

---

# UMA REFLEXÃO SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO EM ORGANIZAÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS

---

ARTIGO – RECURSOS HUMANOS

*Arnaldo José França Mazzei Nogueira*  
Professor Doutor da FEA-USP, Professor Titular da FEA-PUCSP  
E-mail: ajfranca@usp.br

Recebido em: 27/12/2006

Aprovado em: 01/03/2007

*Viviane de Barros Rossini*  
Mestranda em Administração de Empresas na FEA-USP  
Graduada em Administração pela FEA-USP e Auxiliar Docente da Fundação Instituto de Administração (FIA)  
E-mail: vivianerossini@hotmail.com

## RESUMO

O presente trabalho pretende, por meio de levantamento bibliográfico, analisar as características das relações de trabalho nas organizações sem fins lucrativos e verificar como elas vêm sendo construídas a partir dos elementos responsáveis pelo crescimento relevante do setor e pelas relações de trabalho em todos os setores no mundo atual. Para tanto, serão utilizados números representativos dessas organizações e características dos mesmos na área do trabalho, além de uma discussão comparativa das relações do trabalho nos setores público, privado e no terceiro setor. A crescente utilização de trabalhadores assalariados no setor, em consequência de seu desenvolvimento e maior complexidade, levanta a questão tanto da dinâmica das interações entre esses trabalhadores e essas organizações quanto da maneira pela qual essa dinâmica deverá ser analisada, uma vez que apresenta características distintas dos setores estatal e privado. Assim, o estudo procura iniciar uma reflexão sobre como realizar essa análise, ao mesmo tempo em que avalia se as relações atuais de trabalho podem, através de seus conceitos, fornecer indicações sobre as interações neste setor particular.

**Palavras-chave:** Relações de Trabalho, Organizações sem Fins Lucrativos.

## *LABOR RELATIONS IN NONPROFIT ORGANIZATIONS*

### *ABSTRACT*

*Development of labor relations in nonprofit organizations and current world practice in general were reviewed in literature. Examples of these organizations and their work characteristics were compared with labor relations in the public, the private and third sector. The increasing sophistication of these organizations, with a growing number of paid employees, raises questions related to the analysis of employee and organization dynamics and interactions which differ from those of the other sectors. As such, this study intended to launch considerations about how to conduct an analysis of this different sector as well as to evaluate the contribution of the more conventional experience available.*

**Key words:** Labor Relations, Nonprofit Organizations.

## 1. INTRODUÇÃO

Com base nas discussões sobre as relações de trabalho no mundo hodierno, este trabalho pretende refletir sobre as características dessas interações no setor das organizações sem fins lucrativos. O significativo crescimento mundial que este setor vem apresentando nos últimos anos (DIMAGGIO e ANHEIER, 1990) chama a atenção de pesquisadores, alimentando teorias sobre seu papel futuro na geração de empregos para os trabalhadores que, cada vez em maior número, perdem seus postos devido ao avanço da tecnologia (RIFKIN, 2004; PÉROTIN, 2001). Se essa previsão se realizar, será forçoso o surgimento de uma discussão sobre as relações de trabalho geradas por esse cenário e pelas características inerentes ao setor que influenciam de maneira peculiar a economia e seus atores. Mas, sob qual ponto de vista essas interações devem ser analisadas? As especificidades do terceiro setor apresentarão um novo formato nas relações de trabalho? Uma das alternativas é a comparação entre as dinâmicas das relações existentes nos setores público e privado, a fim de assim obter parâmetros iniciais para a discussão.

## 2. OBJETIVOS

O principal objetivo deste trabalho é, através de um referencial teórico abrangente, abordar a questão das relações de trabalho em uma área de crescente relevância social e econômica – a do terceiro setor. Levando-se em conta as limitações que um estudo como este pode apresentar, a intenção é produzir considerações iniciais sobre essas relações sob o ponto de vista comparativo entre o setor público, o privado e o terceiro setor. Uma breve abordagem das discussões sobre o trabalho e seu formato atual complementa o estudo.

## 3. METODOLOGIA

Como estudo exploratório, o artigo apresenta em três instâncias a análise do referencial bibliográfico relevante para o assunto:

- Utilização de autores que abordam a caracterização do terceiro setor, como Anheier, Salamon, DiMaggio, Hansmann, Powell, e de números sobre sua configuração básica

publicados por instituições relevantes como a Johns Hopkins University nos Estados Unidos e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) no Brasil.

