

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
MESTRADO ACADÊMICO

CAMILA VIEIRA MÜLLER

***VOLUNTEER TOURISM: OS REFLEXOS DA EXPERIÊNCIA NO TRABALHO E NA  
CARREIRA DOS ENVOLVIDOS***

Porto Alegre

2018

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
MESTRADO ACADÊMICO

CAMILA VIEIRA MÜLLER

***VOLUNTEER TOURISM: OS REFLEXOS DA EXPERIÊNCIA NO TRABALHO E NA  
CARREIRA DOS ENVOLVIDOS***

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Angela Beatriz Busato Scheffer

Porto Alegre

2018

#### CIP - Catalogação na Publicação

Müller, Camila

Volunteer Tourism: Os Reflexos da Experiência no Trabalho e na Carreira dos Envolvidos / Camila Müller. -- 2018.

148 f.

Orientadora: Angela Beatriz Busato Scheffer.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre, BR-RS, 2018.

1. Volunteer Tourism. 2. Turismo Voluntário. 3. Voluntariado. 4. Trabalho Voluntário. 5. Carreira. I. Beatriz Busato Scheffer, Angela, orient. II. Título.

CAMILA VIEIRA MÜLLER

***VOLUNTEER TOURISM: OS REFLEXOS DA EXPERIÊNCIA NO TRABALHO E NA  
CARREIRA DOS ENVOLVIDOS***

Relatório final, apresentado a Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Local, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof.<sup>a</sup> D.<sup>a</sup> Angela Beatriz Busato Scheffer – PPGA/UFRGS

---

Prof.<sup>a</sup> D.<sup>a</sup> Lisiane Quadrado Closs – PPGA/UFRGS

---

Prof.<sup>o</sup> D.<sup>o</sup> Sidinei Rocha de Oliveira – PPGA/UFRGS

---

Prof.<sup>o</sup> D.<sup>o</sup> Claudio Senna Venzke – MPGN/UNISINOS

## AGRADECIMENTOS

Agradeço especialmente aos meus pais Ernany e Rose, pelo constante incentivo e investimento na educação. Foi com vocês o meu primeiro contato com os livros que tanto amo, despertaram o prazer na leitura que hoje reflete na minha sede por conhecimento e nas escolhas profissionais realizadas. Sempre buscaram me mostrar o lado humano da história, sempre incentivaram boas condutas. Serei eternamente grata por tudo o que vocês fizeram e fazem por mim. Nesse mesmo patamar de importância não posso deixar de agradecer ao meu irmão (e melhor amigo) Fefo, por todo o carinho e apoio incondicional nos mais diversos âmbitos da minha vida.

Dizem que a trajetória acadêmica é um caminho penoso e solitário. Por isso não posso deixar de prestar meu agradecimento carinho e emocionado à Angela, minha orientadora e estimada amiga. Nossa parceria não só deixou essa jornada aprazível, como constantemente renova e alimenta minha paixão pela academia. Sou muito feliz, realizada e agradecida por tudo o que construímos (e seguimos construindo) até então.

Agradeço às valorosas contribuições dos professores que participaram da banca. Ao professor Sidinei, que com suas aulas desconstruiu minhas visões gerencialistas de carreira a tal ponto que na dissertação segui um viés completamente diferente do que eu estava habituada; Ao professor Claudio, que me apresentou a uma perspectiva transformadora de serviço e me inspira a dar continuidade no tema, não só teoricamente mas além dos muros acadêmicos em ações mais práticas; E à professora Lisiane, a qual mais recentemente colabora diretamente na minha construção como docente e vem desempenhando papel primordial nessa trajetória.

Agradeço em especial ao carinho e inspiração do Eduardo Marino, fundador da Exchange do Bem, sem o qual a realização desta pesquisa não seria possível; Aos participantes da pesquisa, pessoas incríveis e fundamentais no meu trabalho; e ao povo nepalês, que tão afetuosamente me recebeu de braços abertos em seu país e me deram uma verdadeira lição de vida.

Agradeço ao apoio dos meus familiares, em especial às orações da minha amada avó Adinha que me intui e dá forças nos momentos difíceis.

Por fim, agradeço também aos demais professores e colegas da UFRGS que colaboraram direta e indiretamente com os conhecimentos transmitidos e compartilhados, e à CAPES pelo financiamento concedido.

*Quando a gente tem essas experiências que as pessoas só querem fazer o bem e ajudar, você um pouco se conecta com quem você realmente é. É uma experiência, juro por Deus, quase que divina. É uma coisa de você voltar a ser quem você realmente é. É uma experiência de se reencontrar.*

*Entrevistada 16*

## RESUMO

Esta pesquisa objetivou compreender de que forma uma experiência de *volunteer tourism* reflete-se no trabalho e na carreira dos envolvidos. Para tanto foi conduzido um estudo exploratório com vertente qualitativa, em que foram realizadas 20 entrevistas semi-estruturadas, submetidas posteriormente à técnica de análise de conteúdo. Como reforço teórico foi utilizada a concepção de carreira sustentável (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) a qual integra noções dos principais teóricos contemporâneos de carreira (ARTHUR, 1994; DIFFILIPPE; ARTHUR, 1994; BARUCH, 2004; MAINIERO; SULLIVAN, 2005; SULLIVAN; BARUCH, 2009). Dada tenuidade das fronteiras entre vida-trabalho, a perspectiva do sujeito pós-moderno (BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b) fornece o respaldo ideológico para uma melhor compreensão dos achados do estudo, como a busca por diferentes formas de viajar e voluntariar. Entre os principais resultados destaca-se a percepção da experiência como transformadora a nível individual, com seus efeitos estendidos a questões inerentes ao trabalho e à carreira dos envolvidos. A vivência com as situações de adversidades gerou uma tomada de consciência que culminou em reflexões identitárias e perspectivas de vida mais amplas. Sentidos de vida e trabalho são colocados em cheque ao vivenciarem sentimentos de autorrealização e satisfação pessoal durante o voluntariado. No âmbito do trabalho, os participantes relatam incorporar competências desenvolvidas durante os projetos de voluntariado no exterior, além de posturas mais motivadas e resilientes, que vão ao encontro das demandas por empregabilidade no contexto atual. Ademais, no pós-experiência os participantes percebem-se como pessoas melhores do que eram anteriormente, mais empáticos e conscientes dos efeitos de suas ações. Na carreira, o *volunteer tourism* colabora para um processo de reavaliação das escolhas até então realizadas, seja no repensar do tipo de trabalho que almejam fazer, ou mesmo em experiências e projetos de vida que propiciem algo diferenciado. Como contribuições teóricas o trabalho apresenta uma perspectiva multidisciplinar de análise ao aproximar o turismo à área de gestão de pessoas, e permitir discussões em outros campos como “serviço transformador” e “aprendizagem transformadora”. Além disso, amplia a discussão teórica ao abordar diferentes maneiras de voluntariar e novas formas de se pensar o trabalho e a gestão na contemporaneidade.

**Palavras-chave:** Volunteer Tourism. Turismo Voluntário. Voluntariado. Trabalho Voluntário. Carreira

## ABSTRACT

The purpose of this study was to understand how a volunteer tourism experience is perceived on the participant's work and career spheres. To this end, 20 semi-structured interviews were conducted adopting an exploratory qualitative research. Content analysis was used to analyze the transcripts. The sustainable career theory (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) was adopted as an integrative approach since it uses the most relevant contemporary careers theories (ARTHUR, 1994; DIFFILIPPE; ARTHUR, 1994; BARUCH, 2004; MAINIERO; SULLIVAN, 2005; SULLIVAN; BARUCH, 2009). The post-modern subject perspective (BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b) provides an ideological lens to the study to a better understanding of the new ways for traveling and volunteering. As a main result, the volunteer tourism was perceived as a transformational experience on both individual and career/work levels. The poverty and adversity lived by the volunteers abroad led to a consciousness-raising which contributed to reflections about identity issues and a more openness life view. Feelings of self-realization and inner satisfaction during the volunteer activities contribute to questioning the meaning of life and work. In addition, the participants seem to incorporate the new competences developed during the volunteer tourism on the work environment as a respond to the current employability demand. In this sense, more motivated and resilient endeavors were also reported. The participants also see themselves as better persons that they used to be after the experience. For that matter, more empathetic behaviors were perceived as a positive result of the activity. The volunteer tourism also contributes to a reevaluation of career decisions, in ways of thinking about job aspirations and life projects that involve significant issues. Furthermore, the study presents an interdisciplinary analysis perspective with the tourism research. The results can also be explored using the "transformative service" and "transformative learning" perspectives. In addition, new forms of thinking about contemporary management and volunteer work are also a theoretical contribution to the human resources academic area.

**Keywords:** Volunteer Tourism. Volunteering. Volunteer Work. Alternative Tourism. Career.

## ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| Figura 1: Modelo de Carreira Caleidoscópica..... | 36 |
| Figura 2 - Carreira e Volunteer Tourism.....     | 42 |

## SUMÁRIO

|                                                                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>                                                                                                  | <b>10</b> |
| <b>2 OBJETIVOS .....</b>                                                                                                   | <b>17</b> |
| 2.1 OBJETIVO GERAL.....                                                                                                    | 17        |
| 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....                                                                                            | 17        |
| <b>3 REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>                                                                                         | <b>18</b> |
| 3.1 VOLUNTEER TOURISM: CONTEXTO, CONCEITOS E DEFINIÇÕES... ..                                                              | 18        |
| <b>3.1.1 <i>Volunteer Tourism</i>: Algumas particularidades do serviço .....</b>                                           | <b>22</b> |
| <b>3.1.2 “Uma viagem que pode mudar a sua vida...” .....</b>                                                               | <b>25</b> |
| 3.2 O CONTEXTO DO TRABALHO NA PÓS-MODERNIDADE.....                                                                         | 28        |
| <b>3.2.1 Novas concepções de carreira: Atendendo às demandas pós-modernas .....</b>                                        | <b>31</b> |
| <b>3.2.2 Carreiras sustentáveis: Contribuição para a compreensão da relação sujeito-carreira na contemporaneidade.....</b> | <b>37</b> |
| <b>3.2.3 <i>Volunteer tourism</i> e a carreira: Fronteiras tênues entre vida e carreira .....</b>                          | <b>40</b> |
| <b>4 PERCURSO METODOLÓGICO .....</b>                                                                                       | <b>43</b> |
| 4.1 COLETA DE DADOS .....                                                                                                  | 49        |
| <b>4.1.1 Técnica de análise dos dados.....</b>                                                                             | <b>53</b> |
| <b>5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>                                                                      | <b>55</b> |
| 5.1 OS PARTICIPANTES DA PESQUISA: QUEM SÃO OS <i>VOLUNTOURISTS</i><br><i>ENTREVISTADOS?</i> .....                          | 55        |
| <b>5.1.1 Sonhadores.....</b>                                                                                               | <b>56</b> |
| <b>5.1.2 Bem-Resolvidas .....</b>                                                                                          | <b>60</b> |
| <b>5.1.3 Inquietos.....</b>                                                                                                | <b>63</b> |
| 5.2 ASPECTOS ENVOLVIDOS NO MOMENTO ANTERIOR À VIAGEM:<br>MOTIVADORES DA VIAGEM .....                                       | 67        |
| <b>5.2.1 Turismo com Significado.....</b>                                                                                  | <b>68</b> |
| <b>5.2.2 Experiências de Vida .....</b>                                                                                    | <b>73</b> |
| <b>5.2.3 Momentos de Crise .....</b>                                                                                       | <b>77</b> |
| <b>5.2.4 Busca por Sentido .....</b>                                                                                       | <b>80</b> |
| 5.3 VIVÊNCIAS DURANTE OS PROGRAMAS DE <i>VOLUNTEER TOURISM</i> .....                                                       | 83        |
| <b>5.3.1 Envolvimento Afetivo .....</b>                                                                                    | <b>86</b> |
| <b>5.3.2 Choque de realidades.....</b>                                                                                     | <b>90</b> |
| <b>5.3.3 Experiências <i>softs</i> .....</b>                                                                               | <b>95</b> |

|                                                                              |            |
|------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 5.4 PÓS-EXPERIÊNCIA: COMO FICAM ASPECTOS DE VIDA, TRABALHO E CARREIRA? ..... | 99         |
| <b>5.4.1 Tomada de Consciência</b> .....                                     | <b>101</b> |
| <b>5.4.2 Consumo Responsável</b> .....                                       | <b>107</b> |
| <b>5.4.3 Desenvolvimento Pessoal no Trabalho</b> .....                       | <b>111</b> |
| <b>5.4.4 Reavaliação de Escolhas de Carreira</b> .....                       | <b>115</b> |
| <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....                                            | <b>123</b> |
| <b>REFERÊNCIAS</b> .....                                                     | <b>135</b> |
| <b>APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO</b> .....         | <b>145</b> |
| <b>APÊNDICE B- ROTEIRO ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE</b> .....                  | <b>147</b> |



## 1 INTRODUÇÃO

O *volunteer tourism*<sup>1</sup> refere-se, essencialmente, a viagens internacionais com propósito de realizar algum tipo de voluntariado de curta duração. São viagens necessariamente intermediadas por agências turísticas responsáveis por conectar o voluntário à determinada Organização Não-Governamental (ONG) com projetos sociais no exterior (MCGEHEE, 2014; WEARING, 2001). A definição de Wearing (2001) é amplamente utilizada na academia para definir o movimento: “exercem a atividade de *volunteer tourism* aqueles que durante feriados [ou período de férias] voluntariam de maneira organizada, dedicando-se ao auxílio a grupos em estado de pobreza material, bem como restauração de meio-ambiente ou pesquisas de cunho social ou ambiental. buscam um propósito maior em suas experiências como turistas (Wearing, 2001, p.1[tradução livre])”.

A ausência de remuneração é característica primordial do *volunteer tourism*. Por se tratar de uma viagem turística intermediada por uma agência, é, de fato, um serviço oferecido no qual o indivíduo efetivamente paga para trabalhar como voluntário no exterior. Em alguns casos, contudo, são disponibilizadas estadias e/ou isenção de algumas despesas básicas – vantagens concedidas pelas ONGs nas quais se realizam os projetos, mas nunca remuneração pelos serviços prestados às comunidades (ELLIS, 2003; WEARING, 2001). Ressalta-se que não raras vezes, os custos das viagens de cunho voluntário são até superiores ao turismo comum – o que torna essa prática esporádica e demandante de certo planejamento. Além disso projetos dentro do *volunteer tourism* são de curto prazo e podem ser estendidos caso o voluntário tenha necessidade. Não ultrapassam, porém, a marca de um ano num mesmo projeto (TOMAZOS; BUTLER, 2009).

No campo da sociologia, Cohen (1979) utiliza do viés da fenomenologia ao definir tipologias acerca da “natureza do turismo”. Dentro desses tipos, Bailey e Russell (2010) consideram o *volunteer tourist* como um turista “**experiential**” ou “**experimental**”, isto é, são

---

<sup>1</sup> Os únicos trabalhos “*volunteer tourism*” publicados no Brasil (GOMES DE ALMEIDA; CASOTTI, 2015; NASCIMENTO, 2012) reconhecem a falta de consenso entre as nomenclaturas internacionais, e traduzem o termo, literalmente, como “turismo voluntário”. A origem etimológica da palavra “voluntário” provém do latim *voluntarius*, e diz respeito à um 'que age por vontade própria' – fato que, na opinião pessoal da autora, não remete, diretamente, à questão do turismo **com** trabalho voluntário. Isso porque, quando se fala em “turismo”, diz respeito a uma atividade na qual o envolvido age por vontade própria, independentemente se realiza trabalho voluntário ou não. Por este motivo, portanto, propositalmente o termo não será traduzido no decorrer deste projeto. Tal decisão teve respaldo nos principais trabalhos acadêmicos publicados em periódicos internacionais de Qualis A1 e A2, os quais utilizam essa terminologia, e nas empresas especializadas em tal atividade no país - que também aderem à terminologias oriundas da língua inglesa, evitando confusões com a tradução literal (VOLUNTEER VACATIONS, 2017; EXCHANGE DO BEM, 2017).

pessoas que procuram mais do que recreação ou diversão em suas viagens. São indivíduos que escolhem realizar a imersão numa cultura até então desconhecida, fato que exige substancial interação entre os membros daquela sociedade. Nesse processo, incluem-se trabalhos de auxílio junto aos residentes da comunidade (em asilos, abrigos, em locais recentemente afetados por calamidades ou desastres, entre outros que envolvam ajuda comunitária/ambiental) (BAILEY; RUSSELL, 2010; COHEN, 1979).

Ainda que o termo “*Volunteer Tourism*” tenha sido inicialmente utilizado em 1998, a ideia de unir viagens com voluntariado não é nada nova. Ao final da década de 1950 foram fundadas a *British Volunteer Service Overseas* em 1958 e a *US Peace Corps* no ano de 1961 – as duas primeiras organizações a intermediarem o envio de cidadãos a países do Terceiro Mundo para auxílio “não oficial” e trabalho voluntário (VRASTI, 2013). Isto é, àquela época já surgia um nicho de pessoas que efetivamente pagavam para realizar trabalho voluntário no exterior. Desde então há um crescente interesse por parte dos países ditos desenvolvidos por esse tipo de atividade.

O levantamento realizado em 2008 pela Tourism Research & Marketing (WEARING; MCGEHEE, 2013) revelou que desde o ano de 1990 estimadas 1,6 milhões de pessoas realizaram atividades de *volunteer tourism* anualmente. Wearing e McGehee (2013), dois pesquisadores influentes no campo, apontam que diversas organizações privadas – principalmente nos EUA, Europa e na Austrália – intermediaram números expressivos de viagens internacionais para fins de trabalho voluntário e acadêmicos, destacando o Earthwatch Institute<sup>2</sup>. A instituição movimentou, entre 1971 e 2008, cerca de 90.000 voluntários em 1350 projetos ao redor de 120 países, contribuindo com cerca de 67 milhões de dólares e 11 milhões de horas em trabalhos científicos.

No caso do Brasil, há empresas que se dedicam exclusivamente<sup>3</sup> a esse tipo de atividade. A primeira foi fundada em 2014 no Rio de Janeiro, conectando brasileiros a diversas ONGS no exterior – a Volunteer Vacations<sup>4</sup>, além de atrair estrangeiros para atuar em ações sociais no país. No Rio Grande do Sul, na cidade de Porto Alegre, no ano de 2016 surgiu a Exchange do

---

<sup>2</sup> Fundada em 1971 com sedes em Massachuseters e Boston nos EUA, o Earthwatch Institute intermedia projetos de pesquisadores que intentam realizar trabalhos voluntários no exterior com fins acadêmicos. Fonte: earthwatch.org.

<sup>3</sup> Uma pesquisa informal realizada pela autora ressaltou que grandes agências de turismo brasileiras oferecem também possibilidades de fazer voluntariado no exterior. Contudo, está-se referindo aqui apenas às empresas especializadas exclusivamente nesse tipo de atividade.

<sup>4</sup> Primeira empresa especializada em *volunteer tourism* no Brasil. Fundada em 2014, até o presente momento (dezembro/2016) enviou cerca de 300 brasileiros por ano ao exterior para realizar *volunteer tourism*. Disponível em: <http://volunteervacations.com.br/>

Bem<sup>5</sup>: empresa que se dedica exclusivamente a esse tipo de atividade, além de realizar ações de voluntariado local. Ademais, além de ser provedor de voluntários para projetos no exterior, o país se mostra um receptor de voluntários em potencial. De acordo com o relatório oficial da empresa GoOverseas<sup>6</sup> divulgado no final de 2014, o Brasil é o 13º destino mais procurado por estrangeiros que buscam atuar como voluntários no exterior. Muito disso se atribui à possibilidade de explorar destinos exóticos e atrativos turisticamente com a possibilidade de realizar ações sociais (GOOVERSEAS, 2014)

Sobre as particularidades do tema, entre os acadêmicos não há um consenso acerca do real significado dessa atividade. De maneira geral, o *volunteer tourism* vai ao encontro de suas origens e diz respeito à união de turismo e trabalho voluntário. Alguns autores (ULUSOY, 2016; BROWN, 2005; WEARING, 2001) enxergam a atividade como uma forma de “consumo responsável”, no qual o turista sente a necessidade de viajar com determinado propósito “maior”, com um desejo de “*giving back*” – isto é, efetivamente retribuir socialmente de alguma forma (BROWN, 2005; VRASTI, 2013).

Aliado aos conceitos relativos à “busca por um propósito”, o *volunteer tourism* também é estudado como uma atividade com potencial transformador (MCGEHEE; SANTOS, 2005; WEARING; NEIL, 2009; ZAHRA; MCINTOSH, 2007). Para tais autores, a experiência é capaz de proporcionar mudança de consciência, e irreversivelmente alterar a percepção do indivíduo sobre sua condição de “ser e estar” no mundo (O’SULLIVAN, 1999). Dentro desta perspectiva, o caráter transformacional da experiência influi em outros âmbitos da vida do indivíduo, o qual acaba por valorizar aspectos socioambientais até então não considerados, com a possibilidade de alterar comportamentos e posturas sociais, visões de mundo (MCGEHEE; SANTOS, 2005) além de hábitos de consumo (WEARING, 2001; WEARING; NEIL, 2009, ULUSOY, 2016; BROWN, 2005).

No geral, estudos sobre o tema (TOMAZOS; BUTLER, 2012; WEARING; MCGEHEE, 2013) ressaltam os aspectos benéficos da atividade (tanto para a sociedade quanto para os indivíduos envolvidos). Nesse sentido, há uma variada gama de nomenclaturas populares<sup>7</sup>, referentes às atividades com características que se enquadram nas descritas até

---

<sup>5</sup> Disponível em: <http://exchangedobem.com/>

<sup>6</sup> A GoOverseas é uma das maiores empresas de *volunteer tourism*, localizada em Berkeley, na Califórnia. Atende online voluntários de diversos países. Realiza pesquisas periódicas sobre o estado do *volunteer tourism* no mundo, sendo uma das principais fontes de dados sobre o movimento. Disponível em: <https://www.gooverseas.com/>

<sup>7</sup> As nomenclaturas populares são utilizadas em língua inglesa, independentemente do país no qual são utilizadas. Para uma melhor compreensão, a tradução livre dos termos enunciados são, respectivamente: “férias voluntárias” (MCMILLON; CUTCHING; HENDERSON, 1981); “Mini missão” - (BROWN, MORRISON, 2003); “Missão leve” (esses dois últimos são uma analogia às missões de voluntários realizadas pela ONU), “turismo pró-pobres” (ASHLEY et al., 2001; HALL, 2007); “Voluntariado de férias”, “turismo altruísta” (SINGH, 2002).

então, como “*volunteer vacation*” (MCMILLON; CUTCHING; HENDERSON, 1981), “*mini mission*” (BROWN; MORRISON, 2003), “*mission-lite*”, “*pro-poor tourism*” (ASHLEY et al., 2001; HALL, 2007), “*vacation volunteering*”, “*altruistic tourism*” (SINGH, 2002). No contexto brasileiro, com o recente destaque da mídia para esse tipo diferenciado de turismo, as expressões “turismo solidário” ou “turismo voluntário”<sup>8</sup> vêm sendo utilizadas para caracterizar a atividade.

Tais nomenclaturas reforçam um caráter de atividade “benéfica” e positiva o que invariavelmente abre margem para abordagens mais críticas. Singh (2002), por exemplo, pontua que os atuais estudos tratam o *volunteer tourism* como uma prática tão politicamente consciente que beira à utopia. Sin (2010), por outro lado, critica a romantização do *volunteer tourism* ao ressaltar que os impactos nas “*host communities*” – isto é, as cidades-destino das viagens – por não terem sido amplamente explorados pela academia (FEE; MDEE, 2010; LYONS et al., 2012) são bastante questionáveis. Para Lupoli et al (2014), a maior dificuldade é efetivamente mensurar esses impactos devido à falta de indicadores que representem as reais consequências do *volunteer tourism* e em parte pela inconsistência da fundamentação teórica acerca do tema (LUPOLI et al, 2014; MCGEHEE, 2014).

Wright (2013) argumenta que dentro da lógica neoliberal o turismo é considerado como uma mercadoria, sendo os impactos positivos nas sociedades-destino deixados em segundo plano em relação às demandas dos clientes das empresas que enviam esses voluntários para o exterior. Desmistifica, portanto, o altruísmo tão propagado pela mídia e acadêmicos. Wearing et al. (2005), por outro lado, vislumbram o *volunteer tourism* como uma nova forma de turismo capaz de gerar sustentabilidade e empoderamento nas comunidades-destino. Reconhecem, no entanto, a carência e a necessidade de indicadores que meçam e garantam os benefícios promovidos (WEARING et al., 2005; LUPOLI et al., 2014; TAPLIN; DREDGE; SCHERRER, 2014), evitando assim a mercantilização da atividade.

Todavia, independentemente do viés utilizado, é reforçado nos trabalhos acadêmicos na área (WEARING; MCGEHEE, 2013) que o *volunteer tourism* é um campo com grande potencial. Em países-destino cobiçados como o Brasil (GOOVERSEAS.com), a pesquisa acadêmica pode ser benéfica para atrair voluntários ao país.

Dentro da área de Gestão de Pessoas, argumenta-se aqui que as transformações provenientes dessas experiências podem se estender a questões complexas a nível individual e

---

<sup>8</sup> Veiculado na matéria do jornal eletrônico Zero Hora. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/viagem/noticia/2017/06/conheca-o-tipo-de-intercambio-em-que-o-participante-trabalha-em-projetos-sociais-ou-ambientais-9825316.html>

social, o que culmina por perpassar de alguma forma a construção da carreira daqueles que se submetem a tais atividades. Tal contexto se enquadra no que Bendassolli (2009) denomina de “recomposição” da relação sujeito-trabalho que culminou na necessidade de transformação dos tradicionais modelos de carreira. Nessa perspectiva, passou-se de construtos em que a organização era o centro, para concepções contemporâneas (ARTHUR, 1994; HALL, 1996; BARUCH, 2004; SULLIVAN; BARUCH, 2009; BENDASSOLLI, 2009; MAINIERO; SULLIVAN, 2005; SCHEIN, 1996) baseadas numa noção de trajetória/projetos de vida, consideradas mais adequadas às novas exigências de mercado.

Essa noção tem como pano-de-fundo o que Bendassolli (2009) reconhece por “pós-modernidade”, a qual é pautada ideologicamente pelo neoliberalismo. Nesse contexto, o mercado de trabalho é marcado por turbulências e incertezas que demandam uma postura proativa do indivíduo. Aliado a isso, Sullivan e Baruch (2009) enfatizam que fatores como a globalização, rápidos avanços tecnológicos, aumento da diversidade da força de trabalho a nível global e novos contratos de trabalho alteraram as tradicionais estruturas organizacionais. Isso modificou, principalmente, a relação empregador-empregado no mercado de trabalho. Como resultado, surgem novos vínculos empregatícios, novos tipos de trabalho e novas concepções de sucesso – os quais alteram, também, a maneira pela qual os indivíduos executam suas carreiras (SULLIVAN; BARUCH, 2009; BARUCH, 2004; BENDASSOLI, 2009).

Nesse contexto, o sujeito cada vez mais é movido por valores e desejos individuais em detrimento das práticas de administração de carreira dentro das organizações (SULLIVAN; BARUCH, 2009). Ao mesmo tempo em que líderes organizacionais buscam melhores práticas e estratégias para sobreviver a essas mudanças, os indivíduos tomam responsabilidade pelo desenvolvimento de suas carreiras e de sua empregabilidade (HALL, 2004; ROUSSEAU, 1984; SULLIVAN, BARUCH, 2004; BENDASSOLLI, 2009).

Com o indivíduo no comando de sua trajetória profissional as fronteiras entre carreira e vida se tornam tênues (ARTHUR, 1994). Essa imbricação de carreira/trabalho faz com que decisões profissionais considerem aspectos inerentes à identidade do sujeito – como valores pessoais e prioridades particulares (ARTHUR, 1994; MAINIERO; SULLIVAN, 2005; BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b). Dentro desse contexto defende-se, portanto, que experiências de vida, quando significativas, podem perpassar de alguma forma a construção da carreira dos indivíduos. Essa situação leva ao seguinte questionamento: **De que forma a experiência do *volunteer tourism* perpassa o trabalho e a carreira dos voluntários envolvidos na atividade?**

O estudo se justifica, principalmente, pela carência de trabalhos acadêmicos no Brasil sobre o tema. De acordo com a pesquisa realizada previamente pela autora, por meio do critério “palavra-chave” na *Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL)*<sup>9</sup> a expressão “*volunteer tourism*” (uma vez que, conforme já mencionado, a expressão em língua inglesa sobre a atividade é utilizada em empresas especializadas nisso no país, e não há ainda um termo, oficial, cunhado em português), sem restrição de tempo, foram encontrados apenas **2 artigos publicados sobre o tema**. Ao realizar a busca utilizando os mesmos critérios, mas traduzindo-se, literalmente, para “turismo voluntário”, foram encontrados os mesmos **2 artigos** da busca anterior (como a busca é por palavra-chave, o resultado se justifica por tratar-se de um tema tanto dentro da área do voluntariado, como do turismo). Quando se acrescentou a palavra “carreira”, dentro da busca por “palavra-chave”, não houve resultados.

Por conseguinte, na data de 22.11.2016 foi realizada uma busca no “Portal Periódico Capes”, utilizando-se uma “busca avançada” por assunto, sendo os termos “*volunteer*” AND “*tourism*” colocados no campo de procura, optando-se por “*artigos*” e “*periódicos revisados por pares*”. Para que os artigos encontrados fossem pertinentes ao presente estudo, os resultados foram, também, filtrados de acordo com a disciplina – escolhendo-se publicações preferencialmente relacionadas à área de “*Business & Economics*”, bem como dentro das “*Ciências Sociais*”, selecionando-se os artigos relativos à área da “*Sociologia*”. Após essa varredura, foram encontradas **56 publicações** nas quais foi realizada uma leitura flutuante<sup>10</sup> a fim de verificar a pertinência com a pesquisa em questão – todas as publicações são internacionais. Além disso, uma busca na literatura internacional acerca do “*volunteer tourism*” encontrou diversos livros a respeito da temática, principalmente dentro da área do turismo – como uma forma de turismo “responsável” ou “sustentável”, bem como leituras de viés mais crítico.

No que diz respeito, especificadamente à “carreira”, na literatura internacional, dentro da revisão sistêmica realizada pela autora nos **56 artigos** analisados, não haviam publicações que relacionassem **diretamente** “carreira” com *volunteer tourism*. Quando se colocou um AND “*career*” na busca por assunto, não houve resultados, sendo a busca, então, expandida

---

<sup>9</sup> A busca foi realizada em 22.11.2016. Foram encontradas duas publicações dentro dos filtros utilizados, e ambas são pertinentes à pesquisa. A mais recente (ALMEIDA; CASOTTI, 2015) foi publicada na “Revista Ciências Administrativas” atualmente Qualis B3, tratando-se de um Ensaio Teórico direcionado à área do Marketing, vislumbrando o *volunteer tourism* como uma forma de turismo responsável; Em 2012, Nascimento (2012) já fazia um levantamento acerca das publicações nacionais e internacionais sobre o tema, publicando seus resultados na revista “Turismo em Análise”, atualmente Qualis B1 – até então a única publicação nacional sobre “*volunteer tourism*”.

<sup>10</sup> Segundo definição de Bardin (2004).

automaticamente para “*qualquer*” – apresentando resultados nos quais a palavra “*career*” aparecia dentro dos artigos encontrados – apresentando, então, **15 artigos**. Tais artigos já estavam dentro dos **56** encontrados anteriormente. Contudo, dos artigos analisados, há constatações de que valores utilitaristas são, muitas vezes, intimamente relacionados à atividade (CAMPBELL; SMITH, 2008; RAYMOND; HALL, 2008; SMITH et al., 2014), no sentido de que indivíduos a procuram para desenvolver sua empregabilidade. Os voluntários, portanto, dentro dos conceitos abordados até então, constroem suas vidas profissionais por meio dessas experiências. Nesse sentido, a autora percebe que o tema “carreira”, conforme o conceito adotado, pode estar permeando esses estudos. Tal possibilidade ainda não foi devidamente explorada pela academia, o que serve como justificativa para a realização do presente estudo.

Ressalta-se que as buscas enfatizaram o termo “*volunteer tourism*” e não resultados com expressões que remetam apenas ao voluntariado. Essa escolha se deu pelo interesse da pesquisa em considerar a experiência como um nicho de mercado dentro da indústria do turismo, e não uma atividade de voluntariado puro.

Ademais, o contato informal com gestores da *Volunteer Vacations e Exchange do Bem* serviu como motivação [pessoal] extra ao estudo, uma vez que foram relatados diversos casos de pessoas que, após realizar a experiência, efetivamente mudaram seus rumos profissionais, declarando como motivo principal a sua experiência como voluntário no exterior. A própria autora, com o intuito de, efetivamente, vivenciar a experiência, realizou uma viagem ao Nepal como *voluntourist*<sup>11</sup> pela *Exchange do Bem*, a fim de um maior contato com o seu objeto de pesquisa.

O que entra em pauta aqui, portanto, é a hipótese de que *algo* está acontecendo. Há empresas especializadas apenas nesse tipo de turismo em emergência no Brasil. Isso pressupõe uma demanda de pessoas dispostas à pagarem para trabalhar no exterior, vivenciar situações de precariedade e miséria. Como compreender esse movimento? Quais as motivações envolvidas? Mobiliza quem? E como isso perpassa questões inerentes à vida, trabalho e carreira dos participantes?

