, o Comitê Olímpico Brasileiro – COB “estima que sejam convocados mais de 60 mil voluntários” (COB 2012).

DISCUSSÃO

Considerando que cada vez mais há uma exigência técnica operacional dos voluntários para atuarem nos megaeventos esportivos, é preciso se repensar o modelo de seleção, capacitação e atuação deste personagem, neste cenário.

Talvez um reposicionamento dos métodos de treinamento dos voluntários possa contribuir para a inversão dos valores percebidos pelas empresas privadas. Para começar, esta capacitação pode ser mais extensa, podendo contribuir para a visibilidade dos patrocinadores atrelada à responsabilidade social através da formação de cidadãos, da geração de oportunidades e no despertar de talentos profissionais.

Nesse entendimento o megaevento deixaria de ser um marco pontual, passando a ser perceptível como um laboratório prático para aplicação de conhecimentos adquiridos a partir de um programa de preparação para as diversas atuações profissionais dentro do megaevento esportivo, no modelo de curso técnico profissionalizante reconhecido pela sociedade civil organizada e, sobretudo, pelas empresas.

E, à medida que se tem o reconhecimento das empresas, estas podem perceber o voluntário como um grande benefício para a absorção da mão de obra qualificada e especializada, sugerindo-se ser uma grande oportunidade para ambos.

Um modelo para verificação do valor econômico do voluntariado é sugerido pelo Relatório do Estado do Voluntariado no Mundo (2011) “calculando as horas investidas para cada atividade do voluntariado e o tipo de trabalho feito, para permitir a atribuição de códigos de trabalho, o que pode ser usado para estimar o valor da atividade realizada”.

No caso do voluntariado esportivo, poderíamos atribuir este mesmo modelo de mensuração. Desta forma entenderíamos a dimensão da economicidade que o setor de voluntário proporciona à organização do megaevento esportivo, representando o orçamento deixado de ser empreendido especificamente por atribuição e hora disponibilizada e não somente em números de pessoas com mão de obra voluntária.

A instituição VNU ainda sugere que um organismo público deve ser definido como responsável por coordenar a medição do voluntariado em um país.

Não só a contribuição do valor econômico, mas do ponto de vista social e profissional, consideramos que a ação voluntária reverbera positivamente uma vez que o próprio, a sociedade e as empresas percebem seu valor.

Para isso, “há de se provocar uma parceria entre os órgãos públicos complementando o treinamento técnico fornecido pelo COB” (HERNANDEZ, 2007). Faz-se necessário catalisar as forças das três esferas de governo, federal, estadual e municipal, escolas particulares, universidades e empresas.

A proposta quanto à participação das entidades voltadas para o esporte explica-se pelo cunho técnico esportivo necessário, da educação pela criação de oportunidades para os alunos da rede de ensino público e privado, sobretudo no terceiro ano do ensino médio, podendo contribuir para o despertar de novas habilidades e/ou refinamento de potencialidades em diversas áreas de conhecimento, gerando benefícios quanto às expectativas profissionais. Para estimular a participação dos alunos no programa, as questões de cidadania podem ser introduzidas a partir da cultura do voluntariado, através de disciplina específica no currículo escolar.

Quanto à inclusão das universidades no programa formação de voluntários, entendemos como possibilidade das horas práticas exigidas pelo sistema de ensino serem direcionadas à aplicação no megaevento esportivo, no qual serão incluídas diversas áreas de conhecimento, tais como medicina, psicologia, nutrição, enfermagem, educação física, dentre outras.

Mas estas instituições precisam reconhecer o valor das contribuições feitas pelos voluntários através de suas iniciativas. No entanto não há dados que o validem, justamente por se tratar da intangibilidade do setor como discutido no primeiro capítulo.