- Análise comparativa das relações de trabalho nos setores público, privado e no terceiro setor, com base no trabalho de Nogueira e Hyman.
- Apreciação da literatura que coloca em discussão a dimensão contemporânea do trabalho, do emprego e de seus rumos, representada por nomes como Rifkin e Sennett.

## 4. O TERCEIRO SETOR

Conforme apontado por Salamon e Anheier (1998), o setor sem fins lucrativos apresenta em si grande complexidade e heterogeneidade. Por essa razão, segue-se a definição e os critérios desses autores para as organizações sem fins lucrativos da sociedade civil. Para ser considerada pertencente ao terceiro setor, uma organização deve: a) ser formalmente estruturada; b) ter natureza privada, ou seja, não-governamental; c) ser autogerenciada; d) ser constituída sem distribuição de lucros para donos ou diretores; e) ter participação voluntária.

Qualificam-se como entidades do terceiro setor organizações não-governamentais ou ONG's, associações, fundações, entidades de assistência social, educação, saúde, esporte, meio ambiente, cultura, ciência e tecnologia, entre outras várias organizações da sociedade civil.

Em outro estudo de Salamon e Anheier (1996), foi apresentada uma revisão da sugestão para a Classificação Internacional de Organizações sem Fins Lucrativos por área de atividade – a *International Classification of Non-Profit Organizations (ICNPO)*. Esta classificação foi o passo inicial no processo de busca por uma metodologia sistematizada de pesquisa sobre o Terceiro Setor em nível internacional. Essa pesquisa tem a intenção de comprovar empiricamente teorias que tentam explicar características do setor, sua expansão moderna e a origem de seu financiamento no contexto mundial. Seu interesse não se restringe à explicação do fenômeno no âmbito nacional americano, estendendo-se a uma abordagem mais ampla em termos globais.

DiMaggio e Anheier (1990) fazem uma reflexão sobre o surgimento e a existência das organizações

sem fins lucrativos no contexto americano em nível organizacional, setorial e estatal. Os autores concluíram que as origens e comportamentos dessas organizações refletem estruturas institucionais e políticas de governo, além de serem resultado das inter-relações entre os componentes do ambiente em que estão inseridas, ou seja, essas instituições apresentam especificidades nas relações econômicas e sociais de seus atores.

Esse pode ser um dos primeiros elementos constitutivos da análise sobre as relações de trabalho presentes no terceiro setor. A princípio, não podemos contar com homogeneidade de componentes e situações para um estudo mais profundo sobre tais interações. As considerações de DiMaggio e Anheier sobre o surgimento do setor e a dinâmica de suas relações internas reforçam a idéia de que o setor, apesar de estar inserido no contexto econômico-social e se relacionar categoricamente com ele, não pode ser analisado sob o ponto de vista dos conceitos econômicos vigentes e sim como uma rede de elementos próprios e específicos, que estão sendo identificados paulatinamente pelos pesquisadores.

Os estudos sobre as organizações sem fins lucrativos mostram que o setor está em pleno crescimento no mundo (SALAMON, 1994). Ainda que exista uma grande dificuldade no

dimensionamento do verdadeiro potencial das organizações da sociedade civil, em razão da falta de coerência de algumas informações como cifras, número de instituições, quantidade de trabalhadores remunerados e voluntários, os dados disponíveis pela Johns Hopkins University indicam a relevante presença das atividades do setor na sociedade global.

No Brasil, essa dificuldade também se verifica. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas (IPEA), em parceria com instituições voltadas ao desenvolvimento do setor, como o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE) e a Associação Brasileira de ONG's (ABONG), publicaram um estudo detalhado sobre as características das entidades sem fins lucrativos no Brasil, baseado na metodologia da Divisão de Estatísticas das Nações Unidas e da própria Johns Hopkins.

Segundo dados resultantes de uma pesquisa dessa universidade americana, realizada em meados dos anos 90, em 7 dos 26 países pesquisados a mão-de-obra assalariada do terceiro setor representava mais de 5% do total da população empregada em atividades não agrícolas. Em 4 desses países esse índice excedia os 9%. O quadro seguinte apresenta esses dados de modo detalhado.