---

<sup>11</sup> No decorrer do trabalho, o termo “*voluntourist*”, quando utilizado, estará se referindo ao participante/ex-participante de um programa de *volunteer tourism*; “*Voluntourism*”, por outro lado, quando aparecer no texto, será relativo ao exercício da atividade – conforme conceituação de Ulusoy (2016).

## 2 OBJETIVOS

Com a finalidade de responder à questão norteadora, foram designados os seguintes objetivos para esta pesquisa:

### 2.1 OBJETIVO GERAL

Compreender como a experiência do *volunteer tourism* perpassa o trabalho e a carreira na percepção dos envolvidos na atividade.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar e analisar as características-gerais dos participantes;
- Explorar os motivos/razões que levam os indivíduos a buscarem essa experiência;
- Investigar a vivência do sujeito durante o processo;
- Analisar se ocorrem mudanças de percepção do sujeito a respeito de vida, trabalho e carreira no período após a experiência.

Com base nas informações introdutórias apresentadas e nos objetivos de pesquisa, o presente projeto terá início com uma revisão bibliográfica acerca do tema “*volunteer tourism*”. O intuito é melhor esclarecer a temática, apresentar a abordagem utilizada, e, principalmente, diferenciá-la de uma atividade de voluntariado internacional. Sobre o tema “carreira” será abordado um panorama geral acerca de suas concepções contemporâneas, aliado a uma breve contextualização da relação sujeito-trabalho considerada. Após os processos metodológicos necessários para o desenvolvimento da pesquisa em si serão indicados.

### 3 REFERENCIAL TEÓRICO

Por se tratar de um tema com desdobramentos multidisciplinares, faz-se imperativo, ao estudar o *volunteer tourism*, esclarecer determinados conceitos e definir sob qual viés a temática será abordada.

#### 3.1 VOLUNTEER TOURISM: CONTEXTO, CONCEITOS E DEFINIÇÕES...

Como ponto de partida para o estudo do *volunteer tourism* dentro do campo da Administração, utilizar-se-á a definição mais geral e abrangente da atividade: trata-se de uma viagem turística na qual se realiza um trabalho voluntário no destino escolhido. O conceito de trabalho voluntário – ou voluntariado – no entanto, pode vir a ser nebuloso devido às diversas conotações atribuídas em consonância com o senso comum. Numa tentativa de conciliação de conceitos a *American Sociological Association* (ASA), por meio dos estudos de Wilson (2000) e Wilson e Musick (1997), apresenta algumas ideias-chave para que se compreenda a atividade.

De modo geral voluntários são aqueles que “demandam seu tempo livre em benefício dos outros” (WILSON; MUSICK, 1997, p. 695). Esse conceito enfatiza que o altruísmo não é a essência do voluntariado – inclusive, o benefício de quem realiza a atividade não entra em cheque nessa visão. No entanto, é a “contribuição de serviços, mercadorias ou dinheiro para ajudar determinado fim, sem coerção ou remuneração direta” (SMITH, 1981 *apud* WILSON; MUSICK, 1997) que caracteriza um trabalho voluntário. Diferentemente de um auxílio “espontâneo” – como, por exemplo, ajudar uma vítima de assalto ou levar ao hospital alguém que se machuca subitamente – o trabalho voluntário tende a ser mais formalizado e público. É voltado para alguma causa em particular, mais proativo do que reativo, o que demanda certo planejamento e não raras vezes é realizado por meio de organizações não-governamentais (terceiro setor). Trata-se de um trabalho realizado com fins de atingir determinados objetivos relacionados a certos tipos de assistencialismo que o Estado não pôde auxiliar (WILSON, 2000).

Nesse sentido, Wilson e Musick (1997) apontam para a existência de dois tipos de trabalho voluntário: o formal e o informal. O trabalho voluntário formal *necessariamente* envolve o contexto das organizações. O informal, por outro lado, é realizado por grupos sociais organizados (por exemplo, vizinhança que periodicamente se organiza para alimentar moradores de rua) mas não possui a formalidade dos programas desenvolvidos por Organizações Não-Governamentais. Dentro dos conceitos propostos (WILSON, 2000;

WILSON; MUSICK, 1997) pode-se afirmar que o *volunteer tourism* **envolve** trabalho voluntário formal mas **se caracteriza como um serviço oferecido por uma agência turística**. Está-se referindo à uma indústria, onde se envolve a relação oferta-demanda, incitação por meio de propagandas, divulgação das atividades realizadas no programa de voluntariado, os atrativos do destino escolhido. É legítimo, portanto, que o indivíduo prime também (mas não somente) as atrações turísticas do destino escolhido uma vez que uma atividade não elimina a outra<sup>12</sup>. Uma definição que alia bem os aspectos apresentados é baseada nos trabalhos de Wearing (2001), Broad (2003) e Wearing e Neil (2003) e desenvolvida por Lo e Lee (2010). Conforme exposto:

[...] O *volunteer tourism*, também conhecido como *voluntourism*, refere-se aos **turistas que pagam para viajar para algum local onde escolhem usar seu tempo livre para engajar-se em experiências significativas**. Eles [participantes do *voluntourism*] estão envolvidos no auxílio de comunidades por meio de projetos educacionais ou comunitários, restauração e conservação do meio ambiente ou atuando com animais em risco de extinção. [...]. É uma **experiência pessoal** na qual as pessoas se engajam para preencher **motivações intrínsecas** as quais podem beneficiar a vida do participante e a comunidade-destino (LO; LEE, 2010, p. 327).

Ao assumir essa diferenciação, os trabalhos de diversos autores (WRIGHT, 2013; VRASTI, 2013; WEARING; POINTING, 2013; WEARING, 2001) concordam que o surgimento da indústria do *volunteer tourism* está relacionado com os ideais neoliberais que permeiam a economia do século XXI. Wright (2013), em uma análise sobre o tema, pontua três características do neoliberalismo que corroboraram para o surgimento desse nicho de mercado: a lógica econômica dos livre-mercados; ideologias empresariais voltadas para políticas de responsabilidade social corporativa; e aquecimento do mercado nas cidades-destino.

A liberdade econômica facilita a mobilidade dos voluntários (WEARING, 2001; WRIGHT, 2013). A globalização, pano-de-fundo e marco neoliberal, auxilia na divulgação global desse tipo de atividade e incentiva o surgimento de empresas especializadas em *volunteer tourism*. Na nomenclatura de Frazer e Waitt<sup>13</sup> (2016), tais organizações emergem tanto no *developed North* (como provedoras de voluntários), como no *developing South* (receptoras de voluntários). No entanto isso não é regra. Há casos de países na Ásia e África (LO; LEE, 2011) que atuam como provedores e receptores de voluntários, além do próprio Brasil que possui situação semelhante.

O crescente interesse das organizações em políticas de responsabilidade social corporativa, por sua vez, sustenta tanto ideologicamente quanto economicamente a atividade.

<sup>12</sup> Esse argumento derruba abordagens críticas se apoiam no argumento de “falso altruísmo” da atividade.

<sup>13</sup> Tradução livre: países do Norte desenvolvido (*developed North*) e países em desenvolvimento do Sul (*developing South*).

Para Wearing (2001) e Wright (2013), as grandes corporações – em geral provenientes dos países ocidentais – estimulam o mercado do *volunteer tourism* ao valorizarem o voluntariado internacional como vantagem no *curriculum vitae* (WEARING, 2001; WRIGHT, 2013; SIMPSON, 2005). É também diferencial competitivo para jovens que aspiram entrar no mercado de trabalho ao realizar promessa de ganhos culturais e *expertises* – (ou *competências*, para utilizar o vocabulário do *management*) que extrapolam as salas de aula (VRASTI, 2013). Os impactos positivos nas cidades de atuação, ainda que sejam bastante questionáveis (PALACIOS, 2010; SINGH, 2002; SIN, 2010), de uma forma ou outra movimentam a indústria do turismo a nível global (WEARING, 2001; WRIGHT, 2013).

Na literatura acadêmica da área do turismo o termo “turismo de massa” é atribuído ao turismo “*fun-oriented*”. É o turismo orientado puramente para a diversão/prazer (WEARING, 2001). São as viagens à praia, por exemplo, sem um significado maior do que proporcionar momentos de prazer ao indivíduo. No entanto, a partir de meados de 1960, ainda que o turismo massificado fosse bastante popular, o turismo a nível internacional começou a apresentar substanciais mudanças. Os consumidores, principalmente, começaram a buscar agências turísticas a procura de experiências menos ordinárias de viagens (LEE, LO, 2010). O *volunteer tourism* surge então como uma nova proposta: uma alternativa ao turismo de massa, mais sustentável e condizente com a demanda dos novos tempos (WEARING, 2001; VRASTI, 2013).

Numa aproximação com a área da Administração, Stoddar e Rogerson (2004) enxergam esse panorama como o pós-fordismo na indústria do turismo. Da mesma forma que no contexto pós-fordista de produção os consumidores não procuram *apenas* por produtos padronizados – típicos do modo-de-produção fordista em massa; há turistas do século XXI que também exigem uma experiência diferente, “não-massificada” de férias. Alguns autores (NOVELLI, 2005; WEARING, 2001) sumarizam esta situação ao reconhecer o *volunteer tourism* como um nicho turístico. Neste caso possui todas as especificidades que um nicho de mercado demanda para sobreviver na indústria – oferta voltada para uma demanda específica, divulgação adequada, campanhas publicitárias e assim por diante.

Vrasti (2013) em sua tese “*Volunteer Tourism: Giving Back in the Neoliberal Times*” afirma que o *volunteer tourism* não só representa o turismo dos tempos neoliberais, como reflete e reproduz os ideais do capitalismo no século XXI – bem como as suas contradições. Em sua crítica, Vrasti (2013) afirma que a atividade, por estar inserida no contexto neoliberal, incorpora

essa política socioeconômica como um ideal normativo numa forma de *neocolonialismo*<sup>14</sup>.

Conforme exposto:

[...] por meio de formas éticas de consumo, ou auxiliando no desenvolvimento de competências empreendedoras necessárias para a sobrevivência ante aos desafios do capital flexível, o *volunteer tourism* ajuda jovens adultos provenientes do “Norte Desenvolvido” [*Global North*] a assumirem um tipo de subjetividade política, na qual, na sua fidelidade com as injunções neoliberais, acabam por incorporar um novo ideal normativo (VRASTI, 2013. p. 6, [tradução livre]; [*grifo meu*]).

Palacios (2010) faz um apanhado das publicações sobre a temática e as analisa sob a ótica neocolonial. Em sua conclusão pontua que as intenções do Ocidente ao prover ajuda aos países em desenvolvimento/situação de miséria, é tanto humanitária quanto colonialista. Para o autor, ainda que as intenções dos envolvidos não seja essa, invariavelmente o *volunteer tourism* “tende a reproduzir os mesmos padrões globais de desigualdades e pobreza, deixando intacta – ou até reforçando – a posição dominadora dos países do Norte” (PALACIOS, 2010, p. 864).

Ainda que reconheça como inevitável a reprodução das subjetividades envolvidas nessas relações interculturais (VRASTI, 2013; PALACIOS, 2010) a argumentação aqui defendida concorda com a postura de Wearing (2005; 2009) sobre a questão neocolonial. Para Wearing (2005; 2009) dentro da indústria do *volunteer tourism* há espaços que favorecem a superação da hegemonia neocolonial. Nesse sentido, cabe aos diversos *stakeholders* envolvidos amenizarem essa situação, como por exemplo: (i) agências turísticas podem realizar um processo seletivo cuidadoso e aliar as necessidades do voluntário para o programa mais adequado, beneficiando, assim, as duas partes; (ii) as ONGs receptoras de voluntários podem impor certas regras para evitar posturas dominadoras, como cartilhas com métodos de aprendizagem para os processos educativos; ou exigir, dentro do programa escolhido, certas regras como consumo de produtos locais; (iii) os próprios locais podem, em concordância com as ONGs, participar da elaboração dos projetos para que as necessidades sejam realmente atendidas.

No entanto, para que se reconheçam esses espaços – e a necessidade de minimizar os impactos neocoloniais – deve-se explorar as abordagens críticas sobre o contexto. De acordo com Wearing (2005; 2009), os estudos críticos são de primordial importância para que o *volunteer tourism* consiga maximizar os resultados esperados nas comunidades-destino. A ênfase no papel das agências e as características do serviço prestado devem ser compreendidas

---

<sup>14</sup> No caso do turista brasileiro o argumento neocolonialista “puro” não se sustenta. Somos um povo diversificado culturalmente, não temos bases culturais sólidas para “colonizar”. Contudo, a experiência empírica da autora com a atividade demonstra o cuidado e a necessidade de compreender o verdadeiro significado de uma “imersão cultural”. As fronteiras culturais são delicadas e atuar nesses contextos, ainda que com boas intenções, deve ser uma atitude cuidadosamente refletida e planejada.

para que a atividade realmente responda aos fins que se propõe. Nesse sentido, o item subsequente irá explorar alguns aspectos característicos da indústria a fim de que se compreenda sobre “qual tipo de serviço está-se referindo” e “que tipo de demanda visa atender”.

### 3.1.1 *Volunteer Tourism*: Algumas particularidades do serviço

O *volunteer tourism* se encaixa no conceito de **serviço transformador**. De maneira geral, são caracterizados como transformadores serviços aqueles capazes de afetar o bem-estar da vida do consumidor – tanto negativamente como positivamente (ANDERSON et al., 2013), bem como a nível individual e comunitário. Ademais, envolve a interação entre empresa-consumidor, num processo denominado co-criação (ANDERSON et al., 2013), no qual o serviço é moldado mediante as exigências de seu público-alvo.

Para Wunderlich et al. (2012, p. 15), no cerne do conceito de serviço transformador está a noção de “transformação” por meio de um profundo estado de bem-estar a nível individual e coletivo. Consoante a isso, a ideia de transformação é derivada do conceito de *desenvolvimento sustentável* de acordo com a definição das Nações Unidas (1987): “desenvolvimento que vai ao encontro das necessidades do presente sem comprometer a habilidade das gerações futuras em satisfazer suas próprias necessidades”. Nas organizações, portanto, para abarcar a ideia de transformação dentro do conceito proposto, as ações realizadas devem preocupar-se com a questão da sustentabilidade como aspecto primordial. Do ponto de vista da administração isso inclui, por exemplo, ações que visem consciência socioambiental – de maneira a não comprometer o macroambiente a longo e curto prazo (WUNDERLICH et al., 2012).

Na literatura do *volunteer tourism* essa preocupação se mostra evidente uma vez questões referentes à “responsabilidade e sustentabilidade” são pontos centrais do marketing veiculado pelas empresas que ofertam tal serviço (PALACIOS, 2010; SMITH; FONT, 2014). Conforme exposto por Smith e Font (2014, p. 945), “há um consenso geral de que a prioridade do *voluntourist* é de genuinamente ocasionar um impacto positivo numa comunidade menos desenvolvida, e a narrativa de auxílio [*às comunidades*] aparece como central ao marketing da maioria das organizações provedoras de voluntários”. Para os autores (SMITH; FONT, 2014), portanto, uma empresa especializada em *volunteer tourism* deve, necessariamente, assumir responsabilidade por vender um serviço sustentável e priorizar os benefícios nas comunidades-destino (SIN, 2010; SMITH. FONT, 2014).

Ainda nessa linha de pensamento, central à retórica do *volunteer tourism* está a ideia de que o voluntariado intermediado por alguma empresa é o **meio** pelo qual os turistas devem,

efetivamente, realizar algum tipo de desenvolvimento tangível. Isso vale tanto para ações na comunidade no qual irão visitar, como no ambiente natural que a rodeia (SIN, 2010; SMITH; FONT, 2014; WEARING, 2001). Wearing, portanto, (2001, p.12), ao reconhecer o *volunteer tourism* também como “uma estratégia de desenvolvimento que leva ao desenvolvimento sustentável e foca em resultados que possam impactar positivamente os recursos naturais, os locais e os visitantes”, e com “potencial para induzir a mudança, principalmente no que diz respeito à mudança de valores e consciência (WEARING, 2003)”, pode reforçar a aproximação da atividade com os conceitos de serviço transformador. Isto porque os impactos do serviço podem afetar a nível micro – ao enfatizar a indução da mudança em comportamentos dos usuários, e macro, dado que visam o impacto positivo do meio-ambiente e/ou das comunidades onde atuam os voluntários.

Ao referir-se às responsabilidades das empresas que ofertam o *volunteer tourism*, Smith e Font (2014) destacam, também, a necessidade de visar um consumidor que seja apropriado ao serviço ofertado. O indivíduo que opta por esse tipo de turismo deve, portanto, ser adequado aos projetos nos quais deseja se engajar (SMITH; FONT, 2014), ao mesmo tempo em que a empresa deve garantir que a experiência atenda às necessidades desse consumidor. Nesse sentido o *volunteer tourism* responde ao processo de co-criação, característica dos serviços transformadores, uma vez que o serviço é construído pela interação com as expectativas dos clientes (ANDERSON et al., 2013).

Sobre o público-alvo que um serviço de *volunteer tourism* visa atender, de maneira geral pode-se dizer que se trata de um tipo diferenciado de turista, com aspirações e objetivos distintos dos do turista “convencional” (WEARING, 2001; BROWN, 2005; CARUANA, 2007; ZAHRA; MCINTOSH, 2007). As motivações particulares para viajar, no entanto, como já visto, são intrínsecas a cada participante (LEE; LO, 2010). Indivíduos com desejo maior de ajudar ao próximo são mais propensos a se tornarem voluntários. Os motivos centrais podem ser tanto egoísticos quanto partir de um verdadeiro desejo de ajudar – esses dois aspectos não são indissociáveis. Num apanhado geral dentro da literatura acadêmica sobre *volunteer tourism*, Lo e Lee (2010) apresentam algumas motivações proeminentemente encontradas na pesquisa, como (i) oportunidade de satisfazer necessidades sociais e psicológicas – as quais envolvem voluntariar junto com família e amigos para fortalecer laços ou conhecer novas pessoas com interesses semelhantes; (ii) oportunidade de aprender mais sobre o meio-ambiente e engajamento em programas de conservação ambiental; (iii) desenvolver novas habilidades; (iv) oportunidade de educação; (v) interagir com pessoas locais e imersão na comunidade e cultura do destino escolhido; e (vi) explorar oportunidades de carreira que possam auxiliar para

empregos futuros ou na progressão da carreira. Há também motivações mais sensíveis como o desejo das pessoas em compartilharem seus valores e pensamentos com outras culturas, além de razões menos óbvias como “o desejo de utilizar um uniforme, que simboliza autoridade e identificação com celebridades que realizam a atividade (LO; LEE, 2010, p. 328)”.

Ainda que as motivações sejam inerentes aos envolvidos, Ulusoy (2016) apresenta um viés diferenciado ao considerar o *volunteer tourism* como um serviço e, conseqüentemente, analisa a atividade sob o viés do consumo. Caracteriza, portanto, o *voluntourist* como um “consumidor responsável”. Conforme proposta de Ulusoy (2016):

O consumo responsável vem tradicionalmente sendo investigado como uma forma racional de consumo, onde cidadãos conscientes coletam todas as informações disponíveis a respeito dos problemas sociais e ambientais causados pelo consumo em massas [...] Essa discussão vem se expandindo no campo do turismo, e novas formas alternativas de turismo vêm emergindo. **O Voluntourism – que combina tradicionais atividades turísticas com atividades de trabalho voluntário – é posicionado como consumo responsável** (ULUSOY, p. 285, 2016 [grifo nosso] [tradução livre]).

Os *voluntourists* na posição de consumidores responsáveis são definidos como, tipicamente, cidadãos que viajam com um propósito maior do que o simples turismo. São motivados pelo desejo de retribuir socialmente (“*to give back*”), de imersão numa nova cultura, e por fazer a diferença no mundo (“*make a difference*”) (WEARING, 2001; BROWN, 2005; CARUANA, 2007), além de terem consciência do seu papel como voluntário no destino escolhido. No contexto brasileiro ainda não há estudos que ressaltem a motivação dos envolvidos na atividade, fato que será investigado no decorrer deste estudo a fim de atingir os objetivos propostos. Não obstante, por hora, a ideia é que independentemente do motivo que impulse esses indivíduos a optarem por esse tipo de serviço, o *volunteer tourist* é considerado aqui como um turista não-convencional – não é orientado pelo mero prazer, ou *not fun-oriented*, nem **unicamente** motivado por questões de mercado (*market-oriented*) (BROWN, 2005; MCGEHEE; ANDERECK, 2009). O próprio Stephen Wearing (2001), em seu seminal estudo<sup>15</sup> acerca do *volunteer tourism*, reconhece que é raro um indivíduo ser movido, unicamente, pela “necessidade de fazer a diferença”. O grande trunfo é ser uma clara oposição ao turismo de massa, apresentando uma nova perspectiva à atividade.

No entanto, uma vez que o *volunteer tourism* é um tido como um serviço dentro de uma indústria, quando se fala de pessoas que o utilizam está-se referindo a uma experiência de consumo. Em corroboração com essa ideia, Ulusoy (2016) define o *volunteer tourism* como

---

<sup>15</sup> Utiliza-se a expressão “seminal”, uma vez que o livro “Volunteer tourism: Experiences that make a difference” publicado em 2001 por Stephen Wearing é consensualmente considerado, entre os acadêmicos, como o ponto de partida para os estudos acadêmicos da temática.

uma “*experiência de consumo extraordinária*”. De acordo com Abrahams (1986) *apud* Ulusoy (2016, p. 286 [tradução livre]), uma experiência de consumo extraordinária deve ser capaz de proporcionar “momentos especiais e memoráveis, que fogem de experiências comuns/ordinárias e são capazes de ocasionar notáveis transformações pessoais”. Devem ocorrer por meio de atividades claramente definidas, realizadas num curto período de tempo.

Destarte, em conformidade com o já visto teoricamente até então, o conceito de Abrahams (1986) exposto por Ulusoy (2016) responde às características do *volunteer tourism*. Esta constatação confere um caráter transformacional à experiência, comum na literatura do *volunteer tourism* (WEARING, 2001; STEBBINS; GRAHAN, 2004; BROWN, 2005; MCGEHEE; SANTOS, 2005; MACINTOSH, ZAHRA, 2007; COGHLAN, GOOCH, 2011) e adotado aqui como premissa para análise da atividade. O subitem a seguir dará conta de satisfazer essa argumentação.

### 3.1.2 “Uma viagem que pode mudar a sua vida...”

“Uma viagem que pode mudar a sua vida...” – a chamada do item foi retirada de um anúncio publicitário real, veiculado por uma agência turística especializada nesse tipo de turismo. Apesar de poder soar um clichê de marketing para os mais céticos, essa frase resume muito do que um serviço *volunteer tourism* visa agregar. Na academia, autores (WEARING, 2001; STEBBINS; GRAHAN, 2004; BROWN, 2005; MCGEHEE; SANTOS, 2005; MACINTOSH, ZAHRA, 2007; COGHLAN, GOOCH, 2011) discorrem sobre o ideal transformador envolto nessas viagens e demonstram que transformações a nível individual são relatadas pelos envolvidos.

De acordo com o estudo realizado por Benson (2010), há correntes dentro da literatura as quais sugerem que o *volunteer tourism* seja capaz de atingir patamares de auto-desenvolvimento a ponto de perpassar distintas esferas da vida dos participantes (BENSON, 2010; WEARING et al., 2008; MCGEHEE; SANTOS, 2005; MCINTOSH; ZAHRA, 2007). Nesta mesma linha, Wearing e Mcgehee (2013b) defendem que uma experiência de *volunteer tourism* deve ser avaliada diferentemente de outras formas de turismo principalmente em termos da noção de *self*. Nesse sentido, essas viagens são capazes de causar mudanças de valores e de consciência no indivíduo, que podem vir a subsequentemente influenciar o próprio autoconceito dos envolvidos, com a possibilidade de predicar alterações em questões identitárias [questões do *self*] (WEARING; MCGEHEE, 2013b; BENSON, 2010; BAILEY; RUSSEL, 2010 ZAHRA; MCINTOSH, 2007).

Benson (2010), num estudo com histórias de vida de envolvidos nessa ação, destaca que eram recorrentes relatos de mudanças de posturas autocentradas – voltadas ao *ego*, para comportamentos visando o “outro” e de “doação aos outros” [*giving to other*]. Essa mudança era percebida no âmbito de relacionamentos interpessoais, dentro própria família, comunidade e atividades em geral. Na percepção dos participantes, portanto, o *volunteer tourism* serviu como facilitador para mudanças comportamentais que tornaram suas vidas mais significativas por meio de atitudes menos egoísticas, voltadas ao bem-estar do outro (BENSON, 2010).

Alguns autores sugerem explicações para tais mudanças de consciência e identidade. Ulusoy (2016) enfatiza que aspectos como a possibilidade de efetivamente atuar com as próprias mãos (*hands-on-service*) nas atividades de voluntariado, bem como as reflexões individuais e coletivas provindas dos encontros culturais inerentes ao *volunteer tourism*, são circunstâncias que podem ser responsáveis por catalisar as mudanças no autoconceito dos envolvidos. Por outro lado, outros teóricos (BAILEY; RUSSEL, 2010; MCCARTY; TUCKER, 2002) chamam a atenção para as conexões emotivas e cognitivas com o contexto e comunidade resultantes da imersão cultural como os principais responsáveis pelas mudanças a nível individual num período pós-experiência. Independentemente da causa, no entanto, os estudos (ULUSOY, 2016; BAILEY; RUSSEL, 2010; MCCARTY; TUCKER, 2002) concordam que o indivíduo, de fato, se considera diferente do que era no período anterior à experiência.

Dentro da revisão sistemática realizada, o estudo de Zahra e Mcintosh (2007) é citado direta e indiretamente em 30 dos 56 artigos analisados. As autoras descrevem o *volunteer tourism* como uma atividade turística com potencial *catártico*<sup>16</sup>. Resgatam, portanto, o conceito de *catarse* que remonta à época Aristotélica ao referir-se às tragédias dramáticas como uma forma do indivíduo tomar consciência de seu papel no universo e na sociedade. Na academia, o termo “catártico” é adaptado – ainda que em essência remonte às suas origens – e amplamente utilizado dentro da psicologia para denotar:

[...] experiências de autoafirmação, mudanças no comportamento ou liberação emocional, resultando num melhoramento do bem-estar, da autoeficácia ou num estilo de vida mais enriquecido e engajado com propósitos significativos ao indivíduo. **Neste sentido, experiências catárticas são encontros ou atividades que facilitam uma mudança positiva na relação do indivíduo com seus propósitos de vida** (ZAHRA; MCINTOSH, 2007, p.115 [tradução livre] [**grifo meu**]).

Ao trazer o conceito para os estudos na área do turismo, Zahra e Mcintosh (2007) se apoiam em Ryan (1997, p.1, [tradução livre]), o qual considera os feriados como “períodos

---

<sup>16</sup> Salienta-se que uma das publicações brasileiras encontradas sobre o tema “volunteer tourism” considera a atividade com “potencial transformativo” (ALMEIDA; CASOTTI, 2015), dentro do contexto da pesquisa transformativa do consumo. Os autores se baseiam, também, no potencial de experiência catártica de Mcintosh e Zahra (2007).

importantes na vida das pessoas, uma vez que possuem potencial para experiências catárticas”. Nesta definição, o turismo convencional carrega um caráter hedonista de experiência de “escape”, e muito raramente é motivado por outras questões. Por outro lado, as autoras alegam que o *volunteer tourism* envolve uma experiência turística não-convencional, diferente dos tradicionais itinerários de viagem, força um encontro com novas culturas (WEARING, 2001; ZAHRA; MCINTOSH, 2007), e, portanto, possivelmente proporciona algo além do escape. Na visão das autoras tais aspectos sustentam o potencial catártico da ação. Ademais, nos resultados de Zahra e Mcintosh (2007), o caráter transformador da experiência ganha respaldo com a análise do discurso de *voluntourists* australianos e neozelandeses. Nesses estudos, o termo “*life changing*”<sup>17</sup> foi seguidamente utilizado pelos envolvidos para caracterizar a experiência (ZAHRA; MCINTOSH, 2007).

Outro estudo frequentemente presente nos referenciais teóricos analisados na revisão sistemática – em 34 de 55 artigos<sup>18</sup> - é o desenvolvido por McGehee e Santos (2005) onde o potencial transformador da atividade ganha destaque. Para McGehee e Santos (2005) o *volunteer tourism* é uma experiência que encoraja, intensifica ou desperta o desejo de engajamento em movimentos sociais. Os aspectos levantados pelas autoras enfatizam, principalmente, a questão da “conscientização” por meio da atividade. Isto é, o *volunteer tourism* funciona como um catalisador para um despertar de consciência acerca das discrepâncias sociais a nível global. Essa tomada de consciência seria o ponto de partida para o engajamento em movimentos sociais e ativistas, as quais são fomentadas durante a vivência e concretizadas num momento pós-experiência (MCGEHEE; SANTOS, 2005). Nos relatos dos envolvidos, verificou-se declarações que anunciavam certa transformação individual, como (I) maior tolerância com posicionamentos políticos distintos, bem como aceitação de visões de mundo diferente – resultado do contato e vivência com outras culturas; (II) maior preocupação em tornarem-se “agentes da mudança” em seus países de origem – ou, em um termo geral, necessidade de “agir localmente”; e o (III) despertar de uma consciência menos etnocêntrica por meio do reconhecimento da existência do “outro” e de outras realidades – em concordância com o posterior estudo realizado por Benson (2010) aqui já citado.

Sob outra perspectiva, a literatura crítica (PALACIOS, 2010; SIN, 2010; VRASTI, 2013) reconhece tais transformações, mas atenta que o impacto se dá em todas as partes envolvidas – inclusive nos nativos que hospedam os voluntários. A ideia de transformação é

---

<sup>17</sup> Tradução livre: Experiência de vida transformadora.

<sup>18</sup> Conta-se 55 artigos porque o estudo em questão apareceu nos resultados da base PERIÓDICOS CAPES.

então subsidiada por tais teorias, e há um chamado entre os teóricos para que se aprofunde em tais questões para compreender a atividade em toda a sua extensão. Ainda que não seja a proposta desta pesquisa, reconhece-se a relevância de explorar a transformação sob esse outro viés em estudos futuros.

Neste trabalho, portanto, assume-se o caráter potencialmente transformador do *volunteer tourism*. A compreensão sobre como essa transformação perpassa a carreira dos envolvidos, faz-se necessário compreender o contexto do trabalho o qual se refere a análise proposta. Isso implica no esclarecimento da ideia de “pós-modernidade” e conseqüentemente da ideologia neoliberal. Tais perspectivas influem direta e indiretamente na pesquisa aqui proposta serão tratadas como pano de fundo para que se compreenda como uma experiência de vida pode influir na construção da carreira do indivíduo.

### 3.2 O CONTEXTO DO TRABALHO NA PÓS-MODERNIDADE

Apoiado principalmente nas ideias do filósofo italiano Gianni Vattimo (1983), num recorte filosófico Bendassolli (2007) atribui o fim da metafísica moderna como um marco na transição da modernidade para a pós-modernidade. Em termos gerais, a metafísica é calcada especialmente na idéia de estabilidade e de permanência. Nesta tradição, o ser é confundido com entidade (aquilo que é), “transformado numa estrutura rígida, imutável, a-histórica e *a priori* (BENDASSOLLI, 2007, p. 15)”. No entanto, as intuições da metafísica moderna mostram-se insustentáveis na atual realidade. Isto porque, nos termos adotados por Vattimo (1983), se vive um “enfraquecimento da estrutura forte do *ser*”. Assim, diferentemente do conceito da época anterior, o ser pós-moderno é marcado justamente pela não-permanência, pela instabilidade e constantes mudanças – um *enfraquecimento*, portanto, das certezas modernas em diversos âmbitos. Posto num sentido amplo, “a pós-modernidade é a era da perda dos fundamentos (BENDASSOLLI, 2007, p.17)”. São tempos em que se verifica enraizado nos discursos e práticas a fragilidade de antigas crenças e valores instabilidade de relações e dificuldade na manutenção de vínculos.

Com o fim das estruturas rígidas da estabilidade moderna, dá-se espaço a uma liquidez de vida que molda a sociedade atual. Conforme posto por Bauman (2009), sociólogo polonês que avalia a vida na pós-modernidade:

A “vida líquida” é uma forma de vida que tende a ser levada adiante numa sociedade líquido-moderna. “Líquido-moderna” é uma sociedade em que as condições sob as quais agem seus membros mudam num tempo mais curto do que aquele necessário

para a consolidação, em hábitos e rotinas, das formas de agir. [...] **A vida líquida, assim como a sociedade líquido-moderna, não pode manter a forma ou permanecer por muito tempo [...] as realizações individuais não podem solidificar-se em posses permanentes** [...] as condições de ação e as estratégias de reação envelhecem rapidamente e se tornam obsoletas [...] prever tendências futuras a partir de eventos passados torna-se cada dia mais arriscado e, frequentemente, enganoso [...]. **Em suma: a vida líquida é uma vida precária, vivida em condições de incerteza constante** (BAUMAN, 2009, páginas 7-8, [grifo meu])

No campo do trabalho, como afirma Bendassolli (2007, p. 18), ser pós-moderno é “saber combinar um apego e compromisso tênues com a facilidade de realizar o luto pela ruptura do vínculo com a empresa”. Tal vínculo é igualmente incerto e instável, uma vez que não é mais garantido com “resultados” e “desempenho”. Deste modo, o pensamento pós-moderno no trabalho é legitimado pelas organizações e pela cultura em massa a partir dos anos 70 com o advento do neoliberalismo, numa contraposição ao modelo de Estado de Bem-Estar (*welfare state*) em voga no período anterior. Para Bendassolli (2007), a legitimação desse pensamento deu origem à teoria de enfraquecimento do trabalho, na qual se defende a “morte do trabalho” (BENDASSOLLI, 2007, p. 18) tal como era na modernidade, refletido no fim do pleno-emprego, da carteira assinada, do sindicalismo forte e, principalmente, da experiência/especialização do indivíduo como garantias de ter alcançado um lugar seguro na organização<sup>19</sup>. Ademais, dentro desta nova ideologia, o trabalho depende de forças externas – como concorrência global, crises financeiras em países economicamente importantes; o que corrobora para o estado de incerteza e instabilidade.