Acreditamos que mensurar o valor do voluntário pode ser bem mais do que simples cálculos numéricos. A Assembleia Geral do Centro Europeu do Voluntariado expressou precisamente: “Medir e apresentar o valor econômico pode ser um bom caminho para ganhar reconhecimento para os voluntários, especialmente com os políticos”. (VNU-Voluntários das Nações Unidas, 2011). Entretanto, este indicador deve estar junto com outras ferramentas de medição para os ‘impactos imensuráveis’ do voluntariado, tais como capital social, coesão social, desenvolvimento pessoal e capacitação. (op. cit, 2011). Tais ferramentas de medição devem ser desenvolvidas para permitir a descrição da imagem completa do voluntariado e de seu valor real. Além de dados econômicos, há de se mensurar as motivações dos voluntários, entendendo que este indicador é reflexo direto da cultura do voluntário, gerando benefícios à sociedade civil como um todo, pois dados mostram uma ligação positiva entre taxas mais elevadas de voluntariado e benefícios para a sociedade civil. (op. cit, 2011).

CONCLUSÃO

O voluntariado olímpico pode servir como plataforma de qualificação de milhares de jovens e adultos oriundos de substratos sociais com acesso dificultado à capacitação e ao primeiro emprego, bem como aos já melhores instruídos, possibilitando melhores projeções profissionais.

Neste entendimento, o megaevento esportivo passa a ser um grande cenário de oportunidades para aplicação de conhecimentos, como um laboratório prático, a partir de um programa de treinamento de voluntários para as diversas atuações profissionais, no modelo de curso técnico profissionalizante reconhecido pela sociedade civil organizada, sobretudo pelas empresas.

Em se tratando de treinamento técnico profissionalizante admitimos que os modelos adotados nas capacitações citadas nesta pesquisa não apresentam carga horária suficiente. Desta forma, como uma primeira estratégia proposta a ser implementada registramos a ampliação da carga horária dos treinamentos, uma vez que a pesquisa mostrou que a primeira motivação para a adesão ao programa é obter conhecimento técnico profissional (NAKANE, 2012).

Dando continuidade as estratégias que devem ser priorizadas no processo de preparação de voluntários para a atuação em megaeventos esportivos no Brasil,

ressaltamos: a estrutura de mobilização, fomento à cultura do voluntarismo, notoriedade do valor econômico e social do voluntário e sobretudo parcerias para o suprimento do aporte financeiro. Desta forma, o programa será reconhecido pela sociedade civil organizada, bem como pelas empresas, refletindo positivamente no aumento de investimentos e parcerias para o setor de voluntários nos megaeventos esportivos.

Neste contexto de reconhecimento e valorização do programa, necessidade inclusive exposta pelo entrevistado, uma estratégia sugerida é medir a contribuição do voluntariado em termos econômicos. É aceitável que irá representar apenas um pedaço de uma matriz muito maior de benefícios que traz a ação voluntária para comunidades e sociedades, no entanto, há uma necessidade urgente de seguir adiante neste aspecto da agenda de medição.

Enquanto cidadão participativo, o envolvimento como voluntário aprimora sua formação social através das ações coletivas desenvolvidas e gera uma satisfação pessoal ao perceber que está fazendo a diferença, auxiliando para a realização do evento.

Outra vantagem do voluntariado é melhorar o currículo. Os empregadores veem na atividade de ser voluntário o retrato de uma pessoa que gosta de assumir compromissos e é ativa na sociedade. Exemplo disso, no LinkedIn, rede social orientada para a carreira e vida profissional, há uma seção chamada de “Trabalhos voluntários e causas” que permite que o usuário cite as causas que apoia, tendo um peso diferenciado na análise comportamental do proponente.

Se além da atitude voluntária, este tiver uma experiência adquirida agregada a capacitações específicas, há aumento de sua visibilidade para o mercado de trabalho, sendo visto como uma atraente mão de obra. Exemplo prático foi a oportunidade concedida ao entrevistado a partir da experiência de ter sido voluntário.