**Tabela 1: Índice de mão-de-obra empregada no terceiro setor por país pesquisado em relação ao total de assalariados em atividades não agrícolas – 1995**

	Mão-de-obra assalariada (%)	Voluntários (%)	Total (%)
Holanda	12,6	6,1	18,7
Irlanda	11,5	2,6	14,1
Bélgica	10,5	2,5	13,0
Israel	9,2	1,8	11,0
E.U.A.	7,8	4,0	11,8
Austrália	7,2	2,9	10,1
Reino Unido	6,2	4,4	10,6
Alemanha	4,9	3,1	8,0
França	4,9	4,7	9,6
Espanha	4,5	2,2	6,7
Áustria	4,5	1,2	5,7
<b>26 países</b>	<b>4,4</b>	<b>2,4</b>	<b>6,8</b>
Argentina	3,7	2,3	6,0
Noruega (1997)	3,5	5,5	9,0
Japão	3,5	1,1	4,6
Finlândia (1996)	3,0	3,3	6,3
Suécia (1992)	2,6	7,4	10,0

Peru	2,4	1,4	3,8
Colômbia	2,4	0,7	3,1
Brasil	2,2	0,3	2,5
Itália (1991)	1,9	1,2	3,1
Rep. Checa	1,7	0,9	2,6
Hungria	1,3	0,3	1,6
Polônia (1997)	1,2	0,3	1,5
Eslováquia (1996)	0,9	0,4	1,3
Romênia	0,6	0,7	1,3
México	0,4	0,2	0,6

Fonte: Adaptado de SALAMON *et al.*, 2003:22.

Para uma representação da taxa de crescimento da quantidade de empregos do setor sem fins lucrativos, a Johns Hopkins encontrou uma média de 24,4%, enquanto para a economia de um modo geral o aumento do número de empregos em 8 desses 26 países não ultrapassou os 8,1% no período compreendido entre os anos de 1990 e 1995.

No Brasil, um mesmo tipo de estudo publicado pelo IBGE (2004) analisa o perfil das fundações

privadas e associações sem fins lucrativos em 2002, com destaque para as informações referentes a idade, número de empregados e crescimento comparativo ao ano de 1996 no setor.

Esse trabalho mostra que, de acordo com o Cadastro Central de Empresas (CEMPRE), o número de entidades sem fins lucrativos cresceu cerca de 157% entre 1996 e 2002.

**Tabela 2: Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos, em números absolutos e relativos e variação percentual, segundo classificação das entidades sem fins lucrativos – Brasil – 1996/2002**

	Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos				
	1996		2002		Variação Percentual (%)
	Absoluto	Relativo (%)	Absoluto	Relativo (%)	
Total	107.332	100,00	275.895	100,00	157,00

Fonte: Adaptado de IBGE, 2004:43.

Com relação ao número de trabalhadores assalariados, esse percentual é de 48%, conforme Tabela 3 abaixo.

**Tabela 3: Pessoal ocupado assalariado nas Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos, em números absolutos e relativos e variação percentual, segundo classificação das entidades sem fins lucrativos – Brasil – 1996/2002**

	Pessoal ocupado assalariado em 31/12				
	1996		2002		Variação Percentual (%)
	Absoluto	Relativo (%)	Absoluto	Relativo (%)	
Total	1.039.925	100,00	1.541.290	100,00	48,20

Fonte: Adaptado de IBGE, 2004:46.

Se compararmos esses números com o crescimento médio dos postos de trabalho das entidades privadas cadastrados na RAIS, notamos

que os mesmos são maiores mesmo quando analisados isoladamente os setores de comércio e serviços.

**Tabela 4: Variação percentual comparativa sobre postos de trabalho divididos por áreas**

Postos de Trabalho em 31.12			
	1996	2002	Varição Percentual
Setor			
<b>Total</b>	<b>23.823.307</b>	<b>28.683.913</b>	<b>20%</b>
Extrativa Mineral	117.123	122.801	5%
Indústria de Transformação	4.797.283	5.209.774	9%
Serviços Industriais de Utilidade Pública	357.569	310.366	-13%
Construção Civil	1.119.031	1.106.350	-1%
Comércio	3.463.406	4.826.533	39%
Serviços	7.422.161	9.182.552	24%
Administração Pública	5.466.553	6.787.302	24%
Agropecuária	992.645	1.138.235	15%
Outros	87.536	0	-100%

Fonte: Anuário Estatístico da RAIS (IBGE, 2006).