Alguns aspectos acompanham a conjuntura pós-moderna. A emergência do *toyotismo*, por exemplo, como modelo de sociedade pós-industrial em oposição à produção em massa, instaura um imperativo por flexibilização de mão-de-obra, de tecnologia e de recursos. Este processo é apoiado por diversos tipos de auxílios governamentais. Ademais, a agilidade imprescindível para a sobrevivência é refletida no aumento da concorrência global e pela exigência de novas competências profissionais envolvidas na produção. No cunho ideológico político, o neoliberalismo corrobora para a falência do estado previdenciário e transfere a responsabilidade para o indivíduo no que diz respeito a sua “inserção profissional” e empregabilidade (BENDASSOLLI, 2007).

Ainda que no presente trabalho se tenha ciência de que a pós-modernidade é uma temática extensa a qual demanda maior aprofundamento, os pressupostos dos autores aqui expostos foram levantados com a finalidade de melhor compreender a mentalidade da época

---

<sup>19</sup> No Brasil, a reforma trabalhista aprovada pelo governo de Michel Temer com base no Projeto de Lei da Câmara (PLC) 38/2017 consolida a instauração da agenda neoliberal no país e reflete os preceitos pós-modernos discorridos.

em que se contextualiza a pesquisa. Assim sendo, ao referir-se a pós-modernidade implica-se a ideia de “*não permanência*”, “*mutabilidade*” e “*incertezas*” em diversos âmbitos sociais.

Assumida a pós-modernidade como pano de fundo, adota-se também a ideia de **sujeito pós-moderno** expressa no trabalho de Bendassolli (2009). Caracterizado, sumariamente, como um indivíduo de múltiplas identidades e individualista, esse sujeito busca projetos capazes de materializar seus interesses e desejos. Sua identidade não é, portanto, imposta pelas estruturas sociais. Nas ciências humanas e sociais, o termo “sujeito” influencia a caracterização do indivíduo como pessoa empírica, orienta o processo de individualização, organiza as experiências e pensamentos do indivíduo.

O contexto de liquidez pós-moderna, no entanto, é incapaz de fornecer bases sólidas para a constituição identitária do sujeito. As instabilidades e incertezas que permeiam o âmbito social e econômico demandam um ser capaz de se modificar perante esse cenário caótico. O’Sullivan (1999), ao discorrer sobre a temática, alertava que para sobreviver à complexidade pós-moderna o sujeito deveria desenvolver o que Robert Lay Lifton (1993) denomina “*eu proteano*”. Esse “eu” funciona como mediador em relação ao mundo, “reconhecendo suas complexidades e ajustando-se a suas múltiplas mudanças” (O’SULLIVAN, 1999, p. 59).

O sujeito pós-moderno pauta-se em identidades múltiplas “sem um objetivo único a qual se dedicar, nem uma tradição a que se fixar” (BENDASSOLLI, 2009, p. 394). Não há outro sujeito para pautar sua identidade, o que leva os indivíduos a buscarem seus valores e ideais norteadores em si mesmos. Desta forma ocorre uma *individualização* do sujeito que busca seus objetivos com base em seus próprios interesses e aspirações. Ele se torna, portanto, sujeito de si. O trabalho nessa conjuntura não perde sua importância moderna, apenas não é primordial e passa a dividir espaço com outros aspectos considerados igualmente relevantes.

No âmbito do trabalho, a pós-modernidade é convergente com a ideia de transição do tradicional para o novo. Na mentalidade atual, “o trabalho transforma-se em um suporte para a realização do projeto reflexivo do eu: ele é usado para expressar um estilo pessoal, para o cultivo de experiências e competências singulares, num movimento contínuo de vinculação e desvinculação institucional” (BENDASSOLLI, 2009, p. 394). Em meio a um ambiente altamente flexível, livre, movido por valores de desapego e descompromisso (BENDASSOLLI, 2009; 2009b), o “*eu proteano*”, pós-moderno, mostra-se resistente, capaz de utilizar fragmentos de aprendizados prévios, o que permite uma capacidade de movimentação com ampla flexibilidade tática.

Se o trabalho é ressignificado pelo sujeito pós-moderno, as concepções de carreira também devem responder a esta conjuntura. Tradicionalmente a noção de carreira era definida pela relação de emprego entre funcionário e organização. Era uma relação tipicamente linear, contextualizada em estáveis estruturas organizacionais, com clara possibilidade de progressão interna dentro da hierarquia empresarial (SULLIVAN; BARUCH, 2009; BENDASSOLLI, 2009). Não por acaso tais modelos de carreira fossem extremamente populares nos anos de 1950 e 1960: àquela época, novas tecnologias estavam em incipiente crescimento, ao mesmo tempo em que as normas organizacionais eram, essencialmente, comandadas por estruturas familiares (SULLIVAN; CROCITTO, 2007). A lealdade do funcionário à organização, por outro lado, era garantida por meio de promessas implícitas de segurança empregatícia (SULLIVAN; BARUCH, 2009; ROUSSEAU, 1989).

No contexto pós-moderno tal realidade não se sustenta. A abertura econômica neoliberal fomentada pela globalização transforma o mercado de trabalho num ambiente altamente turbulento. Tal complexidade é refletida na forma como os indivíduos compõem as suas carreiras. No campo teórico, as chamadas “carreiras tradicionais” (ARTHUR, 2008) já não são condizentes com essa conjuntura: pautadas primordialmente na relação entre indivíduo e organização, sofrem uma necessidade de revisitação por parte dos teóricos numa busca por teorias mais adequadas à época. Bendassolli (2009) relaciona essa situação aos novos significados atribuídos pelo sujeito ao trabalho, como resposta às mudanças objetivas já citadas sobre o período. A nível individual, essas alterações macroambientais influenciam o desenvolvimento de novos valores e atitudes que perpassam tanto a vida quanto o trabalho (BARUCH, 2004) o que gera novos tipos de comportamentos e demanda outros olhares para a relação sujeito-carreira. No item subseqüente serão expostas algumas teorias que respondem a essa conjuntura.

### **3.2.1 Novas concepções de carreira: Atendendo às demandas pós-modernas**

O conceito de carreira da Escola de Chicago foi, a partir de 1930, dominante dentro da sociologia das profissões (BENDASSOLLI, 2009). Everett Hughes (1937), o mais influente teórico dessa Escola, define carreira dentro de duas perspectivas, faces de um mesmo processo: (I) carreira objetiva: no qual se enfatiza as estruturas sociais, aspectos situacionais e interacionais, bem como as regras da profissão em questão; (II) carreira subjetiva, a qual diz respeito a “uma perspectiva dinâmica pela qual a pessoa concebe sua vida como um conjunto e interpreta o significado de suas diversas características, das ações e das coisas que lhe ocorrem”

(HUGHES, 1937, p. 409-410). Conforme exposto por Arthur et al. (1989), para Hughes (1937) o estudo das carreiras diz respeito à uma perspectiva de movimento refletida na interação entre indivíduo e sociedade.

Todavia, concepções mais recentes ganham espaço na academia, como a definição de carreira proposta por Baruch e Rosenstein (1992) na qual carreira é concebida como “um processo de desenvolvimento do empregado ao longo de um caminho de experiências e trabalhos em uma ou mais organizações” (BARUCH; ROSENSTEIN, 1992, p. 478 [tradução livre]). Conforme observado por Baruch (2004), essas concepções ressaltam o contraponto entre uma carreira que é “propriedade” do indivíduo – influenciado por normas sociais, enquanto, por outro lado, para aquela pessoa efetivamente empregada, a carreira é planejada e administrada de acordo com as organizações dentro nas quais trabalha.

Ainda ilustrando as ideias de Bendassolli (2009) e Baruch (2004), até o final do século XX o próprio sistema de desenvolvimento organizacional com base em hierarquias dominou a sociedade industrial. Tanto as estruturas organizacionais, como o contexto ambiental da época, suportavam esse modelo de carreira – hoje reconhecido como “carreira tradicional” (BARUCH, 2004). Dentro dessa concepção de carreira, o critério de sucesso era determinado pela capacidade do indivíduo em alcançar o ponto máximo da pirâmide hierárquica dentro das empresas (ROSENBAUM, 1979). Essa era a norma, amplamente difundida e aceita, nas sociedades capitalistas desde a revolução industrial (BARUCH, 2004).

O grande salto paradigmático, contudo, ocorre entre o final dos anos de 1990 e o início do século XXI (BARUCH, 2004; HALL, 1996; 2004). A principal mudança ocorreu nos *contratos psicológicos* – que, na definição de Rousseau (1995, p.9, [tradução livre]), é caracterizado por “um conjunto de crenças individuais, moldados pela organização, considerando acordos de troca entre os indivíduos e as empresas as quais se vinculam”. Do ponto de vista organizacional, a segurança e estabilidade, antes garantidas pela empresa, agora dão lugar a “oportunidades para desenvolvimento” (BARUCH, 2004). Sob o olhar do indivíduo, a lealdade à empresa foi substituída por “um novo contrato baseado em aprendizado contínuo e mudança de identidade” (HALL, 1996, p.8). Acompanhando essa nova conjuntura, os critérios de sucesso se modificam, e relacionam-se, principalmente, com a própria percepção do indivíduo sobre o significado de uma “carreira de sucesso”. Ser bem-sucedido, portanto, não significa necessariamente estar atrelado aos muros de dada organização.

Com a pós-modernidade (BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b) como pano de fundo das carreiras contemporâneas, não se pode deixar de enfatizar o ambiente de incertezas ocasionado pelas rápidas e constantes mudanças. A alteração dos contratos psicológicos entre

empregador-empregado é uma das respostas do trabalho às oscilações conjunturais pós-modernas. Conforme já mencionado, aspectos inerentes ao neoliberalismo como a globalização, rápidos avanços tecnológicos, diversidade da força de trabalho e mudanças nos contratos de trabalho (contratos de trabalho temporários, terceirizações, *freelancers*), alteraram as tradicionais estruturas organizacionais e o próprio mercado de trabalho.

Arthur (1994) interpreta essa situação e percebe que os modelos teóricos vigentes de carreira já não conseguiam acompanhar o contexto caótico (o que aqui temos como pós-modernidade). Vislumbra, portanto, a necessidade de um novo olhar. Uma tentativa de acompanhar a instabilidade mercadológica que demanda uma postura flexível – não só do mercado, como do próprio sujeito. Para tanto, propõe o modelo de “carreira sem-fronteiras”. Em termos gerais, a carreira sem-fronteiras diz respeito “às sequencias de oportunidades de trabalho que vão além dos limites das configurações de um único emprego” (DEFILLIPI; ARTHUR, 1994, p. 307, tradução livre). Traz, portanto, uma noção de rompimento de barreiras e transposição de contextos. Na visão de Bendassolli (2009):

[a carreira sem-fronteiras] trata-se de um tipo de carreira que **não é confinada a um único contexto de emprego**, mas toma seu lugar **em uma diversidade de contextos, na medida em que o indivíduo atravessa fronteiras e suas barreiras correspondentes**. Entre essas barreiras cita-se [...] a do emprego (ao aceitar uma promoção, por exemplo); a geográfica (mudar-se de cidade); a ocupacional (trocar de empresa); a da indústria (sair do setor químico para o setor financeiro); a do status do emprego (deixar um emprego e se tornar autônomo; a internacional (mudar de país); a barreira da casa-trabalho (deixar uma carreira para ter um filho); e a barreira psicológica (não ter medo de mudar de um emprego para outro) (BENDASSOLLI, 2009, p. 118 [grifo nosso])

O modelo de carreira sem-fronteiras leva em conta a atitude do indivíduo ante ao contexto, se sobrepondo às estruturas. Ao tomar a ideia da pós-modernidade, pode-se enxergar no modelo de DeFillipi e Arthur (1994) a ideia de *movimento* e não-permanência. Depara-se com um indivíduo que busca adequar sua carreira às transformações referentes às diversas esferas de sua vida (família, economia, propostas empregatícias). Mais uma vez: dentro das possibilidades disponíveis, o sujeito assume o controle e assujeita-se ao ambiente que o envolve. Esferas de vida, trabalho entre outros contextos, portanto, se entrelaçam e interagem entre si nessas decisões – o que conforma com os preceitos de pós-modernidade aqui expostos.

Outra noção pós-moderna que se vislumbra nas concepções contemporâneas é a “não-linearidade” das carreiras em resposta às exigências socioeconômicas atuais (BARUCH, 2004; 2006). As carreiras contemporâneas são multidirecionais, e compreendem uma variedade de opções e direções possíveis de desenvolvimento. As pessoas experimentam diferentes maneiras de definir o sucesso na carreira: pode ser um caminho horizontal ou uma mudança de direção,

de empresa ou de aspiração. Isso porque as pessoas podem (ou tem que) escolher entre essas opções, e não há uma única maneira de atingir o sucesso. Há múltiplas direções.

Nas palavras de Baruch (2004):

Nós agora temos *múltiplas opções de critério para definir o sucesso na carreira*. Pode ser autossatisfação, uma vida balanceada, autonomia e liberdade, entre outras escalas de auto percepção – juntamente com outras tradicionais medidas de sucesso, como renda, posição e status (BARUCH, 2004, p.60-61, [tradução livre] *[grifo meu]*).

Na perspectiva do indivíduo, o comprometimento se torna tênue, não havendo mais a lealdade que norteava as relações sujeito-organização no passado. Os comprometimentos atuais são múltiplos, e convergem num contexto de trabalho pós-moderno, altamente individualista, voltado para a busca do sucesso. Ainda, a carreira é concebida como um dos maiores sustentáculos da vida do sujeito, desenvolvendo-se em torno do trabalho conforme exposto no seguinte trecho:

A carreira está intimamente relacionada com a própria vida do indivíduo e evolui por meio do trabalho – o qual proporciona senso de propósito, desafio, realização e, é claro, renda. Além disso, o trabalho é fonte de identidade, criatividade, desafio de vida, bem como de status e relações sociais. *De maneira geral, pode-se enxergar, metaforicamente, a carreira como uma jornada de vida: onde pessoas podem optar por caminhos batidos, ou por navegarem por conta própria em planícies abertas [...] (BARUCH, p. 59, 2004 [grifo meu][tradução livre]).*

Assim, como recurso explicativo, Baruch (2004) retrata a relação da carreira com a vida do sujeito por meio da metáfora. Compara tal relação com jornada do indivíduo que escala uma montanha, apresentando duas situações possíveis: (I) quando a paisagem proporciona apenas uma opção de rota para a escalada; e (II) quando a passagem proporciona múltiplas opções de rotas para a escalada. No primeiro caso (I) caminho é previamente definido para o alpinista: há uma montanha (sua atual organização), a qual se espera que ele escale, bem como uma única direção que guia ao topo. O caminho para o sucesso (topo da montanha) é, portanto, um só. Em contrapartida, na segunda situação (II) o alpinista é capaz de escolher a rota que considerar mais apropriada nessa escalada: seja nas montanhas, planaltos ou planícies rasteiras. Não há um único sentido, nem uma única montanha a percorrer – e cabe ao indivíduo essa escolha.

Na metáfora utilizada, os modelos tradicionais (situação I), dominantes até o final do século XX, baseiam-se em estruturas altamente rígidas e hierarquizadas. Assim sendo, contam com apenas uma direção prescrita – a de avançar dentro da própria organização. A trajetória é, portanto, linear, com claros caminhos definidos, amparada por um macroambiente com condições favoráveis a esse tipo de percurso, e as chances de dependem, profundamente, da estrutura organizacional (BARUCH, 2004; SULLIVAN; BARUCH, 2009; BENDASSOLLI, 2009a). Com o passar dos anos, contudo, os contextos modificaram-se profundamente, bem como as concepções de carreira nesse novo panorama. Conforme aponta Bendassolli (2009a),

há diversos caminhos a seguir, cabe às pessoas escolherem o mais adequado em conformidade aos seus interesses e possibilidades – ainda que sejam alterados novamente num momento posterior (BARUCH, 2004; 2006; BENDASSOLLI, 2009a). O mesmo ocorre na metáfora do indivíduo escalando a montanha multidirecional (situação II): “não há uma única concepção de sucesso, você surfa na sua própria carreira, criando um novo caminho quando/onde sentir que deva” (BARUCH, 2004, p.61 [tradução livre]). É possível, portanto, escolher uma montanha diferente, optar por caminhos alternativos entre planícies, ou até mesmo um atalho entre morros perigosos. A definição de sucesso fica a critério do sujeito ante as opções de sua jornada. Nessa perspectiva, experiências de vida podem ser consideradas atalhos ou caminhos mais íngremes, mas de toda forma relevantes jornada do sujeito na construção de sua carreira.

Ao assumir que as carreiras são multidirecionais e que os indivíduos estão sujeitos à um contexto pós-moderno de não-linearidade, defende-se aqui que no decorrer da vida [ou dos caminhos trilhados] certas experiências ou fatos podem perpassar e afetar a construção da carreira dos indivíduos. Em consonância com essa ideia, Mainiero e Sullivan (2005) apresentam um modelo no qual os indivíduos modificam suas carreiras em conformidade com seu contexto de vida, de forma a encaixar os papéis ou etapas condizentes a dado momento vivido: a carreira caleidoscópica.

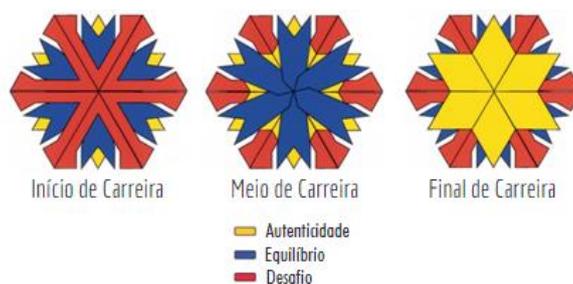
A denominação faz referência a um caleidoscópio – o qual utiliza três diferentes espelhos coloridos para criar infinitos padrões. Esses padrões são atributos valorizados pelo sujeito na condução das suas carreiras – basicamente uma ideia de *sentido* em relação a trajetória profissional – além de serem relacionais: se alteram de acordo com etapas ou momentos específicos da vida do indivíduo. No caso de Mainiero e Sullivan (2005), as autoras descobrem diferentes configurações de carreira, dentro da ideia do caleidoscópio, em distintos momentos da vida das mulheres ao considerarem três “motivações” de carreira principais: (1) autenticidade, no qual os indivíduos fazem escolhas que os permitem ser verdadeiros consigo mesmos – “Posso ser eu mesmo no meio de tudo isso e ainda assim ser autêntico?”; (2) equilíbrio, aspecto em que o indivíduo busca o equilíbrio entre as demandas de trabalho *versus* outros aspectos de sua vida (como família, amigos, interesses pessoais e etc) – “Se eu tomar essa decisão de carreira, eu posso equilibrar as partes da minha vida num todo coerente?”; e (3) desafio: no qual a ênfase se dá num trabalho considerado estimulante e o qual possibilita ascensão na carreira (por exemplo, trabalhos com grande responsabilidade ou que permitem autonomia) – “Serei suficientemente desafiado se eu aceitar essa opção de carreira?”.

Mulheres com diferentes perfis e contextos tendem a valorizar questões diferentes no que concerne às carreiras – vide figura 2. A ideia de equilíbrio, por exemplo, tende a ser presente

em mulheres na “metade” de suas carreiras, em que estão numa conjuntura de construção familiar e o balanço entre vida-trabalho é valorizado. Outros aspectos também são considerados em suas escolhas, mas perdem efeito ante a essa ânsia por equilíbrio.

Ademais são considerados os contextos situacionais dessas mulheres, os quais podem influir na configuração do caleidoscópico. Mulheres que trabalham por necessidade de sustentação familiar por mais que anseiem, não conduzem suas carreiras visando equilíbrio/autenticidade/desafio uma vez que essa opção não é viável. Destarte, conforme exposto por Mainiero e Sullivan (2005), o modelo do caleidoscópico pode ser utilizado com outros parâmetros e configurações, desde que se considere o contexto no qual está sendo utilizado. A lógica de análise, no entanto, não se modifica: a carreira é algo relacional, norteadas por anseios individuais de pessoas que avaliam seu contexto atual e realizam escolhas condizentes com as prioridades de dado momento de vida.

**Figura 1: Modelo de Carreira Caleidoscópica.**



Fonte: Adaptado de Mainiero e Sullivan (2005)

Dentro do contexto do presente estudo é possível fazer uma analogia entre os parâmetros do caleidoscópico e as diversas esferas de vida do sujeito pós-moderno (BENDASSOLLI, 2009). Dado que a pós-modernidade não possui bases sólidas e estáveis, cabe ao indivíduo apoiar-se em si mesmo para a condução de sua vida tornando-se sujeito de si. Suas decisões, portanto, são relacionais a esses diversos aspectos (parâmetros) de sua vida, e ainda que um se sobressaia, os outros não deixam de existir.

É essa mobilidade e interação entre esferas de vida que caracterizam os indivíduos na pós-modernidade: uma mudança de postura na vida pode perpassar outros aspectos simultaneamente – como carreira e família, por exemplo. Muda-se, portanto, a configuração do caleidoscópico no que concerne a carreira, ao mesmo tempo em que se enfatiza alguns pontos em detrimento de outros. Com o indivíduo no centro do agenciamento da própria carreira nas concepções contemporâneas, mudanças na trajetória profissional podem ter origem na reavaliação e reflexão individual, bem como em respostas às necessidades referentes às etapas

específicas das vidas dos envolvidos (SULLIVAN; BARUCH, 2009; MAINIERO; SULLIVAN, 2005). Nesse sentido, a análise das carreiras de indivíduos que passam por experiências descritas como transformadoras, como o *volunteer tourism*, mostra-se pertinente dada a sensibilidade do sujeito pós-moderno ante essa conjuntura.

Destarte, os modelos e teorias de carreira aqui expostos fazem parte de um arcabouço teórico que intenta abarcar as modificações estruturais que ocorrem rapidamente no contexto pós-moderno atual. Possuem, no geral, diversos pontos convergentes os quais as incluem nesse amplo campo reconhecido (e aqui adotado) como “concepções contemporâneas de carreira”. As autoras De Vos e Van der Heijden (2015), numa recente análise sobre o estado atual das teorias de carreira, também reconhecem a contribuição das abordagens (ARTHUR, 1994; DEFILLIPI; ARTHUR, 1994; MAINIERO; SULLIVAN, 2005; BARUCH; 2004) aqui exploradas. No entanto, atentam à existência de algumas lacunas nas quais a combinação dessas teorias – juntamente com seus pontos de convergência – podem dar conta de clarificar a compreensão sobre esse contexto e introduzem a ideia de “sustentabilidade” a fim de estimular e avançar teoricamente no campo (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015).

Por fim, muito do que aqui foi visto sobre “pós-modernidade” pode justificar a complexidade de conciliação de conceitos e definições, mas ainda não propõe uma abordagem integrativa que objetivamente possa enxergar a construção da carreira dentro dessa conjuntura. O item subsequente vai apresentar e explorar o conceito de “carreira sustentável” (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015), numa tentativa de guiar a análise posteriormente desenvolvida com o intuito de verificar de que forma o *volunteer tourism* perpassa ou participa da construção da carreira dos envolvidos na atividade.

### **3.2.2 Carreiras sustentáveis: Contribuição para a compreensão da relação sujeito-carreira na contemporaneidade**

Por ser resultado de uma análise das principais contribuições teóricas referentes às concepções contemporâneas de carreira – incluindo-se os estudos reportados nessa pesquisa (DEFILLIPI; ARTHUR, 1994; MAINIERO; SULLIVAN, 2005; BARUCH; 2004; SULLIVAN; BARUCH, 2009), o trabalho de De Vos e Van der Heijden (2015) identifica quatro elementos centrais que permeiam tais abordagens: *tempo, espaço social, agência e sentido*. O ponto de convergência teórico se dá na consideração da “natureza mutável das carreiras contemporâneas” (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015, p. 2), as quais se mostram dinâmicas para se ajustar às configurações econômicas do século XXI. Não obstante, a

concepção de De Vos e Van der Heijden (2015) contribui ao campo teórico de carreira ao acrescentar a ideia da sustentabilidade por meio da empregabilidade.

A carreira sustentável diz respeito a **seqüência de diferentes experiências de carreira de um indivíduo (i)**, refletidas por meio de uma **variedade de padrões de continuidade ao longo do tempo (ii)**, **atravessando diversos espaços sociais (iii)**, caracterizadas pela **agência individual (iv)**, além de fornecer **sentido(v)** ao indivíduo” (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015, p. 7, tradução livre).

Por “empregabilidade” entende-se aqui o conceito proposto por Heidje e Van der Heijden (2006): “a capacidade de continuamente preencher, adquirir e criar trabalho por meio da otimização das competências”. No que concerne à empregabilidade, o conceito de competências diz respeito à “execução de uma série de diferentes habilidades em certo domínio (ocupacional), sendo que todas elas são bem performadas e realizadas de maneira integrada [...] tal processo é uma sinergia entre competência e ação competente, as quais se relacionam com diferentes qualidades pessoais, como atitude, comportamento e personalidade (HEIDJE; VAN DER HEIJDEN, 2006, p. 450)”.

Sobre “sustentabilidade”, De Vos e Van der Heijden (2015, p. 7) apresentam algumas definições que possuem em comum a noção de continuidade por um longo período de tempo. Na concepção proposta, a sustentabilidade nas carreiras contemporâneas é possível por meio da empregabilidade – a qual demanda uma postura proativa do sujeito para otimizar suas competências. A ideia de “variedades de padrões de continuidade ao longo do tempo (ii)” abarcam os referidos conceitos e estão no cerne da definição.

A relação empregabilidade-sustentabilidade permeia os diversos aspectos do estudo das carreiras contemporâneas. Seja pelo desenvolvimento de novas competências que garantam sua estadia no mercado de trabalho ou por meio de novos tipos de trabalho (temporários, autônomos, voluntários), a empregabilidade deve ser constantemente alimentada para que exista a possibilidade do indivíduo *surfear na própria carreira* (conforme metáfora da carreira multidirecional de BARUCH, 2004, p. 61) por meio de diversos caminhos e possibilidades oportunizadas pelo contexto ao qual está sujeito. É a esta situação, por exemplo, que De Vos e Van der Heijden (2015, p. 8) configuram por “seqüência de diferentes experiências de carreira de um indivíduo” – em que se enquadram toda e qualquer experiência que perpassa à carreira, como períodos de desemprego, ano sabático, período de gravidez e trabalho voluntário.

O aspecto *tempo (i)* como ideia de movimento – central nas concepções contemporâneas, aparece na constituição da carreira sustentável. Esse aspecto ressalta a natureza dinâmica das carreiras, como um ciclo de eventos e decisões que de alguma forma perpassam o trabalho dos indivíduos – ao optar por novos caminhos (BARUCH, 2004; 2006),

atravessando barreiras (ARTHUR, 1994) envolvendo outros tipos de trabalho, mudança de empresa e até status provisórios em decorrência de algum evento particular (desemprego, vontade de atuar em trabalho voluntário no exterior). É uma perspectiva temporal porque considera a etapa de vida dos envolvidos. Todos esses eventos e seus respectivos resultados – concepções de sucesso objetivas e subjetivas – dizem respeito à construção da trajetória profissional do sujeito na concepção de carreira sustentável (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015).

As concepções contemporâneas consideram a interação inerente do indivíduo com os diversos contextos que o permeiam – esfera de vida, família, mercado, organizações, economia. Deste modo, o sujeito influencia e é influenciado pelos diversos *espaços sociais* (ii) que o cercam, ao passo que não é um ente passivo ante a conjuntura. As carreiras são, portanto, cada vez mais sem-fronteiras (ARTHUR, 1994) e decisões inerentes à trajetória profissional adentram distintas esferas individuais. É o sujeito pós-moderno de Bendassolli (2007; 2009; 2009b) que desliza por esses espaços sociais a fim de sobreviver a instabilidade da contemporaneidade. Assim, escolhas/experiências de âmbito particular, como o *volunteer tourism*, podem vir a afetar outros aspectos da vida do sujeito, como trabalho e carreira.

Entretanto, o indivíduo ainda está no cerne da condução de sua trajetória profissional. Conforme visto anteriormente, nas concepções contemporâneas de carreira o indivíduo assume o papel de “senhor do seu próprio destino” (BARUCH, 2004; BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b) sendo responsável pela *agência* de sua trajetória profissional em consonância com o sentido que atribui ao seu trabalho. Esses dois aspectos são enfatizados na carreira sustentável: ainda que o contexto esteja em constante interação com o indivíduo, este não é um mero expectador. Suas escolhas são norteadas por aspectos subjetivos, inerentes a outras esferas sociais que podem ser priorizados em dado momento da vida. Deste modo, por *sentido* (*meaning*) se implica os atributos considerados essenciais para a satisfação do indivíduo com suas carreiras – o que perpassa tanto pela esfera individual do sujeito (seus anseios e desejos) como pelo contexto organizacional ao proporcionar as condições necessárias para que essas necessidades sejam atendidas. Tal contexto é refletido na mudança dos *critérios de sucesso* das concepções contemporâneas de carreira, que já não envolve a ideia tradicional de sucesso por meio de ascensão hierárquica organizacional (SULLIVAN; BARUCH, 2009) e, novamente, coloca o indivíduo no centro da *agência* de suas escolhas profissionais.

De Vos e Van Heijden (2015) advogam que a sustentabilidade nas carreiras será alcançada com o alinhamento dos benefícios mútuos entre indivíduo-organização em consonância com os anseios inerentes à esfera de vida do sujeito. Tal fato não exclui a

colaboração do empregador e dos diversos *stakeholders* envolvidos nessa decisão. Contudo, dada a diversidade da força de trabalho, existirão necessidades individuais diversas – ao mesmo tempo que diferentes *sentidos* em relação às aspirações profissionais serão considerados nessa escolha.

Assim, a concepção de carreira sustentável consegue abarcar as principais ideias das concepções contemporâneas de carreira e agregar a questão da sustentabilidade ao pano de fundo dessas análises. A pós-modernidade é tida nesta pesquisa como justificativa para a postura móvel do sujeito ante o ambiente de incertezas em diversos âmbitos de sua vida. A carreira é, portanto, dinâmica, móvel, permeada de ciclos e experiências que visam a sobrevivência do indivíduo nesse contexto.

### **3.2.3 *Volunteer tourism* e a carreira: Fronteiras tênues entre vida e carreira**

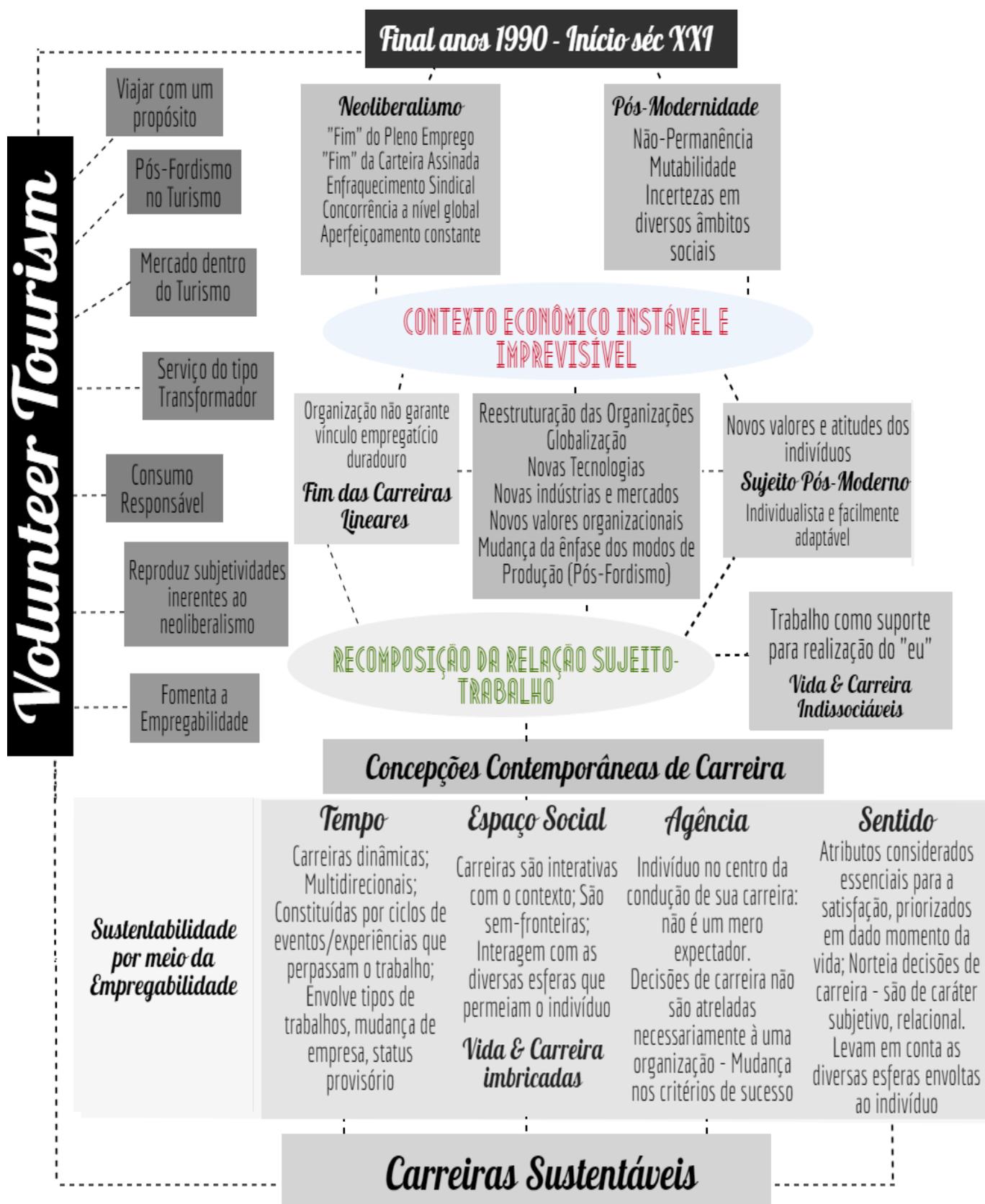
Na definição de De Vos e Van der Heijden (2015), dada fragilidade das barreiras das esferas de vida e trabalho, uma experiência de vida quando responsável por algum tipo de mudança a nível individual pode influir em questões inerentes à trajetória profissional. O *volunteer tourism*, por ser considerado experiência de vida capaz de gerar uma “tomada de consciência” (MCGEHEE; SANTOS, 2005), com potencial catártico (ZAHRA; MCINTOSH, 2007) e, efetivamente, “*life-changing*” (BENSON, 2010) a questão dos valores individuais (*sentido*) e significados atribuídos pelos sujeitos na experiência é relevante aos envolvidos. Na visão aqui proposta, de forma direta ou indireta essas reflexões perpassam a construção da carreira desses indivíduos.