Este formato de capacitação profissional foi iniciado nas Olimpíadas de Inverno de Vancouver 2010, uma vez que o Comitê Organizador investiu em treinamentos semiprofissionais da força de trabalho, preparando-os para o mercado de trabalho. Foi também instituída uma parceria com o governo do Canadá mediante a demanda empresarial e diversos treinamentos foram elaborados, como carpintaria, atendimento ao cliente, logística, etc. Este programa de qualificação possuía opções variadas preparando a força de trabalho para a vida pós-jogos olímpicos. O programa incluía seminários e treinamentos para esclarecimentos quanto à carreira profissional, reposicionamento profissional e financeiro. Além disso, todos os voluntários tinham remuneração, classificando-os finalmente como “semi-profissionais”. Totalizando um quantitativo de 17.273 representando 80% da força de trabalho. (Sustainability Report. pag.72). Uma

questão levantada para próximos estudos poderia ser: Mesmo com o apoio financeiro de empresas privadas será que o voluntário semi-profissional remunerado poderia ser instituído para os próximos eventos que serão realizados no Brasil;

Esses dados empíricos e as abordagens teóricas que nos levaram a eles, sugerem finalmente confirmação da natureza intangível por parte do papel dos voluntários em megaeventos esportivos, o que basicamente indica a pertinência de novos estudos, sobretudo em proveito da futura implementação do programa de voluntários da Copa do Mundo 2014.

Neste sentido, propõe-se conclusivamente que os achados deste estudo constituam o ponto de partida para o design e coleta de dados da pesquisa ou pesquisas sobre voluntários na perspectiva do megaevento de 2014 no Brasil, previsto para ter lugar em 12 cidades brasileiras.

REFERÊNCIAS

BARDIN, L. "Organização da análise". In: *Análise do Conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011. p. 125-132.

BRASIL. Programa das nações Unidas para o Desenvolvimento. *Relatório do Estado do Voluntariado no Mundo: Valores universais para o bem-estar global*, 2011.

BRASIL. Senado Federal. *Rio 2016, e agora?: oportunidades e desafios*. In: GUIMARÃES, A. Textos para discussão 67. Brasília, 2009. p.5.

COMITÊ OLÍMPICO BRASILEIRO. Comitê Organizador dos Jogos Pan-americanos e Parapan - americanos Rio 2007. *Manual de treinamento geral Força Rio 2007*. Rio de Janeiro, 2007.

COMITÊ OLÍMPICO BRASILEIRO. Comitê Organizador dos Jogos Pan-Americanos e Parapan - americanos Rio 2007. *Relatório do XV Jogos Pan Americanos e III Jogos Parapan Americanos*, 2007.

COMITÊ OLÍMPICO BRASILEIRO. *Voluntários*. Disponível em: <<http://www.rio2016.org/comite-organizador/entre-para-o-time/voluntarios>>. Acesso em: 16 setembro 2012.

COMITÉ OLÍMPICO BRASILEIRO. Comitê Organizador dos Jogos Pan-Americanos e Parapan - Americanos Rio 2007. *Manuais Técnicos Específicos*, Rio de Janeiro, 2007.

CUSKELLY, G. et al. Predicting the behavioral dependability of sport event volunteers. *Event management: An International Journal*, London, v. 9, n. 1, p. 73-89, Jan/Jun. 2004

D'AIUTO, A. "Voluntariado no Esporte". In: DACOSTA, L. *Atlas do Esporte no Brasil*. Brasília: Shape, 2005. p.794.

DRUCKER, P. "Um século de transformações sociais". In: *O Melhor de Peter Drucker: A Sociedade*. São Paulo: Nobel, 2001. p. 79.

GETZ, D. " Introduction to event management and event tourism". In: *Event management and event tourism*. Nova York: Cognizant Communications Corporation, 1997. p. 17.

GNECCO, J. "Apontamentos sobre a realização dos legados dos Jogos Pan – Americanos Rio 2007". In: DACOSTA, L. et al. *Legados de Megaeventos Esportivos*. Brasília: Ministério dos Esportes, 2008. p.265-270.

FÉDÉRATION INTERNATIONALE DE FOOTBALL ASSOCIATION. *Programa de voluntários já soma 37 mil inscritos*. Disponível em: <<http://pt.fifa.com/worldcup/news/newsid=1685308/index.html>>. Acesso em: 23 agosto 2012.