Essa representatividade do terceiro setor na economia mundial instigou acadêmicos e pesquisadores a buscar uma explicação econômica para o crescimento desses números, em detrimento das teorias sociológicas existentes (HANSMANN, 1987; STEINBERG, 1997). Segundo Hansmann (1987), existem dois tipos principais de teorias no setor sem fins lucrativos: as que versam sobre o papel dessas instituições e aquelas que tratam de seu comportamento. O autor aborda especialmente a teoria baseada no papel dessas instituições na sociedade – a Teoria dos Bens Públicos de Weisbrod –, a qual afirma que as organizações sem fins lucrativos servem de *produtores privados de bens públicos*. De acordo com essa teoria, o setor supriria a sociedade em resposta a sua demanda por serviços e bens públicos não oferecidos pelo Estado por não satisfazerem a necessidade do votante médio.

Powell e Friedkin (1987), por sua vez, analisaram casos de instituições sem fins lucrativos que, além de modificarem sua estrutura organizacional de acordo com a influência de seus financiadores, também alteraram seu público-alvo de atendimento e adequaram os produtos e serviços oferecidos às solicitações e ideologias de seus doadores.

Mesmo considerando-se o terceiro setor como provedor de serviços e bens públicos, como afirma

Hansmann, e que nesse segmento as organizações não possuem um capitalista detentor dos meios de produção, a influência dos financiadores ainda se faz decisiva na administração e processo estratégico de tais instituições. Da mesma maneira, Powell e Friedkin afirmam que, apesar da luta dessas organizações por maior liberdade de atuação, sua dependência em relação aos recursos doados e pagos pelos produtos e serviços gerados as leva a adaptar estrutura e objetivos para manter sua sobrevivência.

Outros autores, como Backman e Smith (2000) e Adler e Kwon (2002), de modo similar, colocam em pauta a discussão sobre em que medida a comercialização dos produtos e serviços de uma organização sem fins lucrativos pode comprometer seus objetivos e características originais e seu relacionamento com o meio em que está inserida. Eles chegam a levantar hipóteses sobre os efeitos internos e externos dessa comercialização na rede social de relacionamentos da organização com seus *stakeholders*.

A partir desses estudos que versam sobre a tendência de *mercantilização* do terceiro setor, pode-se inferir sobre a possibilidade de deterioração em suas relações de trabalho. No momento em que uma organização sem fins lucrativos modela sua estrutura de maneira similar a de uma empresa

privada, sua dinâmica interna também poderá apresentar as características vigentes do modo capitalista de produção.

Essa *mercantilização* é criticada por autores especializados no setor, como Anheier (2000), que apresenta sua percepção sobre como o gerenciamento de organizações do terceiro setor está equivocadamente voltado para o modelo economicista de administração de entidades privadas. Nesse trabalho, que oferece uma visão holística de gerenciamento para as organizações sem fins lucrativos, a proposta para as dimensões a serem levadas em conta na administração desse tipo de empresa ainda tem sua origem em teorias administrativas tradicionais, talvez porque uma nova concepção administrativa e econômica para o setor não tenha sido ainda profundamente explorada.

## 5. O MUNDO DO TRABALHO HODIERNO

É notória a influência da globalização na estrutura e nas relações de trabalho do mundo atual. Hyman (1999) afirma que o regime de relações industriais está sofrendo grandes pressões em razão da hostilidade do ambiente financeiro, causada pela competição acirrada.

Negociações entre trabalhadores e donos do capital já não são mais comandadas majoritariamente pelos sindicatos. Novos mecanismos de acordo entre as partes têm surgido, além de novos tipos de organização do trabalho na forma de *times* e *grupos*, modificando a maneira com que o capital soluciona suas questões com a força de trabalho.