A ideia da sustentabilidade (continuidade) aparece nessa relação, uma vez que experiências a nível individual podem contribuir para a manutenção das carreiras e agregar à empregabilidade do indivíduo (DE VOS E VAN DER HEIJDEN, 2015). O *volunteer tourism*, independentemente do motivo pelo qual tenha sido realizado, na visão aqui defendida pode auxiliar na sustentabilidade da carreira tanto por seu caráter de experiência turística diferenciada – pautada na imersão cultural, viagem para destino exótico, ideia de viagem como escape das situações cotidianas (ZAHRA; MACINTOSH, 2007) – quanto pelo seu potencial transformador (BROWN, 2005; COGHLAN; GOOCH, 2011; MCGEHEE; SANTOS, 2005; STEBBINS; GRAHAN, 2004; WEARING, 2001; MACINTOSH; ZAHRA, 2007), no momento em que o desenvolvimento pessoal adquirido pode ser considerado como competências fomentadoras de empregabilidade.

Ainda: a sustentabilidade da carreira pode ser preservada em ambas situações e é possível averiguar esse efeito quando se estuda os motivos que impulsionam o indivíduo realizar o *volunteer tourism*. Caso a experiência seja reflexo da “busca por um propósito maior” (WEARING, 2001, p. 1), ela é capaz de modificar percepções pessoais a respeito da vida do indivíduo e gerar novas reflexões a respeito de sua vida e carreira. Outrossim, a literatura já relata (ZAHRA; MCINTOSH, 2007; MCGEHEE; SANTOS, 2005; BENSON, 2010; BAILEY; RUSSEL, 2010; ULUSOY, 2016) casos de pessoas que afirmam terem efetivamente modificado percepções e atitudes, o que dentro do exposto pode perpassar, também, aspectos inerentes à suas carreiras.

Assim, as teorias até então apresentadas serviram como base para o raciocínio utilizado na argumentação aqui proposta. A figura 2 apresenta uma esquematização que visa a compreensão do leitor acerca do que foi até então abordado.

Figura 2 - Carreira e Volunteer Tourism.



Fonte: Elaborado pela autora.

#### 4 PERCURSO METODOLÓGICO

A pesquisa é do tipo exploratória com vertente qualitativa porquanto se intenta a compreensão do fenômeno sob a perspectiva dos participantes. Cabe ao investigador preocupar-se em identificar “o significado que as pessoas dão às coisas e à vida” (GODOY, 1995, p.62). A investigação da vivência dos entrevistados durante a experiência de *volunteer tourism* é passo valioso durante esse processo, a considerar experiências de vida anteriores que contribuem para a interpretação de seus pensamentos, sentimentos e ações atuais (GODOY, 1995).

Foram entrevistados 20 indivíduos (conforme Quadro 1) que realizaram uma atividade se configura como *volunteer tourism*. Devido à falta de consenso a respeito das características específicas da experiência, com base na revisão sistemática realizada e nos conceitos trabalhados no referencial teórico, considerou-se pessoas que realizaram viagens internacionais intermediadas por agências turísticas responsáveis por conectá-las à projetos sociais no exterior (WEARING, 2001; MCGEHEE, 2014). Nesses projetos o indivíduo deverá ter realizado atividades que se enquadram no conceito de “trabalho voluntário formal” proposto por Wilson (2000) – o qual necessariamente envolve uma organização do terceiro setor. Ademais, o *volunteer tourism* caracteriza-se por experiências turísticas de curto prazo, geralmente realizada num período de férias (WEARING, 2001). Os programas de voluntariado no geral estipulam um prazo mínimo de 1 semana para o voluntário se manter no projeto, portanto não se considerou necessário determinar um prazo mínimo de permanência.

Em consonância com o objetivo geral, não foi determinado um tempo pós-experiência para condução das entrevistas. A literatura internacional demonstra o potencial catártico do *volunteer tourism* (ZAHRA; MCINTOSH, 2007). Essa tomada de consciência pode acontecer durante ou após a vivência (MCGEHEE; SANTOS, 2005), ainda que a viagem seja de curto-prazo (WEARING, 2001). No entanto, a julgar pela natureza dinâmica das carreiras contemporâneas (DE VOS E VAN DER HEIJDEN, 2015) em constante interatividade com o contexto e momento de vida do indivíduo, o próprio planejamento da viagem pode ser considerado parte da construção das carreiras. Planejar uma viagem turística a nível do *volunteer tourism* envolve a consideração de diversas outras esferas sociais do sujeito (vida, trabalho, prioridades, família) e pode, também, perpassar, de alguma forma, a carreira dos envolvidos (ex: pela escolha dos programas de voluntariado; pelo país-destino).

Quadro 1: Características gerais dos entrevistados.

| Participante | Sexo | Idade | Estado Civil             | Formação                                               | Em que trabalha hoje?                                                             | Em que trabalhava na época da viagem?                              | Data da Viagem | País Escolhido | Programa Realizado                       | Tempo no Programa | Agência Responsável | Voluntariava antes da experiência?          | Voluntaria no Brasil atualmente, pós experiência?                                                |
|--------------|------|-------|--------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|------------------------------------------|-------------------|---------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| E1           | F    | 19    | Solteira                 | Cursando Publicidade (início do curso)                 | Empresa Jr. Trabalho não-remunerado.                                              | Cursava Psicologia e participava de grupo de estudos na área       | jan/17         | África do Sul  | Cuidar de crianças em orfanatos          | 2 semanas         | Exchange do Bem     | Não                                         | Não                                                                                              |
| E2           | F    | 30    | Solteira                 | Formada em Farmácia                                    | Trabalha como Farmacêutica                                                        | Trabalhava como farmacêutica mas em uma empresa diferente da atual | nov/15         | Gana           | Cuidar de bebês num orfanato             | 7 dias            | Volunteer Vacations | Não                                         | Não                                                                                              |
| E3           | F    | 22    | Solteira                 | Formada em Publicidade                                 | Trabalha como Freelancer com criação de marca                                     | Trabalhava como freelancer com criação de marca                    | jan/17         | África do Sul  | Cuidar de crianças em orfanatos          | 2 semanas         | Exchange do Bem     | Não                                         | Sim, participa de programas organizados pela comunidade em apoiando uma vila carente. (informal) |
| E4           | M    | 22    | Solteiro                 | Cursando Relações Internacionais (último ano de curso) | Trabalho voluntário na Cruz Vermelha e no SIBAI IMIGRAÇÃO no auxílio de migrantes | Não trabalhava.                                                    | jul/15         | África do Sul  | Reserva de Animais cuidar de pássaros    | 3 semanas         | CI                  | Sim (voluntariado informal, mas não formal) | Teve experiências com trabalho voluntário formal e informal.                                     |
| E5           | F    | 29    | Solteira                 | Formada em Biomedicina                                 | Trabalha com Pesquisa Clínica                                                     | Na mesma empresa que está atualmente                               | mar/17         | África do Sul  | Cuidar de crianças em orfanatos          | 2 semanas         | Exchange do Bem     | Sim, voluntariado formal.                   | Atualmente não.                                                                                  |
| E6           | M    | 28    | Solteiro                 | Formado em Administração                               | Trabalha como Gestor de Logística                                                 | Na mesma empresa que está atualmente                               | ago/17         | África do Sul  | Cuidar de animais selvagens numa reserva | 3 semanas         | Volunteer Vacations | Não                                         | Não                                                                                              |
| E7           | M    | 27    | Solteiro (União Estável) | Formado em Administração                               | Trabalha na área de supply chain                                                  | Na mesma empresa que está atualmente                               | nov/16         | África do Sul  | Cuidar de crianças em orfanatos          | 1 semana          | Exchange do Bem     | Sim, voluntariado formal e informal.        | Não                                                                                              |

|            |   |    |                          |                                                   |                                                                                          |                                      |        |               |                                                      |                   |                 |                                                                         |                                                           |
|------------|---|----|--------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|--------|---------------|------------------------------------------------------|-------------------|-----------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| <b>E8</b>  | F | 22 | Solteiro                 | Cursando Engenharia de Produção (final do curso)  | Não trabalha                                                                             | Não                                  | dez/16 | África do Sul | Cuidar de animais em extinção numa reserva. Chiitas  | 25 dias           | STB             | Não                                                                     | Não                                                       |
| <b>E9</b>  | F | 21 | Solteiro                 | Cursando Engenharia Civil                         | Estagiária num escritório de projeto estrutural                                          | Não                                  | jan/17 | África do Sul | Cuidar de crianças em hospital                       | 20 dias           | CI              | Sim, voluntariou em uma ONG de assistência social a crianças no BR      | Sim, voluntário formal na ONG doutorzinhos                |
| <b>E10</b> | F | 21 | Solteira                 | Cursando Engenharia de Produção (início do curso) | Trabalha como voluntária numa ONG de empreendedorismo social - atual presidente          | Na mesma empresa que está atualmente | jan/17 | África do Sul | Cuidar de crianças num orfanato                      | 1 mês             | STB             | Sim, trabalhava numa ONG de empreendedorismo social                     | Sim                                                       |
| <b>E11</b> | F | 27 | Solteira (União Estável) | Cursando Psicologia (final do curso)              | Estagia como psicóloga na área de psicologia escolar; faz alguns freelancer com tradução | Não                                  | dez/15 | Namíbia       | Projeto numa reserva com animais selvagens ameaçados | 1 mês e 2 semanas | CI              | Não                                                                     | Não                                                       |
| <b>E12</b> | F | 27 | Solteira                 | Formada em Farmácia                               | Numa multinacional da área alimentícia                                                   | Na mesma empresa que está atualmente | mai/17 | Gana          | Cuidar de crianças em orfanatos                      | 2 semanas         | Exchange do Bem | Sim, programas de voluntariado da empresa em que trabalha               | Sim, programas de voluntariado da empresa em que trabalha |
| <b>E13</b> | F | 24 | Solteira                 | Formada em Engenharia mecânica                    | Trabalha como consultora estratégica                                                     | Na mesma empresa que está atualmente | ago/17 | Peru          | Orfanato de meninas                                  | 1 mês             | Exchange do Bem | Sim, desde criança acompanha os pais, fez projetos com pessoas com AIDS | Não                                                       |
| <b>E14</b> | F | 22 | Solteira                 | Cursando Turismo (final do curso)                 | Não trabalha                                                                             | Não                                  | jul/17 | África do Sul | Cuidar de crianças num orfanato                      | 1 mês             | Exchange do Bem | Sim, diversos trabalhos informais que a acompanham desde criança        | Não                                                       |

|            |   |    |                     |                                                    |                                                                       |                                      |                     |                           |                                                                                  |                           |                                       |                                                                                                                                    |                                                                         |
|------------|---|----|---------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| <b>E15</b> | M | 24 | Solteiro            | Cursando Administração                             | Não trabalha                                                          | Não Trabalha                         | Dez/16              | Quênia                    | Cuidar de crianças, mulheres com AIDS e auxiliar o time de futebol da comunidade | 3 semanas                 | Volunteer Vacations                   | Sim, acompanhava os pais em ações sociais.                                                                                         | Não                                                                     |
| <b>E16</b> | F | 28 | Solteira            | Formada em Design                                  | Trabalha na área de comunicação visual e marketing                    | Sim, mesma empresa de atualmente     | ago/2016 e ago/2017 | Tailândia e África do Sul | Num santuário de elefantes e trabalhou cuidando de crianças                      | 2 semanas nos 2 programas | Volunteer Vacations e Exchange do Bem | Não                                                                                                                                | Não                                                                     |
| <b>E17</b> | F | 28 | Solteira            | Formada em Desenho Industrial                      | Está abrindo um negócio próprio; faz freelancer na área que se formou | Ganhava como freelancer              | ago/17              | África do Sul             | Cuidadora de crianças                                                            | 2 semanas                 | Exchange do Bem                       | Não, apenas doava dinheiro para instituições                                                                                       | Não, continua apenas doando para instituições                           |
| <b>E18</b> | F | 20 | Solteira            | Cursando Relações Internacionais (início do curso) | Não trabalha                                                          | Não trabalha.                        | jul/17              | Quênia                    | Dava aula de inglês para crianças                                                | 1 mês e 1 dia             | Exchange do Bem                       | Voluntária no Brasil mas durante um intercâmbio na Suíça atuou como voluntária no Nepal. Atuou em hospital do câncer com crianças; | Sim, atualmente faz voluntariado com projetos educacionais com crianças |
| <b>E19</b> | F | 21 | Solteira (namorado) | Cursando Direito (final do curso)                  | Trabalha em escritório de advocacia.                                  | Na mesma empresa que está atualmente | jul/17              | África do Sul             | Cuidar de crianças em orfanatos                                                  | 1 mês                     | CI                                    | Na liga feminina, organizava cafés coloniais para arrecadar fundos, com a universidade também                                      | Sim, continua com projetos locais de voluntariado                       |

|     |   |    |          |                     |                       |                                           |        |               |                                                     |           |                 |                                                                                                                          |                                                           |
|-----|---|----|----------|---------------------|-----------------------|-------------------------------------------|--------|---------------|-----------------------------------------------------|-----------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| E20 | F | 32 | Solteira | Formada em Economia | Trabalha com finanças | Sim, na mesma empresa que está atualmente | jun/17 | África do Sul | Trabalhou num hospital entretendo crianças enfermas | 2 semanas | Exchange do Bem | Sim, foi fruto de uma ONG; ONG deu oportunidade de entrada; faz constantes trabalhos voluntários na APAE, Liga Solidária | Sim, continua com projetos de voluntariados ligados à ONG |
|-----|---|----|----------|---------------------|-----------------------|-------------------------------------------|--------|---------------|-----------------------------------------------------|-----------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|

Fonte: Elaborado pela autora.

No período compreendido entre final de agosto e início de outubro de 2017, iniciou-se o processo de busca por respondentes e coleta de dados. O acesso à essa população se mostrou complicado, uma vez que agências turísticas atendem em todo território nacional e não dependem de uma visita na sede física. Os voluntários, portanto, encontram-se espalhados Brasil afora, ainda que tenham ido por uma agência turística sediada em determinado estado. Ademais, por se tratar de um serviço relativamente novo no país, no que diz respeito a empresas *especializadas* nesse tipo de turismo não houve outro recorte além da procura de pessoas que tenham realizado a atividade. Na falta de estudos-base dentro do contexto brasileiro<sup>20</sup>, optou-se por ouvir os envolvidos na atividade, sem restrição de muitos critérios dada a dificuldade inicial de encontrar essas pessoas.

Para ter acesso a esse público a autora teve o esforço de contatar as agências de viagens que forneciam a modalidade de realizar voluntariado no exterior, bem com as especializadas nesse tipo de serviço. Eduardo Mariano, fundador da Exchange do Bem, possui uma política na empresa de que todos os voluntários enviados pela organização devem autorizar o contato para conversar sobre a experiência e divulgar relatos de viagem. Em conversa com Eduardo, descobriu-se que esse tipo de estratégia visa aproximar voluntários e pessoas que intentam viajar, mas não possuem companhia. A rede de contatos com outros voluntários fomenta a atividade – fato constatado no trabalho de McGehee e Santos (2005) e facilita o acesso com esses indivíduos. Assim, a pedido da autora, a Exchange do Bem disponibilizou uma lista de clientes que realizaram viagens intermediados por eles no período de dezembro de 2016 a agosto de 2017. Inicialmente foi realizado um contato prévio por e-mail no qual se obteve 11 pessoas interessadas em participar da pesquisa.

Ainda que se tenha realizado contato com outras agências turísticas, apenas a Exchange do Bem forneceu essas informações. No entanto, a Volunteer Vacations, outra empresa especializada em *volunteer tourism*, disponibiliza e incentiva o contato entre voluntários por meio de suas contas nas redes sociais (Facebook e Instagram) ao divulgar os perfis sociais dos seus clientes. Conforme Wilson, Goslin e Graham (2012), o Facebook se mostra uma profícua rede para recrutamento de participantes de pesquisa:

Com mais de 800 milhões de usuários ativos, o Facebook está mudando a forma como centenas de milhões de pessoas se relacionam e compartilham informações. Uma rápida diversidade de pesquisas acompanha a ascensão meteórica do Facebook enquanto cientistas sociais reconhecem o impacto do Facebook na vida social. Ademais, pesquisadores reconhecem a utilidade do Facebook como uma ferramenta

---

<sup>20</sup> No decorrer da presente pesquisa foi defendida uma tese de doutorado pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) a qual discorre diretamente sobre a temática do *volunteer tourism* (GOMES DE ALMEIDA, 2016).

inovadora para observar comportamentos dentro dum contexto natural, testar hipóteses e recrutar participantes (WILSON; GOSLIN; GRAHAN, 2014).

Dado que a Exchange do Bem está em funcionamento desde o final de 2016, procurou-se nas redes sociais da Volunteer Vacations a divulgação de voluntários que tenham ido num período anterior a esse ano a fim de diversificar no quesito “tempo” de ida. Isso, no entanto, não é um critério decisivo, apenas uma preferência preliminar na escolha. Destarte, por meio de suas contas no Facebook e Instagram, a autora entrou em contato com alguns voluntários com perfil divulgado pela Volunteer Vacations, primeiramente objetivando àqueles que viajaram nos anos anteriores à 2016 – mas na falta destes não havia restrição de data. Por fim, cerca de 10 pessoas foram efetivamente contactadas e 2 conseguiram participar do estudo.

Conforme as entrevistas foram sendo realizadas, percebeu-se o *networking* formado entre os turistas que realizam esses tipos de programas. Dependendo do trabalho voluntário desenvolvido no exterior, muitas atividades são realizadas em grupos e acabam por incentivar relações interpessoais que são, inclusive, relatadas como ponto-alto das viagens (MCGEHEE, SANTOS, 2005). Assim, o método bola-de-neve (*snowball*) (BERNARD, 2017) se mostrou uma ferramenta também adequada à pesquisa. Na interpretação de Vinuto (2016, p. 204) o método *snowball* “procura tirar proveito das redes sociais dos entrevistados identificados para fornecer ao pesquisador um conjunto cada vez maior de contatos potenciais”. Desse processo foram encontrados respondentes oriundos de agências turísticas não-especializadas em *volunteer tourism* mas ainda dentro dos critérios estabelecidos.

Por fim, os entrevistados foram mapeados e características gerais pertinentes à pesquisa podem ser vislumbradas no Quadro 1. O anonimato foi assegurado identificando-se os participantes como E1 (Entrevistado 1), E2 (Entrevistado 2) com base na ordem cronológica das entrevistas. Foram realizadas entrevistas presenciais e via aplicativos on-line (Skype ou videoconferência pelo Messenger) conforme disponibilidade ou residência do entrevistado (JANGHORBAN; ROUDSARI; TAGHIPOUR, 2014).

#### 4.1 COLETA DE DADOS

Como método de coleta de dados foram utilizadas entrevistas semi-estruturadas. Esse tipo de entrevista combina perguntas abertas e fechadas em que se segue um roteiro previamente definido num contexto semelhante ao de uma conversa informal (BONI; QUARESMA, 2005). Ainda que haja um roteiro proposto é desejado que o entrevistado discorra sobre a temática em questão. Cabe também ao investigador ter a sensibilidade para dirigir a discussão para o assunto

que o interessam “fazendo perguntas adicionais para elucidar questões que não ficaram claras ou ajudar a recompor o contexto da pesquisa caso o informante tenha ‘fugido’ ou tenha dificuldades com ele” (BONI; QUARESMA, 2005, p. 75).

A entrevista semi-estruturada foi considerada adequada em decorrência da natureza dos objetivos do estudo. Dos 20 participantes, 15 (ver Quadro 2: Característica das entrevistas) residem em outros estados/cidades, o que, por questões financeiras, impossibilitou o contato direto com o pesquisador. Assim, com a finalidade de romper a barreira geográfica, optou-se pela entrevista via aplicativo de comunicação on-line conforme recomendação de Janghorban, Roudsari e Taghipour (2014). Os procedimentos de entrevista foram semelhantes tanto na forma presencial como nos aplicativos. O recrutamento via e-mail foi idêntico em ambos casos, nos quais houve conversação em busca de acordo com melhores datas/horários para as entrevistas (JANGHORBAN; ROUDSARI; TAGHIPOUR, 2014). O aplicativo preferencial para conversa era o Skype, mas caso o entrevistado não tivesse acesso ou não soubesse utilizar optava-se pela videoconferência do Messenger – aplicativo vinculado ao Facebook.

A flexibilidade da entrevista via aplicativos on-line se mostrou um aspecto positivo em relação ao tempo, mas na visão da autora há alguns reveses na utilização desse método. Ainda que facilite no quesito mobilidade, as entrevistas on-line geralmente foram realizadas durante o tempo de lazer ou intervalo de trabalho dos participantes. Tal situação, num primeiro momento, gerou certo constrangimento por parte da investigadora uma vez que de alguma forma se sentia invadindo o espaço privado dos entrevistados. No entanto, o tom informal do método de entrevista semi-estruturada (BONI; QUARESMA, 2014) foi adotado a fim de quebrar esse mal-estar inicial, ao passo que as entrevistas assumiram o caráter de “bate-papo”. A informalidade da conversa acabou por gerar um ambiente amigável entre pesquisador-entrevistado, ao ponto que ao final da entrevista muitos até agradeciam pela oportunidade de conversarem sobre a experiência.

Foram tomados os devidos cuidados éticos necessários independentemente da maneira como esses indivíduos foram acessados. Aos participantes, portanto, foram explicadas informações gerais acerca da pesquisa e da pesquisadora, bem como houve a entrega do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em anexo no **apêndice A** – além de um espaço para eventuais dúvidas sobre o procedimento. Quando realizada *on-line*, o TCLE foi enviado via e-mail, no qual o respondente terá a liberdade de concordar, ou não, bem como discuti-lo antes do início da entrevista – etapa esta realizada durante a videoconferência, no início da mesma.

O roteiro foi guiado para perguntas pontuais a respeito da experiência. A autora, no entanto, reconhece o quão sutil pode ser a forma como uma experiência de *volunteer tourism* perpassa a carreira dos envolvidos. Nesse sentido, a pesquisadora tomou o cuidado de não intervir fortemente nos relatos, a fim de não direcionar para uma resposta específica. Destarte, dada a sutileza do tema, entrevistou-se 20 participantes e considerou-se todos os relatos, ainda que de curta duração (ver Quadro 2: Característica das Entrevistas). Intentou-se verificar de que forma o trabalho/carreira dos entrevistados aparecia nos relatos em qualquer parte do processo envolvendo o *volunteer tourism* – motivação inicial, planejamento da viagem, percepção da experiência durante e pós a vivência no exterior.

**Quadro 2: Característica das Entrevistas.**

| Entrevistado | Duração da Entrevista | Tipo de Entrevista |
|--------------|-----------------------|--------------------|
| E1           | 40'                   | Presencial         |
| E2           | 30'                   | Skype              |
| E3           | 40'                   | Presencial         |
| E4           | 43'                   | Presencial         |
| E5           | 54'                   | Presencial         |
| E6           | 53'                   | Skype              |
| E7           | 45'                   | Skype              |
| E8           | 35'                   | Skype              |
| E9           | 33'                   | Skype              |
| E10          | 40'                   | Skype              |
| E11          | 30'                   | Presencial         |
| E12          | 33'                   | Skype              |
| E13          | 26'                   | Skype              |
| E14          | 23'                   | Skype              |
| E15          | 25'                   | Skype              |
| E16          | 40'                   | Skype              |
| E17          | 42'                   | Skype              |
| E18          | 20'                   | Skype              |
| E19          | 40'                   | Skype              |
| E20          | 56'                   | Skype              |

Fonte: Elaborado pela autora.

No **apêndice B** está disposto o roteiro semi-estruturado adotado na condução das entrevistas, que foram gravadas em áudio e posteriormente transcritas para análise. As perguntas visam atender ao objetivo geral de pesquisa, guiadas por objetivos específicos que auxiliarão (conforme exposto no Quadro 3: Perguntas Associadas aos Objetivos de Pesquisa).

Conforme proposto por Vergara (2009), o roteiro foi validado por docentes e doutores pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul e posteriormente submetido à uma entrevista-piloto para eventuais ajustes.

### Quadro 3: Perguntas Associadas aos Objetivos de Pesquisa

**Objetivo Geral:** Compreender como a experiência do *volunteer tourism* perpassa a construção da carreira daqueles que realizam a atividade.

| Aspectos observados nas perguntas                           | Perguntas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Objetivo Específico                                                          |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Aspectos sócio-demográficos dos entrevistados               | Pode se apresentar, brevemente... (nome, idade, formação, estado civil, trabalha em quê, trabalhava quando foi viajar?)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                              |
| Aspectos relacionados ao <i>volunteer tourism</i>           | 1. Em que ano você realizou o voluntariado para o exterior ?; 2. Para qual país você viajou; Por qual empresa? Que tipo de programa você realizou no exterior e quanto tempo durou a sua experiência como voluntário?; 3. E por que você escolheu esse país/programa? Algum motivo em especial?; 4. O que mais te motivou a fazer uma experiência de voluntariado no exterior?; 5. Por que escolheu esse tipo de atividade turística e não um destino convencional?; 6. Você estava empregado quando realizou o programa de voluntariado no exterior? Se sim, viajou nas suas férias? | Conhecer as características-gerais dos <i>voluntourists</i> brasileiros      |
| Motivações para realizar o <i>volunteer tourism</i>         | Por que você decidiu realizar a atividade nessa etapa da sua vida? Foi por algum motivo em especial (Ex: desemprego; desilusão amorosa; vontade de sair da zona de conforto); Discorrer sobre.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Descobrir motivos/razões que levam os indivíduos a buscarem essa experiência |
| Aspectos da vivência na atividade; relatos, reflexões sobre | 1. Fale-me brevemente sobre sua experiência como voluntário. Algum momento marcante?<br>2. O tempo que você ficou realizando o voluntariado correspondeu às suas expectativas? Achou pouco tempo/tempo bom/ razoável?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Investigar a vivência do sujeito durante o processo                          |

|                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Como a experiência é percebida no pós-viagem; O que a experiência significou? O indivíduo se vê diferente? Mudou algum hábito? Percepção? Se sentiu transformado? Como?</b></p> | <p>1. Você acha que a experiência mudou algo em relação a seu papel na sociedade? Você mudou algum hábito depois desse contato com outra cultura? Pensa diferente a respeito de alguma coisa? Fale mais sobre.</p> <p>2. De modo geral, fale-me um pouco sobre sua percepção, agora, da experiência. O que ela significou para você? Você acha que foi capaz de te transformar, de alguma de maneira? Cite algum exemplo versando COMO se deu essa transformação (exemplos concretos).</p> | <p>Identificar se ocorrem mudanças de percepção do sujeito a respeito de vida/carreira no período após a experiência.</p> |
| <p><b>Como acha que o mercado percebe a experiência</b></p>                                                                                                                           | <p>Como acha que o mercado de trabalho enxerga alguém que fez esse tipo de atividade? Até que ponto você percebe como um diferencial? Quando você viajou pensou que valorizaria o seu currículo? Fale mais sobre.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                           |
| <p><b>Investigar o momento de trajetória profissional que o indivíduo se encontra; De que forma a experiência é percebida nessa trajetória</b></p>                                    | <p>1. Fale-me mais sobre o estado atual da sua trajetória profissional (o que vem buscando, no que baseia suas escolhas...);</p> <p>2. Hoje, você pode dizer que experiência de voluntariado teve algum impacto na sua vida profissional? (mudou de emprego/área/curso/objetivos de carreira?) Fale mais sobre.</p>                                                                                                                                                                        |                                                                                                                           |

Fonte: Elaborado pela autora.

#### 4.1.1 Técnica de análise dos dados

As entrevistas realizadas foram transcritas e posteriormente analisadas por meio da técnica de análise de conteúdo. Trata-se de uma técnica híbrida a qual possui uma etapa descritiva com base num esquema de categorização construída via mecanismos lógico-dedutivos provenientes de quadros conceituais, como uma dimensão interpretativa decorrente da interação do analista face ao objeto de estudo (COLBARI, 2014; BAUER, 2002). O conteúdo da análise foi preparado tendo em vista que o processo de extração de sentidos dos dados de texto deva ser condizente aos objetivos propostos na pesquisa (CRESWELL, 2007).

Inspirada na indicação de Minayo et al. (2014), a análise de conteúdo foi dividida em três etapas: (1) transcrição e organização dos conteúdos das entrevistas; (2) agrupamento por meio da categorização dos conteúdos; e (3) análise do conteúdo já categorizado.

Deste modo, após a transcrição das entrevistas foram realizadas exaustivas e aprofundadas leituras a fim de demarcar e selecionar conteúdos pertinentes e correlatos aos objetivos da pesquisa (BARDIN, 2006). O agrupamento do conteúdo em categorias foi resultado de uma construção realizada no decorrer da leitura das transcrições (*a posteriori*).

Outrossim, o raciocínio empregado na formação de cada grupo de categorias está expresso no decorrer da análise, de forma a introduzir e facilitar o entendimento do leitor.

A construção da análise partiu dos objetivos específicos do trabalho que corroborou para a construção das seguintes macrocategorias: “Os participantes da pesquisa: quem são os voluntourists entrevistados?”; “Aspectos envolvidos no momento anterior da viagem: motivadores da viagem”; “Vivências durante os programas de *volunteer tourism*”; e “Pós-experiência: como ficam aspectos de vida, trabalho e carreira?”. Após, foram realizadas diversas leituras das entrevistas transcritas de forma que novas subcategorias emergem por meio dos relatos (Quadro 4). Tais subcategorias serão mais proeminentemente exploradas nos tópicos específicos de análise.

**Quadro 4: Formação de Categorias.**

| Macrocategorias                                                               | Microcategorias                     |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Os participantes da pesquisa: quem são os <i>voluntourists</i> entrevistados? | Sonhadores                          |
|                                                                               | Bem-Resolvidas                      |
|                                                                               | Inquietos                           |
| Aspectos envolvidos no momento anterior da viagem: motivadores da viagem.     | Turismo com Significado             |
|                                                                               | Experiências de Vida                |
|                                                                               | Momentos de Crise                   |
|                                                                               | Busca por Sentido                   |
| Vivências durante os programas de <i>volunteer tourism</i>                    | Envolvimento Afetivo                |
|                                                                               | Choque de Realidades                |
|                                                                               | Experiências <i>Soft</i>            |
| Pós-Experiência: como ficam aspectos de vida, trabalho e carreira?            | Tomada de Consciência               |
|                                                                               | Consumo Consciente                  |
|                                                                               | Desenvolvimento Pessoal no Trabalho |
|                                                                               | Reavaliação de Escolhas de Carreira |

Fonte: Elaborado pela autora.

Por fim, utilizou-se da inferência como processo mental de análise dos relatos dos participantes (COLBARI, 2014). Sempre que possível foi realizada uma aproximação com as teorias abordadas no referencial teórico, bem como introdução e apresentação de novos conceitos que viessem a contribuir na compreensão do que se intenta expor.

## 5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A categorização para a análise dos resultados considerou a constante interação entre o sujeito e o contexto que o cerca no processo de construção de sua carreira (DE VOS; VAN HEIJDEN, 2015; BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b). As categorias se inter cruzam e por vezes se correlacionam.

### 5.1 OS PARTICIPANTES DA PESQUISA: QUEM SÃO OS *VOLUNTOURISTS* ENTREVISTADOS?

Dado que âmbitos de vida e carreira se mostram interligados, conhecer características comuns aos participantes é valoroso ponto inicial de análise. São, no geral, jovens-adultos com idades entre 19 e 32 anos, em momentos de vida/carreira distintos. Ainda que tenham alguns pontos em comum, os contextos de vida são demais heterogêneos para que se encontrasse uma classificação realmente abrangente. No entanto, encontrou-se semelhanças no que diz respeito ao “momento de carreira” vivenciado pelos participantes em consonância com as teorias de carreira aqui expostas (Quadro 5).