HERNANDEZ, P. Voluntario, com mucho gusto. *Revista Oficial del Comité Organizador de los XV Juegos Pan-americanos Rio 2007*. Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 36, jun/jul. 2007.

INSTITUTO PARA O DESENVOLVIMENTO DO INVESTIMENTO SOCIAL. *Brasil adota manual da OIT para medir valor do trabalho voluntário*. Disponível em: <<http://idis.org.br/acontece/noticias/brasil-adota-manual-da-oit-para-medir-valor-do-trabalho-voluntario>>. Acesso em: 02 novembro 2012.

INTERNATIONAL SYMPOSIUM ON LEGACY OF THE OLYMPIC GAMES, 1984-2000. *Provisional remarks, conclusions and recommendations*, 2002. Disponível em: <http://olympictudies.uab.es/olympiclegacy/web/conclu/legacy_conclusions.pdf>. Acesso em: 16 outubro 2012.

LINKEDIN. Disponível em: <<http://www.br linked in.com>>. Acesso em: 16 setembro 2012.

CONSELHO INTERNACIONAL DO DESPORTO MILITAR. 5º Jogos Mundiais Militares do CISM. *Manual técnico Rio 2011: Treinamento da Força de Trabalho*. Rio de Janeiro, 2011.

MC ALOON, J. Volunteers, Global Society and the Olympic Movement. In: INTERNACIONAL SIMPOSIUM, 1999, Laussane. Disponível em: <<http://olympicstudies.uab.es/volunteers/macaloon.html>>. Acesso em: 15 de setembro de 2012.

MORENO, A. The evolution of volunteers at the Olympic Games. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL, 1999, Laussane. Disponível em: <<http://olympicstudies.uab.es/volunteers/moreno.html>>. Acesso em: 18 de setembro de 2012.

NAKANE, A. et al. Voluntariado: a essência da hospitalidade como fator crucial para elevada performance dos megaeventos esportivos no Brasil. *Revista de Investigación em Turismo y Desarrollo Local*, Málaga, v. 5, n. 12, junho. 2012.

NOLASCO, V. *Gestão de voluntariado do atlas do esporte no Brasil sob o perfil de adesão dos colaboradores, editores e patrocinadores*. 2006. 180f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Programa de Pós Graduação em Educação Física, Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro, 2006.

NOLASCO, V. “Pesquisa comparativa entre voluntários dos Jogos Pan-Americanos Rio 2007 e voluntários dos Jogos Olímpicos de Atenas de 2004”. In: DACOSTA, L. *Legados de megaeventos esportivos*. Brasília: Ministério dos Esportes, 2008. p.433-441.

RAEDER, S. “Desenvolvimento urbano em sede de Megaeventos Esportivos”. In: DACOSTA, L. *Legados de megaeventos esportivos*. Brasília: Ministério dos Esportes, 2008. p. 200-209.

RIBEIRO, C. Análise do discurso em pesquisas qualitativas da Educação Física. *Revista Augustus*, Rio de Janeiro, v. 1, n.2, p. 116-122, fevereiro. 2009.

TADINI, R. *A hospitalidade no processo de capacitação de voluntários em eventos esportivos: um estudo de caso do Comitê Olímpico Brasileiro*. 2006. 123f. Dissertação (Mestrado em Hospitalidade) – Departamento de Hospitalidade, Universidade Anhembi Morumbi, São Paulo, 2006.

TADINI, R. Análise da atuação dos voluntariados de serviço aos Comitês Olímpicos e Paraolímpicos Nacionais no âmbito dos Jogos Pan e Parapan-americano Rio 2007. In: SEMINÁRIO DE PESQUISA EM TURISMO DO MERCOSUL: INOVAÇÕES DA PESQUISA NA AMÉRICA LATINA, 5, 2008, Rio Grande do Sul.

VANCOUVER ORGANIZING COMMITTEE. *Sustainability Report*. 2009-10. Disponível em: <http://WWW.olympic.org/Documents/Games_Vancouver_2010/VANOC_Sustainability_Report-EM.pdf>. Acesso em: 22 de setembro de 2012.