Hyman chama a atenção para a transformação do modelo tradicional de emprego com 40 horas

semanais, estabilidade e local estabelecido de trabalho em um modelo de horas e contratos flexíveis, trabalho autônomo, a distância, etc. Essa transformação vem acompanhada da mudança setorial e da estrutura econômica. Hoje, o crescimento maior se encontra nas indústrias de serviço, de tecnologia e de produção de bens intangíveis. Também o aumento no número de pequenas e médias empresas contribui para a construção desse novo cenário.

No Brasil, pode-se notar como essa dinâmica se mostra cada vez mais relevante nos números indicativos de pesquisa do IBGE sobre trabalho informal realizada desde 1992 com o nome de Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar (PNAD). Esta acusa no ano de 2004 um percentual de 53,70% de pessoas de 10 anos ou mais de idade que trabalham sem carteira assinada ou por conta própria, em relação ao total de trabalhadores (MTE, 2006).

Essa transformação traz uma série de conseqüências para o modo como os trabalhadores se organizam, dentre as quais o declínio do sindicalismo mundial (ZYLBERSTAJN, 2002; HYMAN, 1999) e a indefinição de características concretas dos direitos e deveres de trabalhadores e empregadores (REICH, 2001). Tal indeterminação acaba se transportando para os setores que crescem em ritmo acelerado e utilizam como base as relações sociais e trabalhistas disponíveis no contexto, como é o caso do terceiro setor.

Um dos indicadores desse fato é representado pelos números abaixo, onde se verifica o expressivo número de entidades sem fins lucrativos que, de acordo com os registros do CEMPRE, não possuem ou empregam reduzido número de trabalhadores com registro formal de trabalho.

**Tabela 5: Distribuição das Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos e do pessoal ocupado com registro formal, segundo o porte – Brasil 2002**

Porte (faixas de pessoal ocupado assalariado)	Distribuição			
	Fundações Privadas e Associações Sem Fins Lucrativos		Pessoal ocupado assalariado	
	Absoluta	Relativa (%)	Absoluta	Relativa (%)
<b>Total</b>	<b>275.895</b>	<b>100,00</b>	<b>1.541.290</b>	<b>100,00</b>
0	212.165	76,90	-	-
De 1 a 2	25.825	9,36	34.704	2,25

De 3 a 4	9.241	3,35	31.521	2,05
De 5 a 9	9.782	3,55	64.805	4,20
De 10 a 49	13.774	4,99	293.938	19,07
De 50 a 99	2.495	0,90	173.243	11,24
De 100 a 499	2.198	0,80	441.406	28,64
500 e mais	415	0,15	501.673	32,55

Fonte: IBGE, 2004:27.

Segundo análise do IBGE, esse fato poderia ser explicado pela hipótese “de que parcela significativa dos serviços prestados por estas organizações é realizada por meio de trabalho não-remunerado ou informal” (IBGE, 2004:26).

## 6. RELAÇÕES DE TRABALHO NOS SETORES PÚBLICO, PRIVADO E NO TERCEIRO SETOR

No livro *A Liberdade Desfigurada*, de Nogueira (2005), encontra-se uma análise comparativa das relações de trabalho nos setores público e privado brasileiros, a qual fornece elementos universais que podem ser transportados para uma comparação com o setor sem fins lucrativos. A partir da configuração e das discussões apresentadas sobre o terceiro setor no presente trabalho, traça-se um paralelo e elaborase um possível desenho das relações de trabalho nas organizações sem fins lucrativos.

Em um primeiro momento, Nogueira afirma que a intervenção do Estado se faz presente nas relações entre trabalho e capital no setor privado via legislação do trabalho e regulamentação sindical, embora a atuação sindical e dos trabalhadores possa alterar as condições de trabalho em cada empresa por meio de negociação, acordos e mobilizações. Na esfera pública, as relações coletivas se dão na superestrutura política e jurídica e dependem de legislação específica dos servidores do Estado. Assim, a organização pública tem maior dificuldade em alterar as condições de trabalho de forma abrangente porque estas dependem das instâncias políticas e administrativas.

Sob esse aspecto, o terceiro setor possui estrutura semelhante ao do setor privado, embora seus trabalhadores apresentem uma tendência de menor poder de negociação e menos mobilizações coletivas. Dois dos fatores causadores dessas tendências seriam a heterogeneidade da composição do setor e sua dependência de fontes financiadoras. Esta última poderia vir a promover alterações

seguidas nas estruturas organizacionais de suas instituições (POWELL e FRIEDKIN, 1987). Tais alterações podem causar mudanças constantes nessas relações de trabalho e dificuldades em criar condições estáveis para os trabalhadores.