**Quadro 5: Participantes da pesquisa.**

| <b>Categoria</b>      | <b>Entendimento</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Participantes</b>                             |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <b>Sonhadores</b>     | Caracterizada primordialmente por indivíduos que no momento da entrevista encontravam-se com a graduação incompleta ou recém-formados. São provenientes de famílias com alto poder aquisitivo o que permite a realização de viagens ao exterior. Suas experiências profissionais estão pautadas em estágios e/ou trabalhos não-remunerados. No geral, mostram-se pessoas abertas à novos desafios/oportunidades e não possuem um plano fixo de carreira. Suas aspirações profissionais levam em consideração valores e crenças pessoais. | E1, E3, E4, E8, E9, E10, E13, E14, E15, E18, E19 |
| <b>Bem-Resolvidas</b> | Compreende um grupo de mulheres com aspirações de vida/carreira fortemente influenciadas pelo contexto. Foram agrupadas por estarem num momento estável de carreira e por possuírem uma certa maturidade profissional com experiências anteriores. Já passaram por algum tipo de mudança e hoje encontram-se vivenciando um momento estável após essa experiência. Possuem a maior média de idade nessa categoria.                                                                                                                       | E2, E11, E12, E17, E20                           |

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                 |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| <b>Inquietos</b> | Caracterizam-se por declararem estarem num momento de ascensão de carreira. Podem ser considerados bem-sucedidos no atual momento de carreira. Apesar da pouca idade (todos possuem mais de 25 anos e menos de 30) ocupam cargos de importância e de grande responsabilidade nas empresas em que atuam. Gostam de desafios profissionais que sejam compatíveis com seus valores pessoais. | E5, E6, E7, E16 |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|

Fonte: Elaborado pela autora.

### 5.1.1 Sonhadores

De maneira geral, os Sonhadores são participantes solteiros, em início de trajetória profissional com a graduação em curso e/ou recém formados em diferentes cursos. Suas experiências profissionais são no geral com estágio, mas dada a pouca idade não possuem, ainda, uma sólida construção profissional. Seus investimentos de vida/carreira são, na maioria das vezes, financiados pelos pais. A maioria dos entrevistados já realizavam algum tipo de atividade de voluntariado e ficaram de 2 semanas a 1 mês no *volunteer tourism*. As características gerais dos participantes do grupo são retomadas no Quadro 6 para um melhor acompanhamento da análise realizada.

**Quadro 6: Os Sonhadores**

| Sexo | Idade | Estado Civil | Formação | Em que trabalha hoje?                                  | Em que trabalhava na época da viagem?                           | País Escolhido                                               | Programa Realizado | Tempo no Programa                                   | Voluntariava antes da experiência? |     |
|------|-------|--------------|----------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------|-----|
| E1   | F     | 19           | Solteira | Cursando Publicidade (início do curso)                 | Empresa Jr. Trabalho não-remunerado.                            | Cursava Psicologia e participava de grupo de estudos na área | África do Sul      | Cuidar de crianças em orfanatos                     | 2 semanas                          | Não |
| E3   | F     | 22           | Solteira | Formada em Publicidade                                 | Freelancer com criação de marca                                 | Freelancer com criação de marca                              | África do Sul      | Cuidar de crianças em orfanatos                     | 2 semanas                          | Não |
| E4   | M     | 22           | Solteiro | Cursando Relações Internacionais (último ano de curso) | Trabalho voluntário na Cruz Vermelha e no SIBAI com imigrantes. | Não Trabalhava.                                              | África do Sul      | Reserva de Animais cuidar de pássaros               | 3 semanas                          | Sim |
| E8   | F     | 22           | Solteiro | Cursando Engenharia de Produção (final do curso)       | Não trabalha                                                    | Não trabalhava.                                              | África do Sul      | Cuidar de animais em extinção numa reserva. Chiitas | 25 dias                            | Não |

|     |   |    |                     |                                                    |                                                                                 |                                      |               |                                                                                  |               |     |
|-----|---|----|---------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----|
| E9  | F | 21 | Solteiro            | Cursando Engenharia Civil                          | Estagiária num escritório de projeto estrutural                                 | Não trabalhava .                     | África do Sul | Cuidar de crianças em hospital                                                   | 20 dias       | Sim |
| E10 | F | 21 | Solteira            | Cursando Engenharia de Produção (início do curso)  | Trabalha como voluntária numa ONG de empreendedorismo social - atual presidente | Na mesma empresa que está atualmente | África do Sul | Cuidar de crianças num orfanato                                                  | 1 mês         | Sim |
| E13 | F | 24 | Solteira            | Formada em Engenharia mecânica                     | Trabalha como consultora estratégica                                            | Na mesma empresa que está atualmente | Peru          | Orfanato de meninas                                                              | 1 mês         | Sim |
| E14 | F | 22 | Solteira            | Cursando Turismo (final do curso)                  | Não trabalha                                                                    | Não                                  | África do Sul | Cuidar de crianças num orfanato                                                  | 1 mês         | Sim |
| E15 | M | 24 | Solteiro            | Cursando Administração                             | Não trabalha                                                                    | Não Trabalha                         | Quênia        | Cuidar de crianças, mulheres com AIDS e auxiliar o time de futebol da comunidade | 3 semanas     | Sim |
| E18 | F | 20 | Solteira            | Cursando Relações Internacionais (início do curso) | Não trabalha                                                                    | Não trabalha.                        | Quênia        | Dava aula de inglês para crianças                                                | 1 mês e 1 dia | Sim |
| E19 | F | 21 | Solteira (namorado) | Cursando Direito (final do curso)                  | Trabalha em escritório de advocacia.                                            | Na mesma empresa que está atualmente | África do Sul | Cuidar de crianças em orfanatos                                                  | 1 mês         | Sim |

Fonte: Elaborado pela autora.

Por serem acostumados a viajar para o exterior, o *volunteer tourism* aparece como uma viagem diferenciada e com propósitos menos egoísticos dentro das já realizadas anteriormente. Na literatura do *volunteer tourism*, esse turista é frequentemente caracterizado como alguém que busca um propósito maior em suas viagens (BROWN, 2005; VRASTI, 2013). Conforme expresso na fala de E10:

A minha família tem super boas condições. Então eu viajei bastante até aqui. E já fui para os EUA, já fui para alguns lugares então assim, eu achei que eu podia me doar mais do que fazer alguma coisa só para me agradar, sabe (E10).

Boas condições financeiras dos familiares e o contato com diversas oportunidades profissionais permitem que esses participantes encarem esse momento como uma etapa de descobertas e aprendizados. Os participantes da categoria, no geral, demonstram pouca preocupação em buscar uma carreira sólida dentro de uma mesma organização e se mostram abertos para encarar oportunidades que eventualmente se apresentem. “Eu estou prestando para trabalhar no terceiro setor, ou na indústria que era meu sonho, também estou aplicando para

estudar fora, enfim, vários planos A, B, C e D (E13)”; “Eu gosto do meu trabalho, eu gosto da minha equipe, mas eu quero ir pro mundo (E19)”.

De certa maneira essa postura é também facilitada pelo pensamento pós-moderno (BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b). Conforma com a ideia do sujeito pós-moderno exposta na pesquisa de Bendassolli (2009, p. 394) “sem um objetivo único ao qual se dedicar, nem uma tradição em que se fixar, individualizado, arrisca-se em busca dos projetos que possam materializar seus interesses e desejos”. A reflexão de E10 acerca de suas aspirações e perspectivas profissionais representa essa ideia:

Eu sei onde eu quero estar daqui 10 anos, mas não é uma coisa fixa. Eu quero ter a minha casa, minha família, eu quero ter uma condição boa, eu quero viajar. Quero comprar minhas coisinhas, quero comer bem. Mas eu não vejo emprego que eu fale: "meu, eu quero ter isso, se eu não for isso eu não vou ser feliz". Eu sou uma pessoa bem do presente, as oportunidades vêm e eu avalio se encaixam ou não em mim. E abraço, sabe (E10).

Na carreira, o pensamento pós-moderno é refletido na falta de apego à uma única empresa, atividade ou ocupação (BENDASSOLLI, 2009). Os Sonhadores, por sua vez, encaram a organização como uma oportunidade de desenvolvimento (BARUCH, 2004; HALL, 1996). Sua lealdade à empresa permanece enquanto a experiência seja considerada proveitosa e compatível com suas prioridades de momento. “Eu tava fazendo estágio porque é meu último ano da faculdade e eu já trabalhei na área, mas aí eu tive que me afastar por conta da faculdade, mesmo, por priorizar a faculdade (E14)”; “Meu estágio com obra serviu para me mostrar que eu não queria obra (E9)”.

O casamento não foi em nenhum momento mencionado como planos futuros de vida/carreira desse grupo, o que vai ao encontro da ideia de “enfraquecimento” de instituições até então fortes na modernidade (BENDASSOLLI, 2007). Ainda que este assunto não tenha entrado em pauta na entrevista realizada, chama a atenção o fato de em nenhum momento a aspiração de “constituir família” tenha sido considerada pelo grupo.

A mudança na relação sujeito-trabalho (BENDASSOLLI, 2009) típica desse contexto é refletida nas posturas profissionais dos entrevistados que aderem a outras relações de trabalho que não o estágio ou carteira assinada. “Hoje eu trabalho como *freelancer*, fazendo trabalhos de *freelancer* principalmente com criação de marca e identidade visual (E3)”; “Eu tive outras opções mas escolhi trabalhar com essa [trabalho voluntário] porque eu achei que ia me preparar para o que eu queria: trabalhar na ONU dentro da área humanitária (E4)”. Quando os objetivos da organização não são compatíveis com os seus próprios, os participantes desse grupo não hesitam em buscar outras atividades ou empresas em concordância com suas aspirações:

Entre trabalhar lá ou ficar em casa lendo, eu preferia ficar em casa lendo, sei lá, porque eu gosto de estudar também, sabe. Um dos meus objetivos é ser professor então ficar lá não era uma coisa que me instigava. Não estava motivado a estar lá. E daí eu sai da secretaria de turismo de POA para fazer trabalho voluntário (E4).

Ainda que não tenham um objetivo de carreira fixo, os Sonhadores almejam consolidar suas trajetórias profissionais com base em seus próprios valores e crenças. Perspectivas contemporâneas de carreira (BARUCH, 2004; HALL, 1996; 2004) enfatizam essa tendência na atual relação do indivíduo com o trabalho. Entre os múltiplos caminhos a serem percorridos pelo sujeito (BARUCH, 2004), as escolhas consideradas são norteadas por motivações intrínsecas. Tal situação é característica do grupo estudado. “Eu não consigo apostar tudo numa coisa só, então estou apostando em várias coisas que sei que vou gostar” (E13); “Eu vou tentar colocar na balança o que vai me ajudar a chegar em algum lugar que eu possa realmente tentar fazer a diferença (E4)”.

A vontade de “tentar fazer a diferença” (E4) é outra característica explícita dos Sonhadores. Nesse sentido, objetivos de vida e carreira se imbricam e perpassam os diversos espaços sociais (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) dos participantes. A intenção de efetivamente seguir numa carreira que seja coerente aos seus propósitos passa por desejos de atuar em prol do social aparece constantemente nos relatos. “Eu vou fazer publicidade para o bem (E1)”; “Eu gostaria de trabalhar com algo que eu pudesse fazer o bem para outras pessoas (E14), “Quero ajudar outras pessoas a ajudarem outras pessoas e viver disso (E18)”; “Meu objetivo seria trabalhar com esporte ou relacionado à alguma instituição tipo ONU, que envolva pessoas, sabe. Que não envolva só número. Que envolva pessoas e mudança na vida das pessoas, com sentimento tipo o futebol (E15)”; e “Meu objetivo final, assim, seria poder ajudar o máximo de pessoas possível (E4)”. E3, inclusive, recém-formada, apresenta uma visão crítica sobre o curso de formação por ser dissonante de seus valores pessoais.

Eu sou uma publicitária meio contra a publicidade, sabe. Eu acho que as empresas não têm que investir os seus milhões em campanhas do jornal nacional, sabe. Aí tipo pega esse dinheiro e faz uma coisa boa para os outros, sabe [...] porque eu acho essa coisa, tipo, acho muito "vendas, vendas, vendas", e ganhar dinheiro, ganhar dinheiro. E não é uma coisa, tipo, se preocupar com as pessoas, sabe? (E3).

Os Sonhadores, portanto, são pessoas jovens no início da construção de suas carreiras. Solteiros, se mostram cidadãos do mundo e não demonstram interesse primordial em constituir família. Possuem traços da postura do sujeito pós-moderno (BENDASSOLLI, 2009) em sua maneira de enxergar e conceber aspectos de vida/carreira, principalmente por estarem em início de trajetória profissional. São, no geral, preocupados em moldar suas carreiras em algo que possa ser benéfico para a sociedade. Não possuem um objetivo de carreira fixo e se mostram

abertos a oportunidades imediatas. Encaram a organização como uma oportunidade para desenvolvimento (BARUCH, 2004; HALL, 1996).

### 5.1.2 Bem-Resolvidas

Esta categoria diz respeito ao grupo com maior média de idade entre os entrevistados (Quadro 7). São solteiras ou estão em uma união estável com seus companheiros. Possuem uma ou mais graduações, além de especializações dentro de sua área de atuação. 3 delas não haviam voluntariado formalmente antes, mas expressaram um desejo de já ter realizado a atividade antes da viagem.

As Bem-Resolvidas foram agrupadas primordialmente por terem passado por situações de vida que de alguma forma colaboraram fortemente na construção da sua trajetória profissional. Por esse motivo, diferentemente dos Sonhadores, as Bem-Resolvidas possuem certa maturidade em decorrência de experiências de vida/carreira vivenciadas até então. Não deixam suas opções de vida em aberto e, na maioria das vezes, sabem já onde querem chegar. Isso ocorre tanto pela experiência adquirida, quanto pelo contexto vivenciado. Isso não significa que tenham um plano fixo de carreira, no entanto, são menos suscetíveis a mudanças constantes em razão do que já vivenciaram.

**Quadro 7: As Bem-Resolvidas.**

| Sexo | Idade | Estado Civil | Formação                 | Em que trabalha hoje?                | Em que trabalhava na época da viagem?                                       | País Escolhido                                                     | Programa Realizado | Tempo no Programa               | Voluntariava antes da experiência? |                                                           |
|------|-------|--------------|--------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| E2   | F     | 30           | Solteira                 | Formada em Farmácia                  | Trabalha como farmacêutica                                                  | Trabalhava como farmacêutica mas em uma empresa diferente da atual | Gana               | Cuidar de bebês num orfanato    | 7 dias                             | Não                                                       |
| E11  | F     | 27           | Solteira (União Estável) | Cursando Psicologia (final do curso) | Estagia como psicóloga na área de psicologia escolar e tradutora freelancer | Não                                                                | Namília            | Reserva de animais selvagens    | 1 mês e 2 semanas                  | Não                                                       |
| E12  | F     | 27           | Solteira                 | Formada em Farmácia                  | Numa multinacional da área alimentícia                                      | Na mesma empresa que está atualmente                               | Gana               | Cuidar de crianças em orfanatos | 2 semanas                          | Sim, programas de voluntariado da empresa em que trabalha |
| E17  | F     | 28           | Solteira                 | Formada em Desenho Industrial        | Está abrindo um negócio próprio; faz freelancer na área que se formou       | Ganhava como freelancer                                            | África do Sul      | Cuidadora de crianças           | 2 semanas                          | Não, apenas doava dinheiro para instituições              |

|     |   |    |          |                     |                       |                                           |               |                                                     |           |                                             |
|-----|---|----|----------|---------------------|-----------------------|-------------------------------------------|---------------|-----------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------|
| E20 | F | 32 | Solteira | Formada em Economia | Trabalha com finanças | Sim, na mesma empresa que está atualmente | África do Sul | Trabalhou num hospital entretendo crianças enfermas | 2 semanas | Sim, voluntária na Liga Solidária e na APAE |
|-----|---|----|----------|---------------------|-----------------------|-------------------------------------------|---------------|-----------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------|

Fonte: Elaborado pela autora.

Seus planos de carreira, portanto, foram sendo construídos com base em experiências prévias que em algum momento forçaram uma mudança de postura em relação a vida/carreira. Sobre essas mudanças, cada uma delas tem um motivo em particular, mas acabaram por moldar o planejamento de carreira ou vida das entrevistadas. E2 deixa sua vida em Rondônia para morar no interior de São Paulo, a fim de ficar perto de um importante polo industrial; E11, após uma série de questionamentos internos, abandona o curso de jornalismo em seu último semestre para iniciar uma graduação em psicologia; E12 planeja sair da multinacional em que trabalha há 3 anos para viver com o namorado no exterior; E17 após uma avaliação de possibilidades, resolve abrir seu próprio negócio; E20, sem condições financeiras para arcar com as despesas de uma graduação, é contemplada aos 15 anos com uma oportunidade de realizar um curso de finanças num projeto de inserção profissional. Esse evento permitiu o seu acesso ao ensino superior, o que levou à bons cargos em grandes organizações e culminou na construção de uma carreira sólida dentro da área de finanças.

Na análise das Bem-Sucedidas, o aspecto relacional de carreira contido na proposta de De Vos e Van der Heijden (2015, p. 8, [tradução livre]) é considerado: “a influência dos atores e fatores no espaço social, bem como escolhas individuais, consideram a combinação de diferentes espaços sociais vivenciados”. O depoimento de E11 ilustra essa situação onde um episódio de depressão – pertencente à esfera individual da participante; desencadeou uma mudança drástica de carreira em dado momento de sua vida.

Eu estava surtada! Eu estava em depressão, eu não estava legal, e eu não gostava de jornalismo, na verdade. Eu fui fazendo a faculdade, eu entrei na faculdade cedo, eu tinha 17. Eu não sabia o que queria da vida, sabe. Aí fui indo, fui indo. E aí tinha aquela coisa de culpa, de desistir, de não gostar e ter gastado tanto dinheiro. Meus pais pagavam minha faculdade. Enfim, mas aí chegou no fim do curso e eu surtei total. Eu já sabia que eu queria psicologia na verdade. [...] agora eu vou ficar na psicologia e pretendo ficar na área (E11).

Essa mudança colaborou na construção da carreira de E11 e a transformou na pessoa que é hoje. Na concepção de carreira por Mainiero e Sullivan (2005), as mulheres modificam facetas de sua vida a fim de encontrar um mosaico que melhor se enquadre em seu contexto de vida, em concordância com suas próprias necessidades e desejos (MAINIERO; SULLIVAN, 2005). E11 modificou suas aspirações de vida em busca de satisfação pessoal. No momento da

entrevista, conforme exposto, não havia intenções de mudanças porque o estado atual de carreira é resultante dessa construção.

De outra forma, E12 também muda suas aspirações de carreira com base no que foi construído ante ao contexto: planeja sair da empresa que trabalha, uma multinacional do ramo alimentício, para acompanhar o namorado que iniciou sua vida em outro país. A postura de E12 conforma com o estudo de Mainiero e Sullivan (2005), o qual mostra que em determinada etapa da vida a mulher pode optar por escolhas de carreira que fujam da tradicional ideia de sucesso. O resultado dessa escolha se deu após uma reavaliação de vida e carreira e revisão de prioridades. E11, por sua vez, também opta por caminhos não-convencionais em decorrência de um episódio específico de vida (depressão por insatisfação do curso). E2 também, em dado momento da vida, resolve mudar de cidade a fim de investir em seu sonho de carreira. Atualmente se diz satisfeita e certa de suas opções profissionais/pessoais.

Eu acabei morando em Rondonia e eu tinha muitos amigos. E morei lá por 10 anos, então eu gostava da situação, de estar sempre com muita gente em volta. Quando eu cansei de trabalhar... eu achava que ali não tinha mais onde crescer, para onde correr. E a indústria sempre foi um sonho. [...] E ano passado eu resolvi que eu queria morar na região sudeste, próximo de São Paulo mas não em São Paulo, porque São Paulo é muito grande e etc. Tanto é que hoje eu moro a 80 km de São Paulo e 50 km da praia. Estou exatamente onde eu queria estar. E eu me mudei para cá com a intenção de trabalhar na indústria. Hoje eu trabalho em drogaria porque meu currículo ele é todo baseado em drogaria, desde que me formei eu sempre trabalhei em drogaria. Então é mais fácil arrumar. Aqui é uma região que tem muita indústria, principalmente farmacêutica (E2).

As exigências da pós-modernidade (BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b) também são sentidas por esse grupo. As incertezas e as demandas neoliberais modificam também sua relação com o trabalho. Sullivan e Baruch (2009) apontam o “empreendedorismo por necessidade” como uma alternativa para sobreviver à essa realidade. Em meio à crise econômica vivenciada pelo Brasil no momento da pesquisa, E17, após uma série de experiências de carreira (no mercado e acadêmica), faz uma avaliação de suas possibilidades e resolve investir seus esforços na abertura de um negócio próprio.

O mundo corporativo é um mundo bem feroz, digamos assim. É um mundo que você tem que ter muita, muita garra, assim, para você permanecer porque não tem como dizer que não existe competição, porque existe, né. Sempre tem algumas pessoas assim. E fora isso tem a questão de mercado mesmo, né. Estourou essa crise agora. A gente vai sair, né. [...] as pessoas mais velhas vão ficando obsoletas. A não ser para poucas pessoas que conseguem cargos de diretoria, mas a grande maioria não consegue. Aí eu fiquei pensando, não sei se é isso que eu quero para minha vida, sabe? Porque eu estava meio que procurando emprego porque eu tinha que trabalhar. Mas eu fiquei: mas é isso que eu quero para minha vida? Porque eu conseguir emprego para ganhar mil, dois mil reais a mais agora, sabe? No futuro isso pode ser irrelevante para mim. Então eu acho que prefiro ter uma coisa minha (E17).

Os aspectos tempo e espaço social (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) no que diz respeito às carreiras se mostram fortes, novamente, na percepção desse grupo. E17 reconhece a dificuldade de uma boa colocação no mercado e procura por opções mais viáveis ante a crise do país. Nessa questão considera, também, o fato de estar próxima dos 30 e possivelmente se tornar obsoleta após certo tempo, sem, no entanto, ter consolidado suas ambições profissionais. E20, por outro lado, investe em si mesma para manter-se empregável e continuar numa posição competitiva dentro do mercado. O mesmo faz E17 antes de tomar a decisão de abrir uma empresa: investe em especializações na área do Marketing. Esse panorama vai ao encontro da ideia de sustentabilidade na carreira por meio da empregabilidade (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015), conforme exposto na fala de E20:

Eu iniciei [trajetória profissional lá, nesse curso, que foi tipo startup. E aí eu trabalhei de lá já saí para uma multinacional dentro da área de finanças, e de lá iniciei como estagiária, como assistente, como a analista. Enfim, trabalhei lá por 12 anos. E aí depois eu investi na faculdade, investi no inglês, investi no espanhol. Já mudei de emprego duas vezes. Atualmente eu estou numa nacional, mas é do grupo [grupo de grande expressão nacional]. Atuando sempre na área de finanças, controladoria em si. Então sempre fiz cursos voltados para essa área. Mais nessa trajetória, né. E enfim, fiz vários investimentos em mim mesmo, tanto em cursos, quanto em viagens, em mil línguas (E20).

Por fim, clarifica-se que essa categoria recebeu a alcunha de “Bem-Resolvidas” por representarem mulheres com um plano de carreira relativamente estável. Aspectos como tempo e espaço social (DE VOS; VAN DER HEIJDEN; 2015) são amplamente considerados pelo grupo que conta com mulheres de 27 – 32 anos. São cautelosas e utilizam do conhecimento adquirido na sua trajetória profissional para tomada de decisão. Colocam-se no centro do agenciamento de suas carreiras ao tomarem decisões em consonância com seus próprios valores e ideias, ainda que tenham os pés mais firmes ao chão e não tomem decisões de risco impensadas.

Eu acho que vou mais pelo que me faz feliz, sabe. É óbvio que a gente tem que pensar, né. Não só com o coração, mas com a cabeça, né (E12).

### 5.1.3 Inquietos

Os Inquietos são indivíduos mesmo se encontram numa etapa de ascensão profissional dentro das suas atuais organizações, nas quais possuem certa trajetória construída. “É uma empresa que confia em mim, que me dá muitas demandas, que me bota responsável hoje pela empresa no Rio de Janeiro (E16)”; “Eu sou gerente de logística mas eu tenho um time muito grande embaixo de mim (E6)”; “É uma das áreas mais promissoras da pesquisa da biomedicina, então ela tem projeção de carreira, tem um salário bom (E5)”; “Especificadamente agora eu estou

em um momento de transição, não sei se é essa palavra, mas estou para ser promovido (E7)”. Apesar de ainda não terem alcançado a faixa etária dos 30 anos (Quadro 8), são pessoas já bem colocadas profissionalmente e com uma trajetória de carreira. Devido à alta dedicação ao trabalho, voluntariam em período de férias e não ultrapassam a marca de 3 semanas nos programas de voluntariado. 2 deles já haviam voluntariado formalmente antes.

**Quadro 8: Os Inquietos.**

| Sexo | Idade | Estado Civil | Formação                 | Em que trabalha hoje?    | Em que trabalhava na época da viagem?              | País Escolhido                       | Programa Realizado        | Tempo no Programa                                           | Voluntariava antes da experiência? |                                      |
|------|-------|--------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| E5   | F     | 29           | Solteira                 | Formada em Biomedicina   | Trabalha com Pesquisa Clínica                      | Na mesma empresa que está atualmente | África do Sul             | Cuidar de crianças em orfanatos                             | 2 semanas                          | Sim, voluntariado formal.            |
| E6   | M     | 28           | Solteiro                 | Formado em Administração | Trabalha como Gestor de Logística                  | Na mesma empresa que está atualmente | África do Sul             | Cuidar de animais selvagens numa reserva                    | 3 semanas                          | Não                                  |
| E7   | M     | 27           | Solteiro (União Estável) | Formado em Administração | Trabalha na área de supply chain                   | Na mesma empresa que está atualmente | África do Sul             | Cuidar de crianças em orfanatos                             | 1 semana                           | Sim, voluntariado formal e informal. |
| E16  | F     | 28           | Solteira                 | Formada em Design        | Trabalha na área de comunicação visual e marketing | Sim, mesma empresa de atualmente     | Tailândia e África do Sul | Num santuário de elefantes e trabalhou cuidando de crianças | 2 semanas nos 2 programas          | Não                                  |

Fonte: Elaborado pela autora.

Por ocuparem cargos de responsabilidade e importância, esses indivíduos elevam o trabalho à um patamar central de prioridade em suas vidas. Bendassolli (2007), na sua concepção de sujeito pós-moderno, aponta para a tendência da individualização, onde os sujeitos se apoiam em próprios valores e crenças para nortear escolhas referentes aos mais diversos âmbitos de vida. Em razão disso, para os Inquietos a questão do sentido atribuído ao trabalho (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) é força motriz para que de fato continuem motivados a se engajar em suas atividades de carreira.

É muito bom quando a gente vê o paciente melhorando, sabe?! Então assim, eu sei que fiz um pouco parte daquilo. Então isso acaba pagando todos os estresses de trabalhar muito, e bastante, e cansaço. Porque alguém está se beneficiando daquilo e do meu trabalho junto (E5).

Ainda que estejam satisfeitos com seus trabalhos, a mentalidade do desapego e das relações tênues da pós-modernidade (BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b) perpassa seus anseios e aspirações profissionais. Já não devem lealdade à empresa se esta não corresponder

às suas expectativas (SULLIVAN; BARUCH, 2009); BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b, principalmente no que diz respeito ao sentido que dão ao seu trabalho (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015). Um trabalho gratificante, portanto, torna-se critério no que diz respeito à opção de permanecer ou mudar de organização. E6, por exemplo, começou a cursar Administração com o intuito de trabalhar na bolsa de valores. A decepção com o mercado tão sonhado o faz desistir da ideia.

Quando eu estava no meu terceiro ano de faculdade. Eu fiquei 2 anos lá. 1 ano e 11 meses. Como eu percebi que o que eu achava que era uma coisa, no mundo, na prática, era outra. E eu não queria mais trabalhar com bolsa de valores. Porque eu achei um mercado bizarro, assim. É muita gente enganando muita gente só para gerar dinheiro para corretora, né. Não para o cliente. E isso me incomodava demais. Eu falava: "cara, não é assim que eu quero trabalhar" (E6).

Essa postura dos Inquietos concorda com o panorama que Bendassolli (2007) faz da carreira na pós-modernidade. Para o autor, "a carreira reflete, no imaginário atual, muito mais do que um emprego, quer dizer, a tutela de uma organização: reflete o próprio caráter do indivíduo, seu estilo, suas preferências e o tipo de visibilidade social que lhe é atribuída por uma trajetória bem-sucedida" (BENDASSOLLI, 2007, p.206). Destarte, E6 abre mão de um desejo até então muito forte por não se identificar com a profissão escolhida. E16, por outro lado, apesar da posição de destaque na organização sente-se tentada a buscar novos rumos profissionais mais condizentes com seus princípios.

Eu vi um pessoal, assim, do mercado financeiro: metade fuma, outra metade bebe demais. É estressante. Eu falei: "Cara, não vai rolar. Ai quando eu saí eu saí para ficar bem comigo mesmo (E6).

Eu fico muito feliz já com 28 anos de ter uma experiência numa empresa tão grande e tão consagrada como a [empresa X]. Bom, existem várias possibilidades para os próximos anos. Eu posso continuar lá. Lá uma empresa que eu não tenho nada de ruim para falar. É uma empresa que sempre me acolheu muito bem, que acredita em mim. Só que é o que eu te falei, eu não sei se ela está suprimindo essa minha necessidade pessoal interna em relação à minha doação para o mundo. É uma empresa que busca ações sustentáveis, ela está sempre incentivando. [...] A gente está tendo a semana verde, que a gente incentiva os nossos funcionários também a boas práticas e etc. Mas isso para mim não está sendo suficiente. Não está suprimindo toda essa minha vontade de me doar ao mundo, às pessoas. Porque a gente trabalha diretamente com pessoas que já tem muito e só querem enriquecer mais, conseguir um pouquinho melhor e etc. E meu foco sempre foi quem tem muito pouco, quem eu posso ajudar, pessoas que estão um pouco esquecidas pelo mundo (E16).

São denominados "inquietos" por possuírem um estilo de vida voltado para a excelência, tanto no âmbito pessoal como profissional. Tal comportamento aproxima-se da ideia de culto da performance exposta no trabalho Bendassolli (2007). Para o autor, os discursos gerenciais inspiram um comportamento competitivo para extrair o melhor de seus funcionários. "O que eu puder ajudar na empresa e eu sei que é extremamente importante, eu vou pegar e fazer. Não vou fazer corpo mole!" (E16); "Eu sempre quero que tudo fique em ordem, tentar fazer sempre

o máximo. Aquelas coisas de empresa, do mundo do trabalho em geral, né. (E7). “Uma das métricas que a gente usa é a ‘entrega de relatórios’. A gente tem um tempo limite, né, para entregar para eles. Mas logo que eu faço a visita e eu tenho, sei lá, 5 dias e se eu consigo entregar em 1 eu já entrego, sabe (E6)”. Ademais, os espaços sociais (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) se entrecruzam no que diz respeito a posturas e comportamentos. Um perfil competitivo no trabalho se reflete na vida e vice-versa. A própria fala de E6 mistura vivências de vida e carreira ao discorrer sobre sua postura no ambiente de trabalho.

Ah, “quero fazer caratê”. Beleza, “qual o campeonato que eu posso me inscrever porque quero começar a competir?”. Ah, “vamos fazer *crossfit*, que eu entrei faz uns 4 anos já”. Beleza, “como eu posso fazer pra ser o melhor da competição todo ano que eu quero participar?” “Como eu faço pra bater as minhas metas?” Daí eu esse ano estou indo na nutricionista e numa fisioterapeuta por conta própria, porque eu quero agregar uma coisa na minha vida. Ah, enfim, no meu trabalho eu sou gerente de operação. “Cara, como é que eu faço pra ser o melhor gerente de operação do Brasil que vai ser promovido?” Eu, pelo menos, funciono assim, cara (E6).

Os Inquietos, portanto, caracterizam-se por ser um grupo de jovens dedicados às suas carreiras. Diferentemente das Bem-Resolvidas que buscam muito além da estabilidade de carreira e dos Sonhadores os quais não possuem (ainda) um objetivo profissional concreto a perseguir, os Inquietos estão bem colocados no mercado e vivem um momento de ascensão profissional. Seguem numa busca contínua por sucesso aliado à satisfação pessoal. Norteiam suas carreiras com base nas crenças e valores próprios. Possuem uma postura mais competitiva no trabalho em relação às outras categorias.

Percebe-se que o pensamento pós-moderno (BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b) permeia em maior ou menor grau todas as categorias aqui expostas. Aparece em questões sutis como a fluidez das relações de trabalho: os Sonhadores, ainda que num contexto de vida de descobrimentos, não apresentam forte ensejo de engatar numa trajetória de carreira linear numa organização. Os Inquietos, por sua vez, ainda que estejam em ascensão dentro das atuais organizações, não descartam a possibilidade de irem em busca de novos desafios, em resposta às demandas da pós-modernidade. As Bem-Resolvidas em dado momento priorizaram outros aspectos de vida/carreira que forjaram uma trajetória também não-linear.

Outro fator comum aos participantes são aspectos relativos à agência e sentido identificados na abordagem de De Vos e Van der Heijden (2015). Independentemente de sua categoria, os participantes tomam a responsabilidade pela conduta de sua trajetória profissional. Não se limitam aos muros de dada organização, mas norteiam sua caminhada com base em seus próprios critérios de satisfação e sucesso profissional.

Dando seguimento a análise e apresentação dos resultados, na sessão posterior serão apresentadas as motivações que culminaram no *volunteer tourism*.