Com relação à natureza do trabalho, Nogueira assinala que o Estado tem um processo de trabalho mais voltado aos serviços, constituído de parâmetros diversos e heterogêneos. A organização e a dinâmica desses processos seriam influenciadas tanto pela mudança tecnológica como pelas novas formas de gestão. E, apesar de o setor industrial ser atingido pela mesma influência, no caso do serviço público a essência do trabalho é o processamento intelectual e administrativo. Esse processo lida diretamente com a informação, o atendimento e a prestação de serviços ao público. Talvez esse seja o elemento de maior similaridade com o setor de organizações sem fins lucrativos. Aqui também o trabalho tem natureza não produtiva, pois, mesmo quando se produz mercadoria para venda, o valor arrecadado reverte em forma de serviço a algum público específico.

Quanto às formas de gestão e controle e sua intervenção na organização do trabalho, o modelo utilizado nas instâncias pública e privada demonstra praticamente as mesmas tendências: divisão de trabalho, parcelamento das tarefas, separação entre planejamento e execução do trabalho, hierarquia, controles burocráticos e expropriação do saber sobre a totalidade dos processos de trabalho e processos organizacionais. Para Nogueira, esses aspectos são férteis na produção de conflito e implicam alienação e estranhamento do trabalho. Apesar da maior flexibilidade presente nas organizações sem fins lucrativos, a mercantilização do setor (Anheier, 2000) poderá influenciar sua gestão de modo a manter o padrão vigente no mercado.

Um último aspecto relevante a ser apontado é o debate sobre a privatização da gestão pública, ou seja, a reestruturação de alguns setores do Estado e

uma gestão semelhante à das empresas privadas, além da privatização parcial ou integral de certas atividades que antes eram função exclusiva da administração pública. Em razão das crises enfrentadas para a manutenção do estado de bem-estar social em todo o mundo, a *publicização*, na opinião de alguns gestores do governo, aparece como alternativa para tornar o Estado mais eficiente, sem prejuízo da oferta de serviços públicos. Esse é, entretanto, um fator que pressupõe reformulação profunda e complexa nas relações de trabalho do Estado.

Essa tendência de reproduzir na gestão pública o modelo do setor privado é provavelmente uma das causas do crescimento do terceiro setor nas últimas décadas. Segundo Salamon (1994), os governos de Ronald Reagan nos Estados Unidos e de Margaret Thatcher na Inglaterra incentivaram o crescimento do setor sem fins lucrativos como parte de sua estratégia de redução de gastos sociais do governo. Ou seja, a *publicização* não só transforma as relações de trabalho na área pública como também altera estruturas de atendimento no serviço social e incentiva o desenvolvimento de um setor de características públicas financiado em parte por recursos privados.

Assim, o chamado setor sem fins lucrativos herda elementos estruturais diversos, apresentando um formato híbrido e específico que merece ser levado em conta na construção de seu modelo de gestão (ANHEIER, 2000). Esses fatores apontam para uma tendência de formulação diferenciada também nas relações de trabalho entre trabalhadores e provedores de recursos.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Baseado no cenário econômico atual, Rifkin (2004) apresenta uma hipótese no mínimo polêmica para o futuro do mercado de trabalho tal qual o conhecemos. O autor argumenta que o mundo estaria entrando em uma nova fase da história, na qual os empregos caminhariam para um declínio rápido e acentuado. Essa nova fase, a da terceira revolução industrial, seria o resultado do surgimento de novas tecnologias que, aos poucos, estão substituindo, pela automação, as atividades efetuadas pelos seres humanos.

Uma das soluções propostas por Rifkin para contra-atacar os impactos criados pela tecnologia

seria a atuação dos governos na criação de políticas públicas direcionadas ao problema e o desenvolvimento do terceiro setor ou setor *independente*, como ele o denomina. Neste caso, o governo aumentaria seu apoio a este segmento por meio de uma série de medidas: dedução de impostos para aqueles que doam horas de trabalho a serviços sociais, salário social como alternativa à Previdência, criação de impostos sobre produtos não-essenciais, entre outras. O autor também destaca a atuação das organizações não-governamentais – ONG'S – em redes mundiais de ajuda mútua.