## 5.2 ASPECTOS ENVOLVIDOS NO MOMENTO ANTERIOR À VIAGEM: MOTIVADORES DA VIAGEM

Lo e Lee (2011), em seu estudo sobre as motivações de participantes envolvidos no *volunteer tourism* apresentam os conceitos de Dann (1981) no momento inicial da análise, os quais também serão aqui adotados. Segundo o autor (DANN, 1981, p. 205), motivação turística “é um estado de espírito significativo que impulsiona um ator ou um grupo de atores para viajar, e que é subsequentemente interpretado por aqueles como uma explicação válida para a decisão”. A metodologia de pesquisa aqui empregada permite a reflexão *a posteriori* da experiência pelos participantes que reconhecem alguns motivadores que os levaram a efetivamente fazer o *volunteer tourism* (Quadro 9).

**Quadro 9: Motivações dos participantes.**

| <b>Categoria</b>               | <b>Entendimento</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Turismo com Significado</b> | Motivação relacionada às características diferenciadas desse tipo de turismo: lugar exótico, oportunidade de encontro com outras culturas, práticas de idiomas e curiosidade de conhecer o país-destino.                                                                                                                                                         |
| <b>Experiências de Vida</b>    | Abrange diversas experiências de vida correlacionadas com ações sociais ou algum tipo de ajuda humanitária vivenciado pelo participante e retomado por ele como motivação para realizar o <i>volunteer tourism</i> . Enquadram-se aqui experiências com trabalho voluntário formal/informal, influência da família e contextos de vida ligados a causas sociais. |
| <b>Momentos de Crise</b>       | Situações que impactam o indivíduo ao ponto de procurarem a atividade como uma forma de superar a crise.                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>Busca por Sentido</b>       | A busca por experiências significativas que forneçam sentido ao indivíduo motiva a realização do <i>volunteer tourism</i> .                                                                                                                                                                                                                                      |

Fonte: Elaborado pela autora.

A correlação com carreira e trabalho será realizada caso tenha pertinência aos objetivos desse estudo. Enfatiza-se que um mesmo participante pode ter mais de uma motivação para realizar o *volunteer tourism*, ao passo que, de diferentes formas, todos esses fatores reunidos acabam por culminar na viagem de fato. Ainda que as separações entre os motivos tenham

linhas tênues, as categorias foram pensadas de forma a apresentar as questões que apareceram mais fortemente nos relatos.

### 5.2.1 Turismo com Significado

A viagem, para mim, se ela não tem um significado, eu prefiro até as vezes não fazer. Porque ela tem que você tem que falar: "Cara, o que eu vou ser melhor depois dessa viagem, sabe?"; "Que que eu vou agregar na minha vida depois disso?" (E6).

Ao referir-se ao *volunteer tourism* como um turismo com “propósito”, Wearing (2001) assume que as experiências devam ser significativas ao indivíduo. Pode-se dizer que o motor principal dos participantes em engajar-se nesse tipo de atividade foi o caráter diferenciado da viagem, que pode ser tanto com o voluntariado, como relacionado as peculiaridades dos países-destinos que, no geral, são países exóticos, com uma realidade diversa à vivenciada participantes no Brasil. Nesse sentido, os grupos analisados (Sonhadores, Bem-Resolvidas e Inquietos) partem primordialmente da resposta à uma oferta por um turismo diferenciado (WEARING, 2001), e, portanto, não há distinções de agrupamento específicas de percepções no que diz respeito à esta categoria analisada. Deste modo, quanto a natureza do “propósito” buscado pelos participantes, esta varia de acordo com a ênfase dada à atividade, a qual é particular a cada indivíduo.

Assim, o trabalho voluntário pode, ou não, ser a fonte primordial de propósito para envolvidos na atividade. No caso de E20 a participante possui preferências turísticas voltadas para um turismo não-massificado que se enquadra no que Wearing (2001) denomina de ecoturismo. No entanto, o fato de gostar de realizar trabalho voluntário é um motivador à mais para engajar-se no *volunteer tourism*. Isto é, além da motivação inerente à sua personalidade de realizar viagens mais “naturalistas (E20)”, existir uma opção turística que alie essa postura com o voluntariado se mostra um dos principais motivadores para efetivamente realizar a viagem. Assim sendo, ao ser indagada sobre o porquê de não realizar apenas um turismo convencional na África do Sul, dado que o país possui os atrativos turísticos condizentes com seu perfil de turista, E20 mostra-se avessa à possibilidade de viajar para “talvez não fazer nada”. Semelhante caso ocorre com E14.

Não, pelo amor de Deus! Não [viagem tradicional] faz nenhum tipo meu estilo! Eu posso dizer que eu sou uma "mochileira recém descoberta". Mas eu prefiro as minhas experiências de viagens elas são bem mais naturalistas, no sentido de buscar energia através das naturezas, da natureza ou de lugares mais exóticos, assim. E o trabalho voluntário eu atuo no voluntário já tem 5 anos, né. Então eu não pensaria em hipótese nenhuma, talvez, de sair de férias e ir para uma cidade, enfim, grande, que seja, para talvez não fazer nada, sabe. Então eu sou do estilo tipo, nesse sentido, dando um exemplo. Ano passado eu fiz um mochilão para o deserto do Chile, fiz Machu Picchu,

fiz trilha. Então é o meu estilo. Ou nesse sentido de natureza, mesmo, que acho que é o que combina comigo. Ou em relação ao voluntário. E depois dessa experiência da África do Sul eu tenho certeza absoluta de que eu quero fazer outras em outros países (E20).

Eu não sou essa pessoa que nem esse povo que vai pra Miami: que gosta de shopping, de Estados Unidos, de Disney. Eu sempre gostei muito de natureza, de contato com a natureza, com pessoas com cultura, sabe? E a África do Sul tem muito disso. Nossa, é um país muito lindo que sempre me fascinou muito. Então eu uni o útil ao agradável. Minha vontade de ajudar, de fazer do mundo um lugar melhor e também de conhecer um lugar que eu queria muito (E14).

O significado maior da experiência pode ser também conquistado com atividades de cunho mais aventureiro. Alguns turistas se mostram motivados primordialmente pelas aventuras e experiências que os destinos exóticos podem oferecer. E6 bem define esse tipo de experiência como “sensitiva”, em contraposição as atividades típicas de viagens tradicionais. Apresenta-se como alguém que sempre procura uma experiência diferenciada em suas viagens, seja hospedando-se num AirBnb<sup>21</sup>, seja na procura de destinos não tão comuns.

Eu jamais iria fazer uma viagem do jeito que o meu pai faz. Meu pai foi pra África do Sul, ficou dentro de um ônibus, fez um dia de safari lá, dentro do tratorzinho, viu o leãozinho, viu a girafinha e estava feliz com isso. Eu falei: "Cara, você fez nada aqui dentro. Você pegou um avião de 6 horas, atravessou o Atlântico para comer num restaurante e ver um leão, velho. Se você tivesse ido pra SP, tem um zoológico lá e tem restaurante lá também. Dá na mesma. Entendeu. Em qualquer viagem que eu vou eu não fico em hotel. Eu fico ou no AirBnB na casa de alguém ou em *hostel* que eu acho mais divertido. [...] Eu fiz uma porrada de coisas assim, "cara, aproveitei essa viagem, assim", sabe? É diferente. [...] cara, eu inclusive quase todas as minhas fotos que eu tenho foram da GoPro porque eu estava sempre no meio da coisa. Era mergulhar lá na frente do tubarão e mostrar a GoPro na frente do tubarão. Mergulhar com as focas também. A foca quase comia a tua GoPro. É pular de paraquedas, mesma coisa. Essa é a diferença do que é contemplativo, de ficar lá aquelas viagens que tem, que eu odeio, diga-se de passagem, de ficar dentro de um ônibus e o cara ficar te apontando onde é que as coisas aconteceram (E6).

A possibilidade de contato e interação com outras culturas é outra motivação encontrada. A efetiva imersão na comunidade-destino por meio do trabalho voluntário se mostra uma das maneiras de satisfazer essa necessidade pessoal, não saciada em experiências prévias com o turismo tradicional. É ainda o que diferencia primordialmente o *volunteer tourism* de programas de voluntariado no Brasil: “É diferente porque tu sai do teu conforto, tu não dorme na tua cama, tu sai do teu mundo e te insere no deles (E19)”. A própria dinâmica do *volunteer tourism* permite a troca intercultural: há opções de ficar em casas com outros voluntários ou com famílias locais. Esse é um tipo de motivação percebida pelos participantes.

Eu acho que quando você faz uma viagem voluntariado e não de turismo tradicional você consegue entrar na cultura local [...] você consegue entender um pouco mais da história do lugar. E a convivência numa casa de voluntários você acaba conhecendo

---

<sup>21</sup> Airbnb é um serviço online comunitário para as pessoas anunciarem, descobrirem e reservarem acomodações e meios de hospedagem (wikipedia).

peças do mundo todo, então você acaba pegando um pouquinho da cultura de vários lugares numa única viagem (E17).

Eu fiquei na casa de uma família [...] na verdade era de uma mulher só, mas era uma família. Não era esse negócio de hotel que tem turista, que tem comida do muito inteiro. Não. Na casa dela eu vivi a vida dela, eu fazia as coisas, assim, do jeito que ela fazia, sabe. Era o dia-a-dia de uma pessoa que mora lá (E18).

Os estudos de Lo e Lee (2011) apontam para uma necessidade humana de interação social e para a capacidade de viagens internacionais em suprir essa necessidade. O *volunteer tourism*, em especial, permite que os viajantes tenham um maior entendimento de diferentes tradições, culturas e estilos de vida (LO; LEE, 2011). A fala de E16 apresenta esse contexto. Entre as suas motivações está a vontade de conhecer outras realidades, fato que é facilitado pelo engajamento na comunidade proporcionado pelo trabalho voluntário.

Eu tenho um tesão muito grande, um interesse muito grande em culturas. Então tipo eu não sou muito fã de viajar para os Estados Unidos, pra Europa, porque eu acho que tem uma coisa muito parecida com a gente. Então eu gosto de conhecer o diferente. Então quando eu fui pra Tailândia, nossa, completamente diferente. Quando eu fui pra África, completamente diferente os hábitos. Então eu tenho muita sede de conhecimento de culturas completamente diferentes da minha. E eu acredito que você só consegue entender uma cultura, conversar com pessoas locais, quando você trabalha, quando você está envolvido em alguma coisa. Porque quando você é turista bem ou mal você vai pra Torre Eiffel, você vai pra *Empire State Building*, você vai para os pontos turísticos. E lá você encontra turistas, no máximo pessoas que trabalham nesses locais. Então você não tem a experiência de conversar com as pessoas, de entender as dores delas, entender quais são as principais mazelas dos locais, o que tem de bom, o que tem de ruim. Então isso você só vai ter essa experiência trabalhando. Vai estar ali dando duro, conversando com as pessoas (E16).

E18 também mostra ser motivada por fatores que vão além do voluntariado. Acredita que toda e qualquer viagem deva ter algum tipo de significado menos ordinário do que o turismo por si só. Pelo fato do Brasil ser um local com pessoas que possam receber algum auxílio por meio do trabalho voluntário, a maior contribuição do *volunteer tourism* está em oportunizar a vivência em culturas distintas e conhecer novos países. Esse aspecto se torna a principal motivação da participante.

E eu nunca quis ir para esses destinos tipo, que todo mundo vai, meio clichê assim, sabe. Tanto que eu acho que assim, não é só viajar. As pessoas lá na África que precisam de ajuda. Muitas vezes as pessoas aqui no Brasil também precisam de ajuda. Mas o que eu acho legal desses programas é que assim, além de você conhecer uma nova cultura, conhecer um novo país, você pode ajudar. E tipo, aqui no Brasil com certeza. Faço trabalhos voluntários aqui, gosto de fazer também. Só que eu acho que dá a oportunidade de você conhecer outros países. Foi isso que me motivou outro lugar para ir, pra ver onde precisa (E18).

Ademais, questões relativas à trabalho e carreira aparecem no relato dos entrevistados, ainda que de maneira sutil. A iniciar pelo destino escolhido: a grande maioria dos entrevistados alega primar por país de língua inglesa para que possa praticar ou aprender o idioma. Destarte, não raras vezes o verbo “agregar” foi utilizado nas falas como justificativa para a escolha do

país, e ao serem questionados sobre o porquê dessa escolha, as exigências do mercado de trabalho aparecem em pauta. Nesse sentido, alguns autores (WRIGHT, 2013; SIMPSON, 2005; VRASTI, 2013) apontam a questão de incrementação do *currículo vitae* como relevante aos envolvidos no *volunteer tourism*. Além da experiência com voluntariado no exterior, em países como o Brasil cuja língua nativa não é inglês, a valorização do intercâmbio linguístico aparece como diferencial competitivo e por vezes se torna, também, um motivador. Algumas agências de *volunteer tourism*, inclusive, apresentam a opção de que o voluntário realize também um curso de línguas no país-destino. Muitas vezes esse curso é apoiado pela própria ONG receptora de voluntários.

Para Wright (2013) o enfoque das organizações em *expertises* adquiridas pelo *volunteer tourism* é um panorama tipicamente neoliberal. No presente exposto vai ao encontro da própria definição de carreira proposta por De Vos e Van der Heijden (2015), que enfatizam a sustentabilidade das carreiras por meio da empregabilidade. Esse discurso está relacionado com a demanda pós-moderna (BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b) de busca por aprimoramento constante. Em sua fala sobre a experiência, E8 aponta para uma junção de objetivos pensados ao realizar a viagem, onde questões de aprimoramento profissional e pessoal aparecem juntas entre as motivações indicadas.

Então era assim, uma oportunidade de juntar o conhecimento, praticar o meu inglês, uma forma de praticar, também, de conhecer novas culturas e ao mesmo tempo ajudar, né. Então tipo, uniu tudo numa coisa só, numa viagem só, onde eu tinha a oportunidade de fazer as duas coisas juntas. E eu sempre procuro as três vezes que eu viajei para o exterior, eu sempre procurei fazer algum curso, alguma coisa que me agregasse. Só essa vez que eu fui com uma amiga minha, mas das outras vezes eu fui sozinha. Então para conhecer mais o pessoal, para não ficar sozinha. Tipo eu estou indo sozinha, mas eu sei que eu vou ter gente lá para poder conviver, para poder conversar, para poder praticar o meu inglês. Então mais essa ideia, assim, de ter essas experiências para poder praticar o inglês e conhecer coisas diferentes. E ter contato com pessoas, também (E8).

O trabalho nessa categoria aparece também na ideia do turismo como “escape” discutido por Zahra e McIntosh (2007). Tal questão é inerente à própria ideia do *volunteer tourism*, o qual é comumente realizado em período de férias (WEARING, 2001), num momento reservado para o descanso num contexto de trabalho e carreira. Sendo assim, os destinos exóticos e, de certa forma, isolados do movimento da civilização ocidental, permitem aos participantes um distanciamento de suas atividades habituais. O caso de E6 é emblemático nesse sentido pois o participante alega como principal motivador de suas viagens de férias a necessidade de isolar-se de problemas de trabalho.

[...] eu fui para aproveitar, sabe. Eu fui para fazer algo diferente do que eu faço no meu dia-a-dia. Meu dia-a-dia aqui, na AMBEV, é bem pesado. Então assim, eu trabalho bastante, tenho responsabilidade pra caramba. Eu sou responsável por toda a parte de logística da AMBEV em Alagoas. Então... toda a parte de entrega de logística

e distribuição é minha aqui. Então assim é uma porrada de coisa que eu tenho que fazer todo dia. É por isso que eu tiro férias viajando também, é onde eu desligo o celular [...] você desconecta das coisas (E6).

Entretanto, um dos critérios de escolha do país-destino do participante foi, justamente, um país de língua inglesa. “Porque como eu preciso, eu tento direcionar as minhas viagens para alguma coisa que vai me ajudar profissionalmente também (E6)”. A necessidade faz referência às exigências de sua profissão, uma vez que atua numa multinacional e o inglês é um idioma demandando principalmente para profissionais com aspirações de ascensão. Assim, por mais que declare a intenção de afastar-se de questões de trabalho, a escolha do país-destino é pautada por considerações de âmbito profissional.

E a África do Sul fala inglês. Bacana, eu falei: “É essa mesmo!”. Aí tinha, por exemplo, cuidar de elefante lá na Tailândia. Aí eu pensei: “que car\*\*\* eu vou aprender lá na Tailândia?”. Eu não vou aprender p.. nenhuma, vamos pra África do Sul que é uma viagem que eu tava planejando fazer [...] é que eu aproveitei a viagem pela questão do inglês, também (E6).

A aparente contradição de E6 demonstra a sutileza da separação dos espaços sociais e quão tênues são as barreiras entre vida e carreira (ARTHUR, 1994; DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015). Bendassolli (2007), em sua análise do trabalho sob o viés da pós-modernidade, apresenta o conceito de trabalho imaterial (GORZ, 2005; NEGRI; LAZZARATO, 2001). Dentro dessa perspectiva a principal força produtiva do capitalismo atual é o conhecimento. Vai ao encontro da percepção de Wright (2013) sobre os reflexos neoliberais na indústria do turismo: diferentes *expertises* são agora valorizadas pelas empresas, focadas nos múltiplos saberes abstratos e não apenas em atributos estritamente materiais. Destarte, conforme aponta Bendassolli (2007), o “não-trabalho” se mostra agora fonte de riqueza quando utilizado pelo sujeito como forma de se autodeterminar. Uma viagem que propicia encontros interculturais, desenvolvimento de habilidades frente a situações adversas e prática de um idioma também fazem parte dessa construção, uma vez que contribui para moldar o indivíduo que está atualmente, de alguma forma, ligado ao trabalho.

Tudo é trabalho – tudo gera valor. Desde uma amizade até um esporte que o indivíduo pratique; tudo isso compõe o seu “capital humano”. Quer dizer que o trabalho não é mais, apenas, trabalho em uma empresa (com sua divisão, formalização e etc.), ou então o trabalho de um operário, mas trabalho como sendo o ato mesmo de engendrar o sujeito num tempo de vida total [...] a identidade não tem aqui um sentido estrito ligado ao trabalho assalariado, ao emprego, à sua própria produção do sujeito: eu me conheço, me construo e “sou” na medida em que faço o que faço, que me atualizo no que faço, em meu trabalho (BENDASSOLLI, 2007, págs. 150-151).

O relato de E18 sobre suas motivações para engajar-se no *volunteer tourism* vai ao encontro do exposto por Bendassolli (2007; 2009; 2009b). Experiências significativas, portanto, podem servir como alicerce para a construção da identidade do sujeito pós-moderno.

O relato de E16 aproxima-se dessa ideia. Constrói sua própria história por meio de interações com outros sujeitos e com suas experiências. Num contexto em que “tudo é trabalho” (BENDASSOLLI, 2007, p. 150), esse processo se estende às suas percepções e posturas, também, como profissional. O processo de autodescobrimento é visto como constante ante essas interações.

Eu acho que a gente aprende muito com os erros e com os acertos dos outros. Então eu tenho esse tesão de saber um pouco dos outros, das outras pessoas, das histórias, do que elas querem, para ir montando um pouquinho do meu. Eu acho que estou me descobrindo também. Eu tenho 28 anos, não sou tão nova assim, mas estou numa fase ainda muito de me descobrir. Então eu acho que através desses projetos, dessa cultura nova eu vou acabar me descobrindo um pouquinho melhor a cada dia (E20).

### 5.2.2 Experiências de Vida

Os participantes da pesquisa relatam forte influência de experiências de vida na tomada de decisão relativa ao *volunteer tourism*. Clarifica-se que não foi considerado adequado restringir uma experiência de vida a determinado grupo (Sonhadores, Bem-Resolvidas, Inquietos) dada as peculiaridades de casos que independem de momentos de vida vivenciado. Não obstante, parte-se da ideia que o voluntariado ao exterior nunca é realizado completamente ao acaso.

Eu não fui para o voluntariado porque o voluntariado caiu no meu colo, sabe. Eu estava engajada com uma parte social, e eu tenho uma família muito católica que está sempre querendo ajudar, tentando ajudar. Então assim, eu me transformei muito de dois anos para cá. Lógico que o voluntário me ajudou (E10).

Wilson (2001), sociólogo da *American Sociological Association* (APA) acredita que no que diz respeito à motivações e impulsos envolvidos no ato de voluntariar, considerações da psicologia social possam vir a serem úteis para pensar sobre o tópico. Nos achados de Wilson (2001), as motivações para voluntariar podem ser transmitidas aos filhos por meio de um encorajamento de atitudes pró-sociais durante o processo de criação (auxílio a comunidades carentes, respeito aos menos favorecidos e etc.). Aliado a isso, essa transmissão de valores é mais eficiente quando há um exemplo concreto vivenciado pelos próprios pais. “Meus pais fazem voluntariado há muito tempo então eu comecei bem jovem, assim (E19)”; “Meu pai é médico e minha mãe é enfermeira, então desde pequeno meu pai leva eu e meu irmão, que é dois anos mais novo que eu, para conhecer o pessoal mais pobre assim [...] ir na casa do pessoal, pra conversar, pra conhecer, mesmo. (E15).

Outro preditor de engajamento na vida adulta em atividades de voluntariado é o incentivo das instituições educacionais e religiosas em ações de responsabilidade social (WILSON, 2001).

Eu nasci num lugar bem pobre, né, no interior do Pará. E meus pais sempre fizeram, tipo, minha mãe ela é dentista durante a semana e no final de semana ela era dentista também, né, voluntária. Ela ajudava as mães, aconselhava as mães a não dar Cheetos nem suco de pózinho para crianças, sabe. E meu pai ele tem um comércio ele sempre doava os pães para a igreja. Enfim, desde pequena com 10 anos eu já fazia, assim. Comecei colhendo comida para o sopão da igreja e depois foi evoluindo, com 13 anos eu já trabalhava numa ONG mesmo, todo final de semana, que era para ajudar o pessoal com AIDS e adolescente grávida, que é um problema bem endêmico na região. Daí esse era bem mais intenso, né, porque eu via a menina de 10 anos grávida, eu via gente com AIDS em estágio terminal. Esse foi bem mais intenso, mas também bem mais recompensador, né (E13).

Crenças e valores voltados para o social fazem parte, portanto, de ensinamentos culturais transmitidos durante a infância (WILSON, 2001). Na percepção aqui adotada, sentimentos de reciprocidade, responsabilidade social e justiça são atributos construídos por meio da criação. A religião, embora não seja um influenciador direto nos estudos de Wilson (2001), aparece por vezes nos relatos dos entrevistados. Escolas com vieses religiosos e uma criação familiar com influência católica, principalmente, aparecem como motivadores. “Eu tenho uma família bem católica (E10); “No colégio eu já trabalhava, já fazia trabalhos voluntários [...] eu estudei em escola Marista (E5)”; “Meu pai é bem religioso, bem católico (E15)”.

O desejo de retribuir socialmente por meio do *volunteer tourism* é um dos motores dos participantes. A revisão sistemática realizada identificou o jargão comum (*desire to give back*) entre os trabalhos dos autores no campo (ULUSOY, 2016; VRASTI, 2013; BROWN, 2005; WEARING, 2001) para caracterizar motivações primordiais da atividade. Em um paralelo com essa questão, o estudo de Hallmann e Zehrer (2015) aponta que pessoas com situações financeiras privilegiadas são mais propensas a realizarem a viagem. Isso porque, além de possuírem condições de financiar a viagem (o que é um impulsionador), essas pessoas demonstram também um interesse em retribuir socialmente de maneira positiva a situação privilegiada em que se encontram. É quase um sentimento de *mea culpa* ante sua posição privilegiada no mundo enquanto outros passam por dificuldades. Isto é, em algum momento os participantes experienciaram uma tomada de consciência (MCGEHEE; SANTOS, 2005) acerca da necessidade de uma postura menos egoística. “Eu queria realmente ver como é que é o lado bem pobre, sabe. Queria conhecer porque é muito fácil tu ter uma família financeiramente bem e morar na Europa (E15)”; “Muita coisa boa aconteceu na minha vida nesses últimos tempos e

eu queria muito retribuir isso de alguma forma para o universo. Eu sei assim que é meio besteira falar isso, mas é mais uma sensação assim, interna, uma realização interna mesmo (E17)”.

Dois contextos de vida específicos chamam a atenção nos motivadores. Os participantes E4 e E20 apresentam situações de vida específicas no qual sentem-se com uma certa obrigação de devolver à sociedade as oportunidades que receberam. E4 foi adotado e é muito grato aos pais pela oportunidade. Em conta disso pretende seguir carreira em áreas humanitárias voltadas para o auxílio social, sendo o *volunteer tourism* o primeiro passo nessa jornada. E20, por sua vez, diferentemente dos outros entrevistados não provem de família com boas condições financeiras. No entanto conquistou uma oportunidade de ingresso no mercado de trabalho devido ao auxílio de uma Organização Não-Governamental que investiu em sua educação e profissionalização.

Então eu sou fruto de uma instituição, uma ONG que eu participei aos 15 anos de idade. Então eu tive oportunidade, prestei provas, entrevista, enfim, aos 15 anos. E tive oportunidade de ingressar num curso financiado por essa ONG e de lá eu iniciei minha trajetória na área de finanças. Então graças a esse curso de uma ONG eu sou a pessoa que sou, né. Ou a profissional que sou (E20).

Eu tenho uma situação de vida muito específica, eu sou filho adotivo. Então eu nasci numa situação em que meus pais sempre me ajudaram muito e eu acho que até por não ser o filho deles, eles deram muito amor e tal, então eu sinto que eu preciso retribuir isso (E4).

Ademais, experiências prévias com voluntariado se apresentam como uma motivação para o *volunteer tourism*. Os participantes acostumados a fazer trabalho voluntário na adolescência procuram manter esse comportamento na vida adulta, em concordância com o exposto por Wilson (2001). O *volunteer tourism* aparece então como “um passo a mais” nessa trajetória construída dentro do voluntariado. “Eu sempre tive vontade de fazer alguma coisa no exterior, né. Aqui no Brasil eu já tinha feito voluntariado em outras ocasiões. Na faculdade [...] tinha o "trote solidário" que eles chamavam, então ao invés de dar trote com sujeira, tinta, eles levavam a gente pra doar sangue, para visitar comunidades e tive a oportunidade nesse início do curso de fazer isso. Então fui algumas vezes nessas comunidades. E fora isso algumas outras vezes por mim mesmo (E7)”; “Meus pais fazem voluntariado há muito tempo, então eu comecei bem jovem, assim. Eu tenho a partir dos meus 12, 13 anos, uma memória mais fresca comecei bem jovem, assim [...] na faculdade participei do [grupo de voluntários] que é dos jovens lá da Universidade de Passo Fundo, que a gente fazia atividades também de voluntariado, a gente trazia as crianças, fazia gincana [...] Sempre tive essa vontade [de fazer no exterior] (E19)”; “Eu faço aqui em POA também, então era mais pela experiência tipo, pô, eu faço aqui e quero ver como é que é em outros lugares, né (E9)”.

O curto período das viagens e a não-necessidade de realizar um curso prévio para voluntariar (caso comum em ONGs brasileiras) torna o *volunteer tourism* uma opção viável para aqueles gostariam de fazer trabalho voluntário mas no atual contexto de vida já não conseguem tempo para tal. Vrasti (2013) nomeia essa conjuntura como “voluntariado em tempos neoliberais”. E5, por exemplo, intenta continuar sua participação em trabalhos voluntários, mas seus horários de trabalho à impedem. Nesse sentido, descobrir a Exchange do Bem, agência turística especializada em voluntário no exterior, atendeu a sua demanda de realizar a experiência num período de férias, quando efetivamente conseguiria se engajar.

No colégio eu já trabalhava, já fazia trabalhos voluntários. De 2000 a 2005, mais ou menos, eu fazia. [...] aí vim morar em Porto Alegre, aí fui me afastando. Eu sou de Novo Hamburgo, é pertinho, mas aí já mudou tudo, né. Não sabia por onde iniciar. E aí foi enrolando, sabe. Aí na faculdade eu também uma disciplina eletiva que era para contar histórias dentro do hospital. Aí a gente fez no Santo Antônio, né, o hospital das crianças e também pra idosos e também gestantes. Aí também foi muito legal! E depois também, me formei na faculdade, aí fiquei enrolando, enrolando. É que eu estava procurando algum lugar só que por incrível que pareça os lugares não tem mais vaga para voluntários, sabe. [...] aí lá na Santa Casa, também, pensei em começar. Só que lá eles pedem um curso[...] Só que eu trabalho viajando, também. Só que assim, ou no mês eu não ia estar na semana que ele ia ter o curso, ou então o curso ia acontecer naquele mês de manhã ou de tarde, porque daí eu só poderia fazer quando era noite. E aí também, foi passando, fui enrolando, enrolando, e aí não consegui ver, mas eu estava com essa vontade [...] Aí eu conheci a Exchange do Bem (E5).

Entre os participantes também se verificou dois casos específicos (E16 e E18) de pessoas que realizaram duas experiências de *volunteer tourism*. Em ambos casos a primeira foi motivada exclusivamente pela curiosidade de realizar uma viagem diferente ao exterior, sem muitas considerações e reflexões profundas a respeito. No entanto, o impacto dessas viagens superou as expectativas das participantes que num momento posterior resolveram voltar esforços para realizar experiências semelhantes. E16 se diz transformada pela oportunidade de intercâmbio cultural e trocas de experiências com pessoas de valores e crenças semelhantes aos seus. Em sua percepção, tal transformação está relacionada com a capacidade de aprender e vivenciar uma cultura por meio do trabalho. Vai ao encontro da pesquisa de Ulusoy (2016), a qual defende modificações no autoconceito [*self*] dos participantes em razão da própria natureza do trabalho voluntário no exterior. Nesse sentido, Ulusoy (2016) discorre sobre o caráter transformador do *volunteer tourism* pela aprendizagem por meio do serviço. Conexões cognitivas e relacionamentos interpessoais entre o voluntário com os habitantes locais e até mesmo com outros participantes impulsionam mudanças de comportamento e novas visões de mundo (ULYSOY, 2016). Essas características do *volunteer tourism* aparecem no relato de E16 e são apontadas, inclusive, como motivadoras para outras viagens semelhantes.

Em 2016 eu tive essa oportunidade, eu fui pra Tailândia em agosto. Passei 20 dias lá, sozinha. Foi minha primeira viagem pra Ásia, primeira viagem sozinha primeira

viagem como voluntária. E para mim foi uma experiência incrível. Lá eu trabalhei num santuário de elefantes. O local ele era uma fazenda muito grande e eram cerca de 60 elefantes, que a gente trabalhava tanto no trato dos animais, mas também na parte de cuidar da fazenda, porque precisava de muitas pessoas para plantar, para colher, para limpar. E foi uma experiência incrível, eu voltei completamente transformada de lá. Porque eu conheci pessoas que estavam pensando as mesmas coisas que eu. E eu estava muito carente disso porque eu tenho milhares de amigos, colegas de trabalho que tem uma cabeça muito legal, que a gente troca ideia, mas que não bate, assim, que eu falo as coisas e eles falam assim: "nossa, [E16], você viaja". Então lá na Tailândia eu conheci pessoas que falavam a mesma língua que eu. E isso para mim é incrível, são pessoas que eu trago até hoje e eu falei: "pronto, agora toda viagem que eu fizer na minha vida vai ter turismo também, porque eu acho interessante conhecer o local, a cultura, mas obrigatoriamente toda viagem vai ter voluntário porque engrandece muito. [...] Te transforma e é a única maneira de você entender uma cultura. É você trabalhando, é você vivenciando o local (E16).

E18 levanta considerações sobre sua primeira experiência que se aproximam do McGehee e Santos (2005) denominam de tomada de consciência por meio do contato com uma realidade distinta. As condições de vida adversas dos moradores do Nepal fizeram com que a participante, que no momento do voluntariado encontrava-se na Suíça, se questionasse sobre sua condição privilegiada no mundo. Ainda que realizasse trabalhos voluntários no próprio país, o choque de realidade vivenciado na experiência no exterior a motiva atualmente a continuar experienciando situações que coloquem suas perspectivas de vida em cheque.

Eu estava fazendo intercâmbio na Suíça e aí a gente juntou um grupo de 15 amigos e a gente foi para o Nepal [...] eu nunca pensei nisso. Nunca passei para uma coisa e falar: não, agora eu tenho que fazer alguma coisa. Mas a viagem do Nepal foi muito espontânea assim, sabe. A gente resolveu ir e foi. Eu não pensei muito por trás assim, sabe. Por que eu vou? Por que vou fazer isso? **Só que eu me descobri nessa viagem. Essa viagem foi assim um choque para mim.** Um choque de realidade, um choque de cultura. Me mudou. Foi realmente uma viagem, assim, que mudou. [...] Depois da viagem do Nepal eu comecei a dar muito mais valor, assim, porque são coisas pequenas que a gente não pensa, muito. A gente só vive no automático (E18).

### 5.2.3 Momentos de Crise

Nesta categoria será utilizada a definição de Crompton e McKay (1997, p. 427), dois teóricos do campo do turismo, os quais descrevem motivação turística como “um processo dinâmico de fatores psicológicos internos (necessidades e desejos) que geram um estado de tensão ou desequilíbrio dentro dos indivíduos”, tal qual foi nomeado aqui um estado de crise. Nesse sentido, términos de relacionamento são motivos comumente citados no qual o *volunteer tourism* funciona como uma válvula de escape. “Eu namorei dois anos e ano passado eu terminei [...] aí eu pensei ‘Meu Deus, se eu não sair daqui eu vou ficar louca’ (E10)”; “Eu fiquei 6 anos e pouco com o cara, e daí a gente fez tudo, montou uma casa e tudo [...] e daí isso me motivou a fazer alguma coisa para dar uma energia nova em mim, me renovar (E12)”. Em alguns casos

os participantes vivenciaram momentos de reflexões que culminaram em mudanças subjetivas em diversos âmbitos pessoais. Isto porque, enquanto envolvidos em relacionamentos os participantes não conseguiam se dedicar a projetos que fossem exclusivamente pessoais. Suas prioridades de vida eram, até então, voltadas também para as satisfações do parceiro. No contexto pós-término de relacionamento o *volunteer tourism* aparece, então, como um marco nessa busca por autoafirmação desses indivíduos que por muito tempo se dedicaram à outras pessoas. “Eu queria fazer uma coisa que fosse mais pessoal, que fosse mais da minha vontade (E2)”; “Bom, agora é hora de eu realizar meus sonhos (E20)”.

Eu tinha acabado de terminar um namoro e eu tinha uma viagem marcada com esse namorado. E aí eu tinha férias e eu tinha uma viagem marcada e a gente terminou de véspera. E nisso eu fui procurar outras viagens e comecei a pesquisar. E eu queria fazer uma coisa que fosse mais pessoal, que fosse mais da minha vontade, né. Que era uma coisa só minha, que era bem particular (E2).

Para eu chegar nesse momento eu passei por diversas situações. Eu tô com 32 anos, eu namorei por bastante tempo. Foi um relacionamento que não deu certo [...] eu acho que o término com certeza me deu mais motivação, sabe. Quando muda um pouco as prioridades, porque eu tenho que ter certeza de que eu sou capaz o suficiente para me dedicar a coisas que possam aproximar outras pessoas. Antes eu tinha outras prioridades, agora consigo me dedicar mais ao que sempre fui predisposta, sabe (E20).

Nesse sentido, Zahra e McIntosh (2007) já discorriam sobre as recompensas intrínsecas procuradas por indivíduos que se engajam nesse tipo de atividade, principalmente na reafirmação de suas identidades. As autoras (ZAHRA; MCINTOSH, 2007) fazem uma aproximação com perspectivas pós-modernas que vislumbram a busca de autoafirmação dos indivíduos por meio de experiências de consumo, num paralelo com a ideia de “sociedade de consumo” proposta por Bauman (2009). Conforme já exposto, o *volunteer tourism* é um serviço do tipo transformador (ANDERSON et al., 2013) e, portanto, é também uma experiência de consumo. Corroborando com essa ideia os participantes referem-se à atividade como um “investimento” ao adotar uma postura mais autocentrada num momento pós- crise.

Foi um relacionamento que não deu certo [...] de certa forma eu me dediquei muito a esse relacionamento e aí eu falei: eu preciso me dedicar a mim. E eu acho que viajar, de certa forma, é um investimento, né. Um investimento para vida, né (E20).

Situação semelhante ocorre com E11 mas com especificidades distintas. Alega necessitar uma experiência que reafirmasse sua autonomia e identidade, uma vez que iniciava uma situação em que partilharia a vida com alguém (algo com o qual não estava acostumada). Procurou no *volunteer tourism* – numa experiência de consumo; os meios para auto afirmar sua independência ante a nova conjuntura. No trabalho de Bauman (2004; 2009), a relação identidade-consumo é tomada como um marco pós-moderno. Sem uma referência com a qual se fixar (BENDASSOLLI, 2007), a satisfação proporcionada pelo consumo, ainda que

momentânea, funciona como um alicerce para esses sujeitos que buscam satisfazer suas necessidades por meio de processos de compra (BAUMAN, 2004; 2009). Como resultado, constroem-se a si mesmos no que diz respeito a sua identidade, por meio das subjetividades envolvidas na experiência de consumo. Ora, na concepção de E11, uma viagem à um lugar exótico, sozinha, para atuar com animais – uma vontade antiga; aparece como um alívio à angústia sentida ao se deparar com uma realidade fora do usual. Para a participante a experiência tinha a primordial intenção de reafirmar aspectos identitários valorizados e postos num estado de “crise” no momento anterior ao *volunteer tourism*. A fala de E11, ao utilizar a expressão “colocar o dinheiro” em algo descrito como um sonho antigo, reflete as ideias aqui propostas (BAUMAN, 2009; BENDASSOLLI, 2007).

Foi um momento de transição bem importante na minha vida de vários aspectos, sabe. Eu tinha acabado de ir morar com meu companheiro, eu tava mudando as coisas. Eu morei sozinha durante muito tempo e isso era uma coisa que tava mudando. Eu tava descobrindo novas coisas, novas formas de conviver [...]E aí eu tive essa oportunidade, na verdade, de conseguir guardar um dinheiro pra ir, enfim. E aí eu acabei indo assim. Eu gosto muito de viajar, assim. Sempre tive essa paixão, assim. Mas a primeira viagem que eu fiz sozinha eu resolvi que seria um voluntariado porque eu também acho que colocar o dinheiro numa coisa que na verdade era um sonho, meu (E11).

Clarifica-se que as crises são vivenciadas apenas por algumas mulheres participantes da pesquisa. Em uma aproximação com os grupos previamente abordados, percebe-se que os Inquietos não aparecem nesta categoria por ser majoritariamente voltada para situações do âmbito pessoal. Por serem indivíduos que colocam o trabalho em um patamar mais elevado em suas vidas, os Inquietos, no geral, colocam relacionamentos em segundo plano e focam em aspectos inerentes à carreira. Não obstante, há diferenças substanciais nas crises vivenciadas entre as Sonhadoras e as Bem-Resolvidas. As primeiras, no geral, vivenciam momentos de ruptura em relacionamentos não tão longos. Dada a pouca experiência de vida, não possuem uma trajetória fortemente construída com o parceiro e a viagem tem um caráter primordial de escape (ZAHRA; MCINTOSH, 2007). As Bem-Resolvidas, por outro lado, experienciam crises que afetam mais profundamente as suas vidas por representarem uma ruptura ou mudança (no caso de E11) que se estendem a outros âmbitos. Para este grupo, os términos de relacionamento dizem respeito a uniões estáveis, as quais demandaram uma reestruturação maior em suas vidas. No caso de E11, conforme exposto, as mudanças severas também ocorrem, mas por causas distintas. Assim, para as Bem-Resolvidas o *volunteer tourism* aparece como uma forma de reafirmação de suas identidades, muito aliado à ideia da experiência como fonte de autodescoberta e autorrealização (BENSON, 2010).

### 5.2.4 Busca por Sentido

Os participantes da pesquisa se dizem motivados a realizar o *volunteer tourism* por estarem vivenciando um momento de questionamentos em questões referentes a diversos âmbitos de suas vidas. Nesse sentido, a viagem ao exterior faz parte de um conjunto de atividades e novas-posturas que foram sendo adotadas nesse processo de autodescobertas. O que primordialmente difere essa categoria da posta no item 5.3.3 (“Momentos de Crise”) é o fato dos participantes declararem terem, de fato, buscado a viagem para dar um sentido ou significado maior para suas vidas. Não teve um gatilho em especial, como na categoria anterior, mas sim uma série de acontecimentos que culminaram, juntamente com outros fatores, num *volunteer tourism*. Ressalta-se que o próprio momento de crise relatado na categoria anterior pode ser um dos fatores envolvidos na busca por sentido.

Essa “busca por sentido” é comumente relatada como motivador do *volunteer tourism* dentro da literatura especializada sobre o tema (WEARING, 2001; BROWN, 2005; CARUANA, 2007; ZAHRA; MCINTOSH, 2007). Diz respeito à uma busca por autorrealização performada por indivíduos que, sem motivo concreto aparente, sentem-se insatisfeitos com sua condição atual de vida. São insatisfações intrínsecas, provenientes de questionamentos internos sobre seu valor no mundo. E5 se diz uma pessoa satisfeita em diversos âmbitos de sua vida – possui boas projeções de carreira, saúde e condições financeiras para viajar – mas ainda assim passa por um momento de confusão interna. Apresenta uma necessidade aqui interpretada como de “autorrealização”. Assim sendo, para satisfazê-la engaja-se em atividades que, dentro do seu ponto de vista, estimulam qualidade de vida e autoconhecimento.

Eu acho que de repente eu tô também num momento diferente da vida que eu comecei a fazer yoga, também, sabe. [...] Tu para e reavalia tudo, sabe. Tu para e "é isso que eu quero mesmo?". Sabe? Tudo isso que eu acho legal pra seguir fazendo... e aí eu acho que isso que mudou, assim, sabe. Foi um questionamento interno pessoal que foi chamando várias mudanças. [...] Agora eu tô um pouco melhor, porque na época que eu viajei eu tava realmente bem pra baixo assim, sabe. Perdida, mesmo. Eu não sabia o que eu queria não no nível profissional, assim, mas da vida, sabe? Parecia que faltava mesmo, assim, alguma coisa, algum sentido maior (E5).

Retoma-se, novamente, o enquadramento da atividade como um serviço transformador conforme posto por Anderson et al. (2013). Esse tipo de serviço afeta o bem-estar da vida do consumidor por meio de benefícios que vão a nível individual e comunitário (ANDERSON et al., 2013). No presente exposto entende-se que em razão do *volunteer tourism* ter como resultado-final o impacto positivo numa comunidade-destino e a satisfação do voluntário por fazer parte dessa atividade (WEARING, 2001), os indivíduos que aderem à essa experiência

consomem, portanto, subjetividades relativas às suas necessidades intrínsecas de “busca por sentido”. É uma experiência de consumo extraordinária (ABRAHAMS, 1986) com potencial de causar transformações pessoais notáveis. Nesse sentido, o trabalho voluntário por si só não parece, para alguns entrevistados, satisfazer essa busca por sentido, sendo o *volunteer tourism* uma opção com mais impacto.

Eu já tinha feito vários trabalhos voluntários aqui mesmo no Brasil, sabe. Na minha cidade mesmo. Já tinha feito alguns trabalhos em hospitais, com crianças... Criança com câncer, fiz doação de sangue, fiz parte de alguns trabalhos em comunidades carentes. É na empresa, atuação e tudo mais. E eu sempre sentia que eu precisava fazer algo mais. Algo além do que eu já fazia, sabe? Eu queria fazer alguma coisa. Algum tipo de diferença. Plantar uma sementinha assim, sabe (E14).

Mas o voluntariado foi uma coisa que eu sempre trouxe comigo e que eu queria fazer, sabe. Eu trabalhei 6 anos numa liga de combate ao câncer feminino na serra, a gente ajudava mulheres principalmente com câncer de mama. E aí eu fiz esse voluntariado [*volunteer tourism*]. Na verdade, sempre foi uma coisa que eu gostei de fazer, sabe? Poder me doar para alguma coisa que eu me identificasse e que eu achava que eu tivesse a capacidade, né. Porque tu sabe que existem muitas causas por aí que eles precisam de uma alavancada, né. E a ideia de fazer fora do país em uma coisa mais pesada, digamos assim, impacto ambiental que é uma coisa que sempre me permeou, assim, as ideias. É uma coisa que eu sempre trouxe comigo assim. [...] E aí eu tive essa oportunidade, na verdade, de conseguir guardar um dinheiro para ir, enfim. E aí eu acabei indo assim (E11).

Conforme já exposto, o *volunteer tourism* é uma viagem “muito mais sensitiva do que contemplativa (E6)”. A busca por sentido pode, portanto, está pautada nas sensações (ou resultados) dessa experiência de consumo. Isto é, o ato de consumir, o efetivo dinheiro dispensado na compra da viagem parece legitimar a validade dessa solução para alcançar o sentido de vida buscado. Vai ao encontro das demandas pós-modernas, em que “o consumo oferece a possibilidade de se ‘ter uma experiência’ – numa sociedade em que os indivíduos estão em busca de sensações, o importante é gratificar os desejos imediatos (BENDASSOLLI, 2007, p. 182)”.

O voluntariado [*volunteer tourism*] é para tentar colocar um pouco mais de importância, digamos, nas férias, assim, na viagem em si. Dizer assim: “ó, eu fui pra algum lugar e fiz alguma coisa diferente, assim, e que ajudou, que teve algum significado”. Parece clichê, mas de fato eu não vejo outro motivo para fazer isso. Até porque é pago, não tem nada gratuito nisso, né. Então diferentemente de um voluntariado que se faça aqui na tua cidade, tem que desembolsar um valor (E7).

Dentro da ideia de busca por sentido por meio do consumo (BENDASSOLLI, 2007; BAUMAN, 2004; 2009) aparece também a questão do trabalho. Bendassolli (2007) afirma que na pós-modernidade o trabalho perpassa, em maior ou menor grau, a construção da identidade dos sujeitos. Destarte, a falta de satisfação intrínseca com o trabalho, isto é, o sentimento de autorrealização, leva os indivíduos a buscarem tal aspecto de outras formas. As rotinas de trabalho que por vezes permeiam grande parte dos dias dos entrevistados, os fazem sentir certa

carência de atividades que realmente forneçam sentidos à suas vidas). Para Bendassolli (2007), a relevância do consumo na busca por sentido dos indivíduos é característica central da pós-modernidade. O consumo aparece, então, como uma alternativa viável na busca por sentido quando o trabalho que permeia diversas esferas da vida do sujeito e não consegue fornecer satisfação pessoal (BAUMAN, 2004; 2009).

Por isso que eu escolhi [o *volunteer tourism*], sabe. Porque quando a gente está no dia-a-dia, na correria, a gente às vezes acaba negligenciando várias coisas. Então tipo, acaba negligenciando a sua relação com sua família, negligência é a sua boa educação com o próximo, por stress, por isso (E12).

Eu tava meio desmotivada com tudo o que estava acontecendo, assim. Não estava muito feliz com o estágio que eu estava meio que sofrendo um pouco. Tava meio estressada com muitas coisas da faculdade, também. E já estava meio: “Meu Deus, eu não aguento mais. Eu preciso fazer alguma coisa que me dê um pouco mais de motivação para fazer alguma coisa”. Porque eu estava fazendo tudo de má vontade, assim. Tipo, “Meu Deus, que saco”. Eu não estava legal (E8).

Por fim, a busca por sentido parte de diferentes situações e está intimamente relacionada ao grupo dos participantes analisados. Os Sonhadores alegam insatisfações profissionais, um certo desânimo ante as rotineiras tarefas da universidade ou situações desgastantes no estágio. De similar maneira, mas em outro momento de vida, os Inquietos, por estarem em ascensão profissional, ainda que não relatem explícita insatisfação com a carreira, percebe-se uma lacuna no que diz respeito à autorrealização por meio do trabalho. Em ambos casos a satisfação é buscada, portanto, por meio de uma experiência de consumo em concordância com o já posto (BENDASSOLLI, 2007; BAUMAN, 2009; 2004).

Não obstante, as Bem-Resolvidas vivenciam a busca por sentido muito em decorrência dos momentos de crise apontados na categoria anterior – mais precisamente as que passaram por difíceis termos de relacionamento. Desta forma, a busca por sentido aparece atrelada a solução ante a crise vivenciada, sendo tal crise um dos fatores motivadores para que as entrevistadas engatassem essa busca por um significado maior em suas vidas. Ademais, num reforço a ideia de imbricação de vida e trabalho (BENDASSOLLI, 2007), o trabalho é também apresentado pelas Bem-Resolvidas como fonte de desmotivação e consequente busca por sentido nesta categoria. Numa aproximação com a ideia de centralidade do trabalho, “a importância que o trabalho assumiu na descrição da nossa identidade (BENDASSOLLI, 2009b, p.2)”, em uma comparação dos Inquietos com as Bem-Resolvidas, percebe-se que para o primeiro grupo o trabalho está numa posição majoritariamente importante em suas vidas. De diferente modo, para as Bem-Resolvidas o trabalho não é fator primordial, mas sim um aspecto entre outros (relacionamentos amorosos, por exemplo, aparece como algo considerado pelo grupo).

Assim, a análise das motivações permitiu verificar que o *volunteer tourism* é resultado de diversos fatores extrínsecos e intrínsecos ao sujeito. Por se tratar de uma atividade turística, não é de se espantar que os participantes já tenham uma certa experiência com viagens, sendo o *volunteer tourism* tomado como uma experiência diferente ante as já realizadas. Ademais, além das características inerentes à pós-modernidade (BENDASSOLLI, 2007) já discutidas até então, verificou-se também que o *volunteer tourism* tomado como experiência de consumo – e todas as subjetividades nele envolvidas; é justificado como fonte de sentido e alternativa ante a crises vivenciadas pelos participantes. Reconhece-se que Bauman (2004; 2009) não foi suficientemente explorado nas análises, mas sua referência se mostra necessária ao abordar a relação trabalho-consumo e sujeito-consumo no contexto pós-moderno.

A constante menção à influência da família no engajamento de atividades sociais e trabalho voluntário chama a atenção nos relatos. Wilson (2001), referência aqui utilizada no que diz respeito ao voluntariado, em momento algum afirma haver relações diretas da atividade com instituições como família e religião, embora concorde que pode haver uma certa afinidade desse contexto com engajamento futuro no trabalho voluntário. Na análise aqui realizada, os participantes de modo geral fazem menção direta ou indiretamente de diversas instituições que permearam as suas vidas (família, religião, escola) e que de alguma forma os motivaram ao *volunteer tourism*. McGehee (2014), uma das principais teóricas sobre o *volunteer tourism*, em sua revisão crítica sobre o fenômeno reconhece a importância de valores morais religiosos – pautados na propagação da justiça e igualdade social – como motivadores da atividade. Atenta, no entanto, aos cuidados para o *volunteer tourism* não se tornar uma ferramenta de pregação religiosa pautada em valores ocidentais e forma de reforçar uma ideologia neocolonizadora (PALACIOS, 2010; VRASTI, 2013).

Em continuidade à análise, conhecidas as motivações envolvidas importa agora investigar a vivência dos participantes durante o programa em razão do objetivo-geral de pesquisa.

### 5.3 VIVÊNCIAS DURANTE OS PROGRAMAS DE *VOLUNTEER TOURISM*

Coghlan e Gooch (2011) avaliaram o *volunteer tourism* sob o viés da aprendizagem transformadora (MEZIROW, 1991; MEZIROW, 2002; O’SULLIVAN, 2002). Nesta perspectiva a experiência seria um potencial catalisador para mudanças de percepções dos envolvidos em relação ao *self*, além de consciência crítica sobre sua posição e impacto no mundo. Para que essa transformação ocorra, Coghlan e Gooch (2011) defendem que a

experiência deve ter algum tipo de significado ao indivíduo que vá além da superficialidade. Para as autoras (COGHLAN; GOOCH, 2011, p. 719) a pós-modernidade ocidental por si só gera um sentimento de “falta de sentido” o qual é preenchido com experiências como o *volunteer tourism*. Essa busca pode gerar o dilema desorientador que poderá culminar, após a vivência, na transformação dos participantes. Por transformação entende-se mudanças de perspectiva e visões de mundo que culminam numa nova postura do indivíduo (MEZIROW, 1991; 2000).

Não se intenta, contudo, adentrar nas teorias de aprendizagem. O que interessa ao trabalho é o argumento de Coghlan e Gooch (2011): nem toda experiência de *volunteer tourism* pode transformar o participante. A percepção do indivíduo sobre a vivência pode gerar resultados diversos, a considerar fatores como: tipo do programa desenvolvimento, grau de envolvimento com as atividades e até a alienação (O’SULLIVAN, 2002) perante a atividade. Por este último aspecto compreende-se pela falta de consciência crítica sobre o *volunteer tourism* – o que envolve, quem mobiliza, quem sai afetado com a atividade. Caso o indivíduo tenha o senso crítico sobre o que está vivenciado, a transformação se mostra mais passível de acontecer. Assim, parte-se da ideia de que toda vivência de *volunteer tourism* pode ocasionar resultados diferentes. Interessa aqui o ponto-de-vista do voluntário, a fim de encaminhar a análise para sua etapa e verificar de que forma a experiência perpassa o trabalho e a carreira dos participantes.

As categorias foram, portanto, identificadas no momento em que os entrevistados foram indagados sobre os pontos marcantes da experiência (Quadro 10).

**Quadro 10: Vivências no Volunteer Tourism.**

| <b>Categoria</b>            | <b>Entendimento</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Grau de Envolvimento</b>  |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| <b>Envolvimento Afetivo</b> | Participantes que relatam forte apego emocional com os projetos. Vivência marcada por esse apego.                                                                                                                                                                                                        | Maior Envolvimento Emocional |
| <b>Choque de Realidades</b> | Vivência marcada por situações em que as diferenças culturais afetaram a experiências dos participantes. Dificuldades encontradas nos países como falta de saneamento, más-condições de alimentação, precariedade de água, diferenças comportamentais são alguns pontos marcantes para esses indivíduos. |                              |
| <b>Experiências soft</b>    | Experiências que não geram forte abalo emocional mas ainda marcantes para os participantes. É a parte mais voltada para a parte do "turismo" no volunteer tourism.                                                                                                                                       | Envolvimento Leve            |

Fonte: Elaborado pela autora.

Esta etapa da análise partiu de uma divisão inicial entre voluntários que se engajaram em trabalhos com pessoas (crianças/comunidade) e voluntários que atuaram com animais selvagens (maiores informações visitar Quadro 1). Dos entrevistados, 16 participantes realizaram trabalhos que envolviam crianças/comunidade, sendo que desses apenas **uma** entrevistada **não** atuou no continente africano (E13 realizou a ação em um Orfanato no Peru), e 4 participantes trabalharam com animais<sup>22</sup>.

Durante a coleta de informações, a autora verificou que os participantes que atuaram diretamente com crianças demonstraram mais sinais de emoção no decorrer de seus relatos. Os olhos frequentemente marejavam e não raras vezes os entrevistados faziam questão de mostrarem fotos com as crianças do projeto. Salvo o caso de E11 que teve uma vivência longa (1 mês e duas semanas) e focada no auxílio direto com denúncias de animais maltratados na Namíbia, as entrevistas com pessoas atuantes na causa animal tiveram diferente conjuntura. Nestes casos os pontos altos eram geralmente questões ligadas ao turismo (atividades turísticas com a fauna e flora locais) e o contato com outros voluntários.

No entanto, ainda assim não foi possível partir de uma regra. O caso de E11 e algumas peculiaridades entre os participantes que atuaram com crianças (E2, por exemplo, atuou por 1 semana com bebês e passou dificuldades de adaptação no país-destino) requereu um maior aprofundamento de categorias, dado que a divisão binária (pessoas x animais) não dava conta de justificar as reações futuras pós-vivências. De semelhante forma, ressalta-se ainda que não se considera adequado enquadrar os grupos (Sonhadores, Bem-Resolvidas e Inquietos) na categoria relativa às vivências, porque pessoas de um mesmo grupo realizam diferentes projetos, o que torna, na visão aqui defendida, inviável a comparação. Deste modo, o foco da categorização foi, então, na ênfase dada aos tópicos percorridos pelos entrevistados, ao passo em que se encontrou dois tipos gerais de situações: experiências com maior envolvimento emocional e experiências com envolvimento leve.

---

22 Do total de entrevistados (20), 70% (14 participantes – 11 com projetos envolvendo crianças, 3 com animais) realizaram trabalhos na África do Sul, intermediados por agências turísticas brasileiras numa parceria com a You2Africa. A You2Africa é uma Organização Não-Governamental (ONG) sediada na África do Sul que atua há mais de 12 anos com programas de voluntariado e high school na parte Sul da África. Maiores informações: <http://you2africa.com>. A autora trocou e-mails entre os dias 08/08/2017 – 11/08/2017 com Toby Dixon, responsável pelas atividades da You2Africa na África do Sul a fim de obter algumas informações mercadológicas sobre a atividade. De acordo com Dixon o Brasil é o seu terceiro maior mercado atrás da Alemanha e Escandinávia. Entre os meses de agosto de 2016 – agosto de 2017 a You2Africa recebeu 181 voluntários brasileiros numa média entre 20-25 anos, sendo que desses 85% são mulheres. A You2Africa possui parceria com a Exchange do Bem, Central de Intercâmbios (CI) e STB – dados fornecidos pelos participantes das entrevistas.

Um maior envolvimento emocional com o *volunteer tourism* foi atribuído a dois fatores principais: “envolvimento afetivo” e “choque de realidade”. O trabalho com crianças despertou sentimentos de apego com a causa por parte dos participantes. É nessa categoria que se encontram os relatos mais emocionados e pessoas que efetivamente se dizem modificadas com essa experiência. Outro fator que corrobora com o forte envolvimento emocional com a causa é o “choque de realidades”. O voluntário geralmente vai com uma expectativa mas a realidade se mostra diferente e suscita diversos questionamentos sobre sua posição no mundo (descrita como privilegiada), a respeito de questões inerentes ao *self* e no que concerne a sua própria vida como um todo. Ambas categorias possuem elementos que se inter cruzam. No entanto, o “choque de realidades” acontece também com pessoas que vivenciaram experiências com animais selvagens. Por isso a separação.

Por fim, nem toda a experiência de *volunteer tourism* consegue envolver o sujeito. Conforme já exposto, alguns indivíduos vão puramente motivados pelo desejo de vivenciar algo diferente, e muitas vezes a experiência não vai além disso. No entanto a experiência é ainda valorizada pelos indivíduos por possibilitar conhecer um local exótico, explorar a fauna e flora dos locais e ainda desenvolver laços de amizade com outros voluntários e habitantes locais. É nesse sentido que a categoria “Experiência *Soft*” foi pensada. A parte turística como um todo é enfatizada nos relatos, muito mais do que transformações ou reflexões provenientes do voluntariado em si.

Esta etapa da análise será mais voltada para a apresentação dos relatos. Ainda que se procure uma aproximação teórica, a descrição dos fatos sob o olhar do participante é de interesse maior para este estudo. Embora as categorias estejam separadas, as experiências podem ter aspectos em comum

### 5.3.1 Envolvimento Afetivo

Eu não esperava que, fosse uma recepção tão legal das crianças, sabe. Eu esperava que ia ser assim, tu chegar lá e ter que conquistar a confiança delas e daí elas virem e falar contigo, sabe. Mas não! Chegou lá e foi assim: a gente ia a pé, né... a gente ia a pé dentro lá da *town* e quando eles viam a gente virando a esquina eles começavam todos: “*Teacher, teacher!!!*” [batendo palma]. A gente no primeiro dia ficou assim: “Nossa, vai ser todo dia assim?!”. Eu até pensei em fazer um vídeo assim. Porque era todo dia assim! A gente chegava, aí eles saiam correndo e vinha um e se pendurava numa perna, outro na outra, e o outro pulava em ti. Sabe quando tu vê, assim, uma pessoa tão feliz em te ver? Todos os dias foi assim. Todos os dias (E5).

Os participantes que se envolveram com crianças são mais propensos a relatarem um forte sentimento de apego emocional com a experiência de *volunteer tourism*. Foi unânime:

logo no primeiro dia de projeto, todos os participantes que atuaram com crianças na África do Sul (vide Quadro 1) relatam como marcante a chegada aos orfanatos<sup>23</sup>. As crianças esperavam os voluntários nos portões, logo de manhã. Além disso, os participantes eram ovacionados com gritos de “*teacher, teacher!*” – em uma referência aos voluntários como professores, ainda que não fossem; em coro para recebe-los. Tal situação é frequentemente lembrada pelos entrevistados como algo efetivamente marcante. “Chega aquela imensidão de crianças, todas te chamando de ‘*teacher, teacher!*’, falando que te ama como se tu fosse a pessoa mais essencial do mundo. E isso não tem explicação (E19)”; “As crianças são muito fofas porque você vê elas vivendo numa extrema pobreza e mesmo assim elas te recebem com tanto amor (E17)”. E3, por outro lado, apesar de reconhecer e gostar do sentimento de acolhimento e carinho transmitido pelas crianças, apresenta uma análise crítica de que todo jovem branco é associado com professor.

Qualquer criança que está passando na rua ela, ou vem falar contigo, e fala "teacher, teacher, teacher" e é um toco de gente. **Eles atribuem pessoas jovens, brancas à professores. Isso deu para ver assim ó, totalmente, sabe. Totalmente deu para notar isso, sabe.** E elas vem correndo, tipo qualquer criança vem correndo e bate na tua mão. Isso no meio da rua, assim, sabe. Tu está caminhando, e quando tu entra nas creches qualquer um vem te abraçar (E3).

Na interpretação aqui realizada a situação reforça o argumento neocolonialista defendido por teóricos mais críticos (VRASTI, 2013; PALACIOS, 2010). Conforme exposto por Vrasti (2013), as subjetividades envolvidas nesses arranjos interculturais são inerentes a situação. No entanto, conforme exposto pelos próprios autores (VRASTI, 2013; PALACIOS, 2010), tal contexto não exclui os possíveis benefícios desses encontros. Do lado do voluntário, o reconhecimento nas ruas é uma forma de sentir que seu dever com a comunidade foi (ou está sendo), de fato, cumprido.

Todas as crianças que tu encontra na rua, elas veem os voluntários, elas vão abraçar. Mesmo crianças aleatórias, assim, que tão andando na comunidade, que não são das creches que a gente vai ajudar. Elas veem o voluntário e vão lá, se abraçam, pulam, né. E as pessoas lá da comunidade elas ficam felizes, elas mostram na cara, assim, no sorriso o quanto os voluntários são importantes. Elas sabem o quanto a gente ajuda simplesmente por estar lá brincando com a criança na creche. Isso de fato faz diferença, assim. Isso é muito importante! (E7).

Forte envolvimento com as crianças ocorre, também, quando os voluntários possuem um tipo de expectativa, mas a vivência os proporciona uma diferente visão sobre a ação na comunidade. Há por vezes a ideia de estão numa missão de “salvação” ante a comunidade. No entanto, ao se depararem com a felicidade das crianças ante as circunstâncias, a percepção do

---

<sup>23</sup> Apesar de serem chamados de “Orfanatos”, os projetos com cuidadores de crianças envolvem também crianças com famílias, mas em condições precárias ou cujos pais não possuem tempo para cuidá-las (nem dinheiro para contratar um cuidador). A grande maioria, inclusive, de acordo com os voluntários, não eram órfãs.

voluntário sobre a experiência se modifica. “Uma lição aprendida é que as crianças elas não têm nada, sabe, não tem nada [...] e mesmo assim elas estavam sempre felizes, sempre brincando, sempre pendurando no mesmo, sabe? Tipo, demonstração de carinho, de afeto (E5)”; “Tu acha que tu vai dar carinho pra eles mas quem sai cheio de carinho é tu (E1)”. Tais reações se mostram tão emocionantes uma vez a realidade encontrada é diferente das expectativas. Esse tipo de descoberta, no entanto, só ocorre durante o programa, e não num momento anterior de planejamento. Destarte, para os voluntários, apenas uma efetiva vivência é capaz de medir o real efeito da experiência. “Acho que só vivendo a experiência para saber (E3)”; “Eu não imaginei que seria tanto... eu sabia que era f\*\*\*, mas não sabia que era tanto! (E19)”.

Essa questão da diferença entre você saber e você vivenciar. E eu acho que o que mais me impressionou, assim, foi que eu vi coisas muito chocantes na minha percepção lá e eu vou te contar que coisas foram essas... e eu achei que se eu soubesse dessas coisas eu ia pra lá já com o coração na mão, que eu ia chorar, que eu ia me sentir muito mal, que eu ia ter uma crise depressiva. Mas foi justamente pelo contrário, porque por mais que a situação das crianças fosse deplorável e não tem outra palavra que descreva, elas são imensamente felizes. [...] quando eu cheguei as crianças estavam brincando com um pedacinho de prego e com pedra. Riscando o prego na pedra e brincando daquela maneira. Aquilo já me deu uma secada na garganta mas quando eu vi as crianças vieram correndo com um sorriso do tamanho do mundo, abraçando, e dizendo que te amam, que você é linda. [...] isso foi uma coisa muito importante que eu aprendi, também, porque as pessoas quando estão em situações complicadas elas estão sempre juntas se ajudando. E isso cria uma força, uma energia muito poderosa que faz com que as pessoas tenham uma outra vibração completamente diferente da realidade do local. Então, todo dia quando a gente chegava as criancinhas vinham correndo, abraçando, beijando, tipo, disputando a sua atenção então não tinha como você ficar triste vendo a falta de infraestrutura dos locais (E16).

Ainda que ideia de “salvação” por meio do voluntariado tenha sido aos poucos desconstruída pelos participantes, a experiência com crianças carentes não se mostra fácil. O próprio relato de E16 mostra momentos de “secada na garganta” seguido de um certo conforto ante a felicidade dos locais. Isso ocorre em diversos momentos da entrevista: mesmo após enfatizar que esperava sentir-se depressiva e ter vivenciado bons momentos, por vezes retoma questões em seus relatos que a deixaram fortemente incomodada. Nesse sentido, a felicidade das crianças era contagiante, mas a falta de saneamento e condições precárias do local por vezes faziam os voluntários entrarem em conflito com suas próprias crenças do que seria correto na educação de uma criança. Essa ambiguidade de sentimentos é um dos fatores que torna a experiência tão intensa e difícil para os voluntários na medida em que agem em desconformidade com seus próprios valores.