Richard Sennett (2004) constrói uma série de reflexões acerca das novas condições de trabalho que se impõem, vinculadas ao atual modelo capitalista e à lógica neoliberal. Sua proposta é que se pense sobre o quanto os mecanismos utilizados neste contexto são capazes de oprimir os trabalhadores e afetar as relações que estes estabelecem com o trabalho e em seus grupos sociais.

Sennett alega que este novo capitalismo é norteado pela lógica mercadológica – segundo a qual o rápido retorno financeiro é gerado pela mudança institucional –, gerando uma cultura de curto prazo que corrói o caráter das pessoas. Ele acredita que a consciência de classe, uma vez que se constrói a partir do sentido de comunidade impregnado no trabalho, fica comprometida no modelo atual. Ou seja, a nova realidade econômico-social, que traz termos excitantes como agilidade, flexibilidade e mudança, não propicia a realização ambicionada pelos trabalhadores; antes, corrói no indivíduo as qualidades que criam os laços entre os seres humanos e lhes conferem uma identidade sustentável. Para o autor, o sistema de poder que se verifica nas formas de flexibilidade dos dias de hoje é mais sutil, mas continua presente no que ele denominou ficções do trabalho – artifícios a serviço do exercício da dominação, representados pelo trabalho em equipe e por todos os recursos tecnológicos.

As concepções e visões sobre o trabalho na atualidade abordadas acima relacionam-se de maneira intrínseca com a dinâmica e o papel do terceiro setor na sociedade. As mencionadas teorias de Salamon, Anheier, Powell e Friedkin sobre o surgimento e crescimento do setor, especialmente sob a abordagem econômica, trazem elementos que

se mostram interligados com as questões do declínio dos empregos e dos efeitos do novo capitalismo.

Como se pode observar nas características constituintes do trabalho no terceiro setor, a figura de um assalariado que pertence a uma classe de trabalhadores que vende sua força de trabalho para garantir sua subsistência continua presente, apesar de alguns elementos específicos, gerando um potencial de conflito que talvez não se manifeste de forma explícita em razão do contexto do novo capitalismo flexível e da própria natureza filantrópica e social do terceiro setor.

Esse trabalhador, participante de uma *cadeia de produção de serviços* peculiar, tende a se relacionar de maneira intrínseca com o resultado de seu trabalho e com aqueles que o financiam, gerando relações de trabalho difusas, apesar de viver em uma sociedade onde o trabalho tem sofrido metamorfoses complexas, que provocam a perda do seu sentido. Entretanto, a questão é: de que modo a configuração específica do terceiro setor, adicionada à transformação do modelo tradicional de trabalho, pressiona para mudanças nessas relações, modificando sua estrutura no sentido de reafirmar o padrão de trabalho assalariado vigente, marcado pela lógica mercadológica, e assim deixando de ser um modelo distinto de relações de trabalho?

## 8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADLER, P. S.; KWON, S-W. Social capital: prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, v. 27, n. 1, p. 17-41, Jan. 2002.

ANHEIER, H. K. *Managing non-profit organisations: towards a new approach*. London: LSE, Centre for Civil Society, 2000. Civil Society Working Paper, 1.

BACKMAN, E. V.; SMITH, S. R. Healthy organizations, unhealthy communities? *Nonprofit Management & Leadership*, v. 10, n. 4, p. 355-374, Summer 2000.

DIMAGGIO, P.; ANHEIER, H. The sociology of nonprofit organizations and sectors. *Annual Review of Sociology*, n. 16, p. 137-159, 1990.

HANSMANN, H. Economic theories of nonprofit organizations. In: POWELL, W. W. (Ed.). *The Nonprofit Sector. A Research Handbook*. New Haven, Connecticut: Yale University Press, 1987.

HYMAN, R. *An emerging agenda for trade unions?* Discussion Papers – International Institute for Labour Studies 1999. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/dp9899.pdf>>. Acesso em: dez. 2005 e jan. 2006.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *As fundações privadas e associações sem fins lucrativos no Brasil: 2002*. Rio de Janeiro: IBGE, 2004.

\_\_\_\_\_. Site oficial: <<http://www.ibge.gov.br/>>. Acesso em: mar. 2006.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MTE – CAGED e Anuário Estatístico RAIS. Disponível em: <<http://anuariorais.caged.com.br/index1.asp?pag=emprego>>. Acesso em: mar. 2006.

NOGUEIRA, A. J. F. M. *A liberdade desfigurada: a trajetória do sindicalismo no setor público brasileiro*. São Paulo: Expressão Popular, 2005.

PÉROTIN, V. The voluntary sector, job creation and social policy: illusions and opportunities. *International Labour Review*, v. 140, n. 3, p. 327, 2001.

POWELL, W.; FRIEDKIN, R. *Organizational change in nonprofit organizations*. The nonprofit sector. New Haven, CT: Yale University Press, 1987. p. 180-192.

REICH, R. B. Working, But Not Employed. The American Prospect Online, 2001. Disponível em: <<http://www.prospect.org/webfeatures/2001/01/reich-h-r-01-09.html>>. Acesso em: 12 maio 2005.

RIFKIN, J. *O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo*. São Paulo: M. Books do Brasil, 2004.

SALAMON, L. M. The rise of the nonprofit sector. *Foreign Affairs*, v. 73, n. 4, 1994.

\_\_\_\_\_; ANHEIER, H. Social origins of civil society: Explaining The Nonprofit Sector Cross-Nationally. *Voluntas*, v. 9, n. 3, p. 213-248, Sept. 1998.

\_\_\_\_\_. The International Classification of Nonprofit Organizations. ICNPO Revision 1, 1996. In: *Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project*, n. 19. Baltimore: Johns Hopkins Institute for Policy Studies, 1996.

SALAMON, L. M. *et al.* *Global civil Society – an overview*. The Johns Hopkins University. Center for Civil Society Studies, 2003. Disponível em: <<http://jhu.edu/%7Ecscs/pubs/pdf/globalciv.pdf>>. Acesso em set. 2006.

SENNETT, R. *A corrosão do caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2004.

STEINBERG, R. Overall evaluation of economic theories. *Voluntas*, v. 8, n. 2, p. 179-204, June 1997.

ZYLBERSTAJN, H. Os metalúrgicos do ABC: tentando construir o novo/velho sindicato no Brasil. In: CHAHAD, J. P. Z.; FERNANDES, R. (Orgs.). *O Mercado de Trabalho no Brasil: políticas, resultados e desafios*. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2002. Cap. 8.

## 9. OBRAS CONSULTADAS

ANTUNES, R. (Org.). *A dialética do trabalho*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

ARENDT, H. *A condição humana*. São Paulo: Edusp, 1981.

BIELEFELD, W.; SCOTCH, R. K. The decision-making context and its impact on local human service nonprofits. *Nonprofit Management & Leadership*, v. 9, n. 1, Fall 1998.

GORZ, A. *O imaterial*. Conhecimento, valor e capital. São Paulo: Annablume, 2005.

\_\_\_\_\_. *Adeus ao proletariado*. Rio de Janeiro: Forense, 1982.

MARX, K. *Para a crítica da economia política: salário, preço e lucro; O rendimento e suas fontes: a economia vulgar*. Tradução de Edgar Malagodi *et al.* São Paulo: Abril Cultural, 1982. Coleção Os Economistas.

MINCER, J. Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, v. 66, p. 281-302, 1958.

OFFE, C. Trabalho: a categoria-chave da Sociologia? *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 4, n. 10, jun. 1989.

PRIEB, S. A. M. Resenha do livro de André Gorz, *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Publicada na revista *Crítica Marxista*, São Paulo: Boitempo, n. 14, p. 186-188, 2002.

RATTNER, H. O fim do socialismo? *Revista Espaço Acadêmico*, ano II, n. 12, maio 2002. Disponível em: <<http://www.espacoacademico.com.br/012/12rattner.htm>>. Acesso em: 11 maio 2005.

REVOL, R. *Sur la crise du travail*. Petite revue de la littérature sur le sujet, 1996. Disponível em: <<http://perso.wanadoo.fr/marxiens/politic/revenus/insitu.htm>>. Acesso em: 11 maio 2005.