O café da manhã deles eram um snack, tipo um fandangos, uma ruffles, pros bebês, inclusive, de 8 meses. Na hora que eu tive que dar um fandangos pra um bebê, aquilo me doeu tanto o coração. Eu pensei: “Não vou conseguir dar um fandangos pra um bebe. Nem eu como essa m\*\*\*\*, como eu vou conseguir dar isso pra um bebezinho?” Mas enfim, eles têm fome. Engraçado que eles não são magros porque a dieta deles é basicamente carboidratos [...] São crianças mais parrudinhas porque elas comem muito carboidrato. Mas comem muito pouco, então elas tão sempre com fome. Então

eu não tinha como deixar de dar o fandangos pro bebê então eu dei porque ele tava faminto, ele queria aquele fandangos de qualquer maneira. E o almoço, todos os dias, em todas as creches, é miojo. No máximo é uma papa que eles fazem com uma água e um pó. Essa é a única variável, mas de modo geral é miojo e papa. Para mim foi difícil ver essa questão da alimentação porque eu me preocupo muito com isso. Aqui no Rio a gente tem muito essa cultura de alimentação saudável, a gente está praticando coisas legais, eu sou vegetariana, eu não como besteira. Então para mim foi difícil dar isso para uma criança que eu me apeguei tanto. Mas eu sabia que aquilo era tudo que eles tinham então eu tive que deixar toda essa minha ideia de ser saudável, ser saudável de lado para poder cumprir meu papel ali que era ajudar as crianças (E16).

Acho que o que marca muito é que você só vê aquelas crianças felizes, sabe. Eu fiquei "Cara, eles têm tão pouco!". Eram coisas que doíam na gente de ver. A comida que eles tinham as roupas. As coisas que eles não tinham, na verdade, sabe. Porque a gente tem noção e eles são crianças, né. Eles não têm essa noção de "Poxa, não tenho um brinquedo tal, não tenho isso, não tenho aqui, não tenho uma comida tal". Entendeu? Eles comem como se aquela comida fosse a comida mais maravilhosa do mundo, e você vê assim que são comidas que não são comidas próprias para criança, sabe. Todo dia levar um miojo na escola, sabe. Todo dia levar um pão com mortadela. Sabe? Não é saudável. E muitas vezes eles nem tem o que comer, sabe. E tão bem assim, sabe. São sempre felizes, sabe. E isso me doeu bastante assim. Eu fiquei feliz porque eu aprendi com aquilo, sabe. Porque eu vi que eles têm tão pouco, sabe. E eles são tão mais felizes que a gente. Mas ao mesmo tempo eu fiquei com o coração na mão, assim, sabe. Eu fiquei triste por ver aquela situação, porque eles não têm noção do que eles não têm, né (E14).

Em alguns casos, a expectativa não condiz com a realidade o que faz os voluntários sentirem-se imponentes ante as circunstâncias. Enquanto para alguns o reconhecimento da comunidade era suficiente para sentirem que o dever foi cumprido, para outros a curta duração do programa e o forte apego com as crianças geram frustração por não conseguirem o resultado esperado.

Eu falei assim: foram duas semanas de trabalho e eu falei: vai passar muito rápido, eu não vou me apegar muito a essas crianças, né. Mas foi justamente o contrário [risos] Além da carência financeira, que o hospital e as crianças aparentemente tinham, eles todos, na verdade, tanto assistentes das enfermeiras e as crianças, principalmente, eles tinham uma carência muito física, mesmo, sabe? Uma carência de carinho, de atenção. Então foi muito difícil analisar o fato de que eu tava ali por um período muito curto, né. E a minha sensação era que eu queria fazer mais do que eu fiz. Eu acho assim, eu fiz o suficiente que eu pude, de certa forma. Eu me doei por completo, tanto para as crianças quanto para as assistentes. Mesmo com a limitação da língua eu senti reciprocidade da parte de todos, né. Mas eu me frustrei. Eu acho que eu me cobrei demais pelo fato de que eu gostaria de fazer mais alguma coisa, sabe. As duas semanas para mim foram assim, muito intensas. E eu chorei horrores no meu último dia. Eu me apeguei demais às crianças, muito mesmo (E20).

Nesse contexto, uma certa maturidade emocional é considerada pelos próprios voluntários como pré-requisito para lidar com causas envolvendo crianças. E1 por vezes relata a dificuldade em lidar com as situações vivenciadas. "No projeto várias vezes eu tive que segurar com tudo que eu pude meu choro. Tive que sair, sabe? Tive que ir lá fora dar uma respirada e voltar (E1)"; "Tinha uma menina lá que nunca tinha feito, ela tinha 17 anos e nossa, foi uma experiência demais para ela. Tanto que teve um dia que ela chorou, ligou e pediu para voltar (E19)". E4, inclusive, no momento de decisão sobre qual tipo de voluntariado deveria

fazer, considerou-se pouco apto emocionalmente para lidar com pessoas em situações de vulnerabilidade, o que o fez optar por um programa com animais por ser mais leve nesse aspecto.

Eu também fiquei um pouco inseguro sobre ir trabalhar com crianças. No sentido de não saber como ia ser. Se eu ia conseguir lidar com educar crianças. Até o próprio psicológico de tu ver aquela situação de vulnerabilidade e não poder fazer nada. Então acho que também isso. E achei que fazer esse trabalho com animais seria algo mais tranquilo para uma primeira experiência sozinho na África. Então achei que como primeira experiência isso seria melhor (E4).

Ademais, característica marcante de programas envolvendo crianças é o cansaço mental e físico da atividade. Ainda que muitos participantes tenham relatado o envolvimento em atividades turísticas durante o programa, diferentemente dos trabalhos com animais – no qual as atividades de lazer são o marco principal da viagem, a questão do compromisso com o voluntariado aparece muito mais forte quando o trabalho envolve crianças. O curto período de tempo das viagens é visto como um limitador nesses casos, em que as crianças se tornam prioridade.

Lá eu tinha muito na cabeça tipo "não, eu vim pra cá fazer o trabalho voluntário". Eu fui com isso na cabeça, sabe. Eu fui com isso na cabeça só que eu queria passear também, né. Eu queria conhecer o lugar. Ficava aquele paradigma de trabalho social. Acho que faltou tempo de conseguir aproveitar mais as duas coisas, né. Porque ficou muito aquela coisa de "a gente queria aproveitar para conhecer a cidade", mas daí a gente: "não, a gente veio pra cá para fazer trabalho voluntário", só que no fim a gente deixou de fazer só que aí chegava cansada igual no trabalho e assim foi indo. Mas acho que foi muito a questão do tempo, sabe. E também de ter sido um lugar que a gente não conhecia (E3).

É comum, portanto, as pessoas que realizaram programas com crianças destinarem parte do período de férias para um tempo de turismo, sem o voluntariado. Nesses casos, as experiências como turistas são realizadas após o programa, sem ter qualquer tipo de ligação com a ONG que os recebeu anteriormente.

### 5.3.2 Choque de realidades

E assim, era engraçado que a maioria das pessoas da cidade nunca tinham visto uma pessoa branca. Então quando eles me viam eles achavam que eu era uma coisa de outro mundo, sabe. Mas eu sou loira e eles ficavam assim, inconformados. Eu era uma celebridade! Eles ficavam assim, muito chocados. Porque eles nunca tinham visto isso. E eles não tem acesso à informação, não tem celular, não tem nada. Então era muito chocante ver isso. Chegavam e perguntavam se doía ser branca. Era assim, bem choque de realidade total, total, total. Eu nunca tinha visto isso na vida (E18).

Relatos com expressões como “choque de realidade” comumente aparecem nas falas envolvidos. Em casos como de E18 a comunidade não estava habituada ver pessoas brancas circulando pela área mais pobre. Essa é uma das características que chama a atenção

dos voluntários da pesquisa: os brasileiros geralmente são mais propensos a se misturarem entre os locais. Tal situação ocorre, principalmente, em locais menos conhecidos por seus atrativos turísticos, como Quênia e Gana. “Eu fui para Mombaça, no Quênia [...] o bairro que eu fiquei era muito afastado da parte que era mais turística, a parte turística era contrária [...] você via outras pessoas de países da África, mas a única vez que eu vi turista, assim, dos Estados Unidos ou Europa foi quando eu fui num desses resorts na praia (E18)”. E2 vivencia situação semelhante em Gana.

Eu sou branca. E na época eu tinha um cabelo bem comprido, bem comprido mesmo. [...] E aí eu fui nessa feira. Essa feira deveria ter assim... umas 5 mil pessoas. E era uma feira do bairro simples. E quando eu cheguei na feira eu sentia que as pessoas estavam me olhando. Tem gente branca lá só que não circula na região que eu estava. Então, quando eu cheguei eu percebi essas pessoas me olhando. Elas iam abrindo, sabe. Elas me olhavam, e sorriam. Elas tinham curiosidade. Tanto é que uma pessoa me pegou pelo braço, eu me assustei. Eu gritei, sabe. Eu sentia, sabe, eu sentia que eu era o centro das atenções. Eu nunca chamei tanto a atenção num lugar. [...] E criança, criança de 1 ano, 1 ano e meio. Ali no bairro nunca tinham visto alguém branca. Então eu passava e eles me apontavam. [...] então eu tentei pegar a criança no colo, a criança de 1 ano e as crianças choravam. Elas tinham medo de mim (E2).

Ainda, o choque maior se dá pelo fato dos participantes se darem conta de que nem todas as pessoas têm acesso à tecnologias e informação e por isso se espantam com um fenótipo diferente. E15 vivencia semelhante espanto de E18, agravado pelo fato da questão da colonização ser algo bastante presente no continente africano, situação fora da realidade dos voluntários brasileiros.

A gente começou a conversar [mãe e filha de 19 anos] e tal, e ela não sabia que gente branca tinha sido colonizada. Ela ficou bem surpresa quando eu falei que o Brasil foi colonizado [...] As duas afirmavam que gente branca não trabalhava, que era superior. Tipo elas falaram com essas palavras: a gente vê que não trabalha porque é superior. Então isso me marcou bastante, porque acho que eu não esperava isso, né. Até que hoje em dia o pessoal realmente acha isso. O pessoal velho até dá pra entender, mas uma menina de 19 anos não dá pra entender o porquê ela acha isso, entendeu. E isso foi bem marcante (E15).

São situações como as expostas por E2, E15 e E18 que, caso tenham uma reflexão crítica, geram o que McGehee e Santos (2005) nomeiam de “tomada de consciência”. O *volunteer tourism*, para teóricos influentes na área (WEARING, 2001; ZAHRA; MCINTOSH, 2007; MCGEHEE; SANTOS, 2005; MCGEHEE, 2014), é uma experiência precursora de mudança justamente por possibilitar esse tipo de reflexão nos indivíduos que participam. O’Sullivan (2002), na sua perspectiva planetária sobre aprendizagem transformadora, discorre sobre como o fato de perceber as disparidades do dito mundo globalizado – em que, na realidade, o alto fluxo de informações ocorre para uma minoria; pode ser um precursor para uma tomada de consciência necessária para a transformação. Em concordância com a visão planetária de O’Sullivan (2002), a própria questão da colonização pode parecer uma realidade

distante para um cidadão ocidental, mas seus reflexos são ainda bastante presentes em países do continente africano. Alguns autores (ULUSOY, 2016; COGHLAN; GOOCH, 2011) exploram essa perspectiva e concordam que são experiências que podem, de fato, impactar os envolvidos de forma mais permanente no pós-experiência.

As condições precárias do local, a falta de saneamento básico, de água e de eletricidade (este último em alguns locais) se mostra um desafio aos participantes e se tornam aspectos marcantes na viagem. “A louça era lavada numa bacia enorme e aquela água era trocada só de vez em quando. Então tu imagina como era aquela água (E1)”; “Chegava dias assim, que não tinha água, não tinha luz. Então não dava para tomar banho ou não dava para carregar o celular (E4)”; “Cara, não era confortável porque eles construíram umas casinhas de madeira que pra você ter uma ideia a gente dormia dentro da casa, dentro do quarto, com saco de dormir. Então de noite era 0 grau (Celsius) (E6)”; “Lá eu via eles cortando carne na rua. Eu via passando a vaca e daqui a pouco a vaca tava morta no meio da calçada. E como no lugar que eu fiquei era muito simples, eles não tinham condição de ter energia elétrica o tempo todo. [...] então eu não tinha segurança, eu não me sentia segura com a alimentação (E2)”. Tais condições dificultavam a vida dos voluntários não acostumados com essa realidade. Em alguns casos as consequências se tornavam físicas, como o de E4 – que adoeceu devido à água, e E2, que teve grandes dificuldades com a alimentação.

Eu fiquei com diarreia. Parece uma coisa simples, né. Mas não é. Eu fiquei doente por causa da água. Porque a água era poluída. Quando a gente chegava eles diziam assim: "Ó, a água não é boa, melhor comprar". Mas tem gente que bebe. Se tu quiser beber, pode beber. [...]Aí resolvi beber. Só que aí chegou um dia que tinha que ir no banheiro de 10 em 10 minutos. E era horrível. E realmente, parece que não é nada, mas é bem ruim, bem ruim. E aí eu tive que ir no médico. Eles me deram umas pílulas, uns negócios para melhorar. Mas aí eu fiquei 3 dias parado, sem poder trabalhar, de cama (E4).

Eu emagreci 5kg em 7 dias. Então eu acho que se tivesse ficado 14 dias eu teria voltado muito debilitada, porque eu sou bem magra, já, né. Eu não consegui me adaptar. Eu não consegui me adaptar à alimentação deles. Eu não conseguia comer o que eles comiam. [...] E a comida era muito condimentada, como na Índia. Porque eles não tinham energia e não tinham como conservar a comida. E aí eles colocavam muito tempero, muito condimento, para conter aquela carne (E2).

Apesar de E2 ter atuado com crianças no projeto no qual se inscreveu, seu relato é pautado mais por dificuldades vivenciadas durante a experiência do que com narrativas sobre o trabalho voluntários com crianças. Na interpretação aqui realizada, a não-adaptação de E2 com a alimentação local aliado ao estranhamento das crianças com sua aparência (mulher branca, causava espanto aos locais) foram fatores decisivos para esse pouco envolvimento emocional com causa. O pouco tempo no projeto (7 dias) poderia ser considerado um fator relevante nessa questão, mas dada as condições diferenciadas dessa experiência e relatos

anteriores de pessoas que se disseram fortemente envolvidas ainda que com curto período de tempo (E7, por exemplo), a curta duração do programa não se mostra tão relevante quanto os outros dois aspectos já levantados.

A precariedade de alimentos e da água nas comunidades é algo que também choca os participantes e marca as vivências. E19 relata uma situação a qual colocou sua perspectiva sobre a vida em cheque quando foi obrigada a dividir 1 laranja em 30 crianças. A entrevistada conta emocionada o quanto aquela laranja era valorizada pelas crianças africanas, ao passo que na sua realidade [classe alta brasileira] era um alimento que por vezes era até jogado fora. No que diz respeito a água, como é algo muito racionado na África, por diversas vezes os participantes fazem menção a situações que envolviam algum tipo de situação marcante nesse aspecto. E7 conta a frustração que sentiu quando recusou água a uma criança com sede a fim de atender as normas do orfanato. Tais experiências são bem características a ações de trabalho voluntário no exterior, dado que são dificultadas pelo contexto típico do continente africano e diferem da realidade brasileira. Essa conjuntura é um terreno fértil para uma mudança de postura e hábitos num momento pós-experiência (MCGEHEE; SANTOS, 2005; ZAHRA; MCINTOSH, 2007; ULUSOY, 2016), uma vez que suscita a reflexão sobre aspectos inerentes à própria vida dos voluntários.

Isso com certeza me marcou muito. Eu nunca imaginei que eu ia ter que dividir uma coisa que as vezes a gente coloca no lixo. E eu tive que dividir para 30 crianças. Elas nunca tinham visto chocolate, nunca tinham visto doce na vida. [...] Tu vê as vezes as crianças brigando com os pais no mercado porque querem alguma coisa... e eles ali, brigando por uma laranja. E foi uma coisa bem marcante para mim, porque era uma fruta. Uma coisa que deveria ser fundamental na vida das pessoas, vitamina, né. E lá não era assim. Nossa a gente volta, assim, indignado com algumas coisas (E19).

foi um evento bem simbólico porque eu lembro de ter ficado brabo de fato, assim, tipo, "poxa, tá perdendo a ordem" eles tão entrando de novo, tu já tomou. Enfim, e eles brigando, puxando a bacia e tudo o mais. Aí me deu um estalo assim: "eles queriam água." Eles não tão pedindo nada mais do que isso. Eles só queriam água. E de fato eu tinha, se eu quisesse lá pegar mais na torneira, enfim. A questão é que era tão racionado, eles já estavam acostumados a tomar essa dose e só. Quando era a tia, que era mais durona, digamos assim, eles respeitavam. Agora quando era o voluntário eles acabavam pedindo mais porque eles estavam com sede, entendeu. Era água. Isso é uma coisa bem importante, assim. Eu lembro que eu quase chorei pensando nessa situação, assim, enquanto eu estava lá. Então de fato tocou bastante porque eu acabei me envolvendo muito mais do que nas oportunidades que eu tive de fazer voluntariado aqui, né (E7).

O quanto a vivência proporciona um sentimento de choque ao participante também diz respeito à bagagem de vida que este já traz consigo para a experiência. E11 define-se como alguém ligada à causa animal, com hábitos de consumo já bastante sustentáveis. É uma vegetariana em transição ao veganismo. Escolheu atuar no cuidado, auxílio e resgate de animais prejudicados na Namíbia, por considerar ser um trabalho voluntário com reais impactos

positivos no meio ambiente. Tal decisão faz parte de uma construção que vem realizando dentro da causa animal, na qual sempre que pode procura fazer a diferença (verifica fabricantes e fornecedores de produtos, não come nenhum tipo de carne animal). Em comparação aos demais participantes que se engajaram em causas animais, E11 apresenta um forte envolvimento com a causa a qual foi apoiar no exterior, além de efetivamente ter viajado com um foco maior no trabalho voluntário. “Eu consegui me entregar praquilo que tinha que fazer e pra importância e o porquê das coisas que se faz lá [...] Eu acho que consegui me entregar, mas algumas pessoas não conseguem (E11)”. O choque de realidade que E11 vivenciou, portanto, diz respeito à tomada de consciência acerca das consequências da ação do homem na natureza. O próprio costume dos habitantes locais em utilizar animais em circo, ou capturar animais da natureza para domesticá-los, são situações que a consternaram e marcaram a sua estadia em Namíbia.

A primeira coisa que eu me dei conta lá e que foi muito importante, assim, foi a questão do impacto do ser humano na natureza, sabe. Eu acho que a gente tem uma ideia, mas depois que tu está num ambiente daqueles. Dói um pouco, sabe? Saber que tu faz parte de uma coisa muito grande e muito severa, assim, em relação ao nosso ambiente, sabe? Acho que isso foi uma das coisas que mais me impactou e uma das primeiras coisas que me impactou (E11).

Por fim, os participantes também relatam situações críticas inesperadas. Nesse sentido, retoma-se novamente a questão levantada por E16: a vivência num *volunteer tourism* nunca vai corresponder exatamente às expectativas. Nessas circunstâncias, o choque de realidade aparece justamente na situação não-esperada. E13 escolhe um programa de voluntariado no Peru com meninas que sofreram alguns tipos de maus-tratos. O programa é junto à uma casa evangélica que acolhia essas pessoas. Pelo fato da participante já ter vivenciado situações de miséria e pobreza ao realizar trabalhos voluntários no país – atuou num trabalho com mulheres portadoras de AIDS; ela não esperava encontrar situações tão desestabilizadoras. Entretanto, deparou-se com uma tentativa de suicídio de uma das meninas do orfanato, no qual teve que intervir imediatamente embora não estivesse preparada para tal. Ainda que tenha sido inesperado a situação foi um gatilho para reflexões sobre a sua própria sorte.

Ela começou a se machucar, sabe. Tentou começar a cortar os pulsos, queria ir lá pro teto da casa se jogar, sabe? Daí eu tinha que tirar tudo dela. Ir falando coisa, sabe. Mas por mais você não sabe como falar, sabe? Tipo "Poxa, você é uma pessoa incrível, forte, você vai sair dessa, não sei porque a vida faz isso contigo, mas um dia isso vai passar". Esse foi o pior dia, assim. Eu chegava em casa, chorava. Eu só chorei a noite inteira. Mas daí no outro dia ela foi. Graças a Deus alguém veio buscar ela antes de eu chegar. Assim, é muito para repensar mesmo na nossa sorte assim, né (E13).

Semelhante caso ocorre com E9. Acostumada com trabalhos voluntários em hospitais no Brasil, optou também por dar continuidade a essa trajetória ao atuar num hospital da Cruz Vermelha na África do Sul. A realidade em outro contexto, por mais que se tenha uma

expectativa do que poderia vir a ser, foi encarada com espanto. “O hospital foi um choque de realidade imenso, assim. Imenso, imenso, imenso. Coisas que eu nunca pensei que eu fosse ver na vida (E9)”. Nesse sentido, a participante se depara também com questões culturais não vivenciadas no Brasil, como o costume sul-africano de queimar bebês não-desejados. As singularidades culturais oriundas da experiência são, portanto, outra fonte de questionamentos sobre questões inerentes a aspectos pessoais dos voluntários – como a sorte de não passarem por situações semelhantes.

Na verdade uma coisa que acontece muito lá é a mulher tem o bebê, mas a família rejeita aquela criança. Ela não quer ter aquele filho. Então eles ferem o filho de alguma forma. A situação mais comum é de queimadura. Então tu chega, tu vê a criança com o olho tapado, meio vazado, e o corpo inteiro queimado. É bem horrível, assim. Era quando a enfermeira explicou isso para nós foi bem chocante, assim, o que tu via. E na teoria não podia perguntar, porque a maior parte das crianças estavam com acima de 80% do corpo queimado. Aí tu não entendia, assim. Tipo o que aconteceu com uma criança pra ela tá com 80% do corpo queimado, né. E aí ela falava: "não, que daí a criança fica aqui, ela tem que ser tratada, os pais deixam e não voltam mais.". Aí as crianças vão para esse orfanato [nome do orfanato]. E daí ficam lá até conseguirem adoção e coisa assim (E9).

Os “choques de realidade”, portanto, são os aspectos das vivências que ocasionaram certa reflexão dos participantes no se depararem com contextos sociais tão distintos dos seus. Entende-se que esse tipo situação pode mais facilmente levar a uma mudança de comportamento ou postura do indivíduo, conforme já exposto em trabalhos anteriormente realizados (ZAHRA; MCINTOSH, 2007; MCGEHEE; SANTOS, 2005; ULUSOU, 2016; COGHLAN; GOOCH, 2011).

### 5.3.3 Experiências *softs*

É completamente distinto você trabalhar com crianças ou animais e eu só descobri isso lá [depois de atuar com ambos]. Eu sempre fui muito apegada à animais, nunca achei que fosse ter uma conexão tão forte com crianças. [...] porque as crianças, acho que o ser humano de uma forma melhor, ele consegue responder de uma forma mais clara a doação que você dá a ele (E16).

Na pesquisa realizada a grande maioria dos participantes relata ter vivenciado intensamente o voluntariado, muito pelo fato de terem reservado algumas semanas de suas férias para realizarem atividades turísticas. Os participantes que buscavam a viagem por ser algo diferenciado, por outro lado, acabaram valorizando aspectos da experiência que não diziam tanto respeito ao trabalho voluntário em si. Tal fato foi mais fortemente relatado nos indivíduos que realizaram atividades com causas ambientais, envolvendo animais. Destarte, na interpretação aqui realizada, como esses programas envolviam animais selvagens (e, por vezes,

perigosos) o apego à causa era dificultado na medida em que não havia o toque e o afeto humano.

Tomazos e Butler (2012) discorrem sobre o fato do *volunteer tourism* ser uma atividade híbrida: tanto voltado para o lazer, quanto para o trabalho voluntário. Nesse sentido, independentemente da causa com o qual o indivíduo se compromete ao fechar o pacote turística, não se pode negligenciar que, de fato, o turismo (lazer) também faz parte dessa experiência. Na pesquisa realizada, no entanto, percebeu-se que alguns programas são mais voltados para a movimentação turística do que pelo próprio impacto social. Isso não significa que os participantes ou que as intenções das organizações que recebem os voluntários sejam distorcidas. Conforme exposto pelos próprios autores, cada participante experimenta a *volunteer tourism* de maneira diferenciada. Para que um indivíduo se engaje mais no lazer ou no trabalho voluntário, isso se relaciona muito com as motivações intrínsecas sobre a atividade.

Nesse sentido, E6 foi motivado primordialmente por uma vontade de realizar uma viagem diferente. Parte do seu comportamento como turista é voltado para esses tipos de viagens diferenciadas. Ainda que tenha atuado numa reserva de animais na África do Sul, enfatiza muito em seus relatos a questão das experiências diferenciadas proporcionadas pela fauna e flora africana, bem como as pessoas que interagiu e conheceu.

O ponto alto da viagem muitas vezes não é nem o lugar, são as pessoas, sabe. As experiências que aquilo ali te trás. Eu sou ruim de memória. Ruim mesmo, horrível. Mas eu lembro de pular de paraquedas bem pra caramba, eu lembro dos momentos antes de pular de paraquedas que eu estava conversando com o pessoal. É... eu lembro do dia que eu entrei na jaula do Chita para alimentar eles, lá. Da conversa que eu tive com a dona depois. Os pontos altos é sempre envolvendo você conhecendo pessoas e poder ter discussões legais com elas, sabe. [...] tinha moleque ali que já tinha viajado mais que eu. Sabe, um moleque de 20 anos lá que já tinha conhecido a Europa inteira. Ele era sueco. É, aí o menino já tinha conhecido Alemanha, Itália, França, Inglaterra, Irlanda. Você conversa com um menino desse ele tem uma cabeça completamente diferente de um menino que só conhece São Paulo e nunca saiu de São Paulo (E6).

Para E6, as atividades de trabalho voluntário eram divertidas e esse era o foco de sua atividade. Envolve mais uma vontade de se aventurar e fazer algo diferente do habitual, do que efetivamente atuar numa grande causa social. Um retorno ao perfil do entrevistado verifica-se que o mesmo afirma procurar viajar para fugir de problemas. “Então tinha gente que foi para lá para ficar 6 meses, do tipo "ah, vou descobrir a minha vida aqui. [...] eles tavam numa, sei lá, jornada de autoconhecimento [...] Eu fui pra aproveitar, sabe, eu fui pra fazer algo diferente do que eu faço no meu dia-a-dia. Meu dia-a-dia aqui, na [empresa] é bem pesado (E6)”. Assim, o *volunteer tourism* foi, de fato, voltado para o lazer do entrevistado.

Cara, tinha umas que era engraçado, era tipo "brincar com o macaco". Tinha um sociável, lá, e ele tinha que gastar energia. Aí você tinha que entrar na jaula e ficar 40 minutos brincando com o macaquinho lá. Aí jogava coisa para o macaco, o macaco jogava de volta então era divertido, sabe? Não era uma coisa pesada, maçante [...] O

voluntariado, proporcionou coisas que eu jamais faria aqui. Eu até via como uma coisa positiva do voluntariado. Tinha gente que não queria fazer. Tinha gente que se enfiou no meio do mato mas não queria de jeito nenhum entrar lá em algumas jaulas. Tinha essa frescura. Mas eu achava divertido. Achava que valia a pena (E6).

E8 também assume não ter ido em busca de grandes transformações pessoais. Nesse sentido, viajou com uma amiga para uma reserva ambiental na África do Sul. A viagem para E8 é aqui interpretada com o mesmo propósito de uma viagem dita convencional para uma fazenda com animais. Enquadra-se nas experiências ordinárias de turismo voltadas para o lazer (TOMAZOS; BUTLER, 2012).

Para te ser bem sincera, não foi nada de tipo "Ai, um voluntário super exótico que eu estava no meio do nada". Não, era tipo uma fazenda preparada, assim. A gente ficou num chalé bom. Tinha ar-condicionado, não tinha ventilador nem nada. Mas era um chalé bom. Não era no meio do nada que eu estava cuidando de crianças na beira da morte. Não. Até porque eu não queria, não estava preparada para isso. Não me sentiria confortável também de ir num lugar assim. [...] então a gente decidiu não optar por um programa tão, nossa, voluntário no meio do nada, cuidando de crianças. Então foi mais tranquilo. Mas foi uma experiência bem legal (E8).

De outra forma, E4 enfatiza a oportunidade de interagir com pessoas do mundo todo como ponto alto da viagem. No entanto, seu contexto de vida é diferente de E6: na época da viagem estava com 19 anos e nunca havia tido uma experiência internacional, nem viajado sozinho. Os objetivos de E4 com o *volunteer tourism* foram, portanto, muito pautados no seu amadurecimento pessoal de vivenciar situações que colocassem seu senso de autonomia à prova. Possui um perfil meio introspectivo, conforme declara, e o fato de ter conseguido desenvolver laços de amizade foi uma conquista almejada e lembrada como ponto marcante da experiência.

É que eu tenho dificuldade de me enturmar então foi um pouco difícil para mim no começo. [...] que dava para se identificar com pessoas mesmo que com culturas completamente diferentes. Então acho que... e vê que a gente, mesmo sendo brasileiro, é capaz de fazer coisas legais ou ser gostado em outro lugar. Porque a gente sempre... ou deveria ter um certo receio, né. Em relação a como a gente vai ser tratado. E foi muito legal porque eu me senti bem. Bem engajado com as pessoas, elas me trataram super bem. E que até não esperava que fosse tanto, talvez. Esperava uma certa rejeição. Mas teve gente que tratou super bem e esse foi o aspecto legal da coisa. Tanto que eu fiz amizade com um guri lá da Inglaterra [...] e ele no ano seguinte veio no Brasil fazer um projeto voluntário no RJ dar aula de futebol para criança na favela e ele veio até a minha casa depois. E isso foi talvez a coisa mais gratificante, sabe. De poder fazer esses laços, sabe (E4).

Outros voluntários, ainda que estivessem envolvidos com crianças, destacam também a amizade realizada com locais e outros voluntários como ponto-alto da atividade. Essas situações foram vivenciadas por pessoas que optaram por ficar em casas de família (*homestay*), para efetivamente realizar uma imersão no local. Fato que chama a atenção é que como a maioria dos entrevistados realizou o projeto na África do Sul, no qual a hospedagem era numa casa de

voluntários, apenas os que realizaram outros projetos e tiveram a vivência com as famílias enfatizam os laços desenvolvidos com os locais entre os pontos mais marcantes da experiência.

Eu fiquei na casa de uma família, lá. Na verdade, era de uma mulher só, mas era uma família. Não era esse negócio de hotel que tem turista, que cê tem comida do mundo inteiro. Não. Na casa dela, eu vivi a vida dela, eu fazia coisas, assim, do jeito que ela fazia, sabe. Era o dia-a-dia de uma pessoa que mora lá. Assim, então essa viagem me marcou muito, foi muito especial. Foi muito especial porque eu fiquei muito próxima dela. E ela me tratava como uma filha, assim (E18).

Foram vários momentos muito legais, assim. Tipo a família que eu fiquei, eles eram tinha uma menina, a Emanuella era o nome dela. E eu falo com ela até hoje para você ter noção, assim. Ela tinha uns 22 anos, ela fazia faculdade de medicina, tudo lá. E daí a gente ficou muito parceira, assim, lá. A gente ficava assistindo filme de noite juntas. E daí eu fazia comida para eles, lá. Aí a gente sempre comia junto, conversava muito. Ela foi uma pessoa assim que vai ficar, eu tenho certeza que vai ficar assim por muito tempo. Eu tento sempre mandar mensagem para ela para ver como eles tão (E12).

Em síntese, esta etapa da análise procurou apresentar as percepções dos participantes quanto a sua vivência no *volunteer tourism*. Os relatos, na sua maioria, foram realizados com muita emoção pelos entrevistados. A autora chegou a se surpreender com a quantidade de agradecimentos que recebia ao final da entrevista, como se falar sobre a experiência despertasse algum tipo de nostalgia ou suscitasse lembranças aprazíveis. Ainda que cada vivência seja percebida de forma distinta, houve aqui uma tentativa de abordar as principais considerações dos entrevistados e os pontos em comuns identificados.

Num paralelo com a ideia inicialmente defendida de que trabalho/vida são aspectos indissociáveis do sujeito pós-moderno (BENDASSOLLI, 2007), foi notado que as percepções dos indivíduos sobre a experiência eram também pautadas em seus aspectos pessoais. Os entrevistados, portanto, percebiam a realidade do país-destino com lentes influenciadas por sua formação acadêmica ou profissão. E6, por exemplo, por ser gerente de logística, nota aspectos sobre o funcionamento do projeto que poderiam ter sido otimizados e expõe isso como algo proveitoso em seu *volunteer tourism*. “Sou gerente de logística, aí conforme eu fui trabalhando lá eu fui vendo coisas que davam para mudar por uma questão do meu conhecimento de trabalho. Aí dei uns toques para eles lá e é legal que tem uma troca de experiências muito bacana, porque eles aceitam muito bem esse tipo de intercâmbio que vá mudar a vida deles lá (E6)”; E11, por outro lado, estuda psicologia e enfatiza as diferenças entre psiques na experiência. “Tu estar, durante um tempo, com pessoas tão diferentes culturalmente mostra as tantas facetas do psiquismo do ser humano, sabe? (E11)”. E4 destaca, inclusive, o papel central do estágio atual da sua formação em Relações Internacionais como primordial para um aproveitamento da viagem de maneira adequada. “Já estava num estágio do meu curso que era mais avançado, então já tinha um conhecimento sobre as RI ou sobre como funciona o mundo

e tal. Então eu acho que isso me permitiu estar mais maduro para encarar esse desafio. [...] Não adianta tu ir para a África, ver aquela pobreza e não entender, talvez, da onde vem, ou conseguir compreender aquilo de fato (E4)”.

Em prosseguimento a etapa final de análise, serão discutidas as percepções dos participantes no pós-experiência com o intuito de averiguar se aspectos relativos à trabalho/carreira foram de alguma forma afetados pelos resultados do *volunteer tourism*.

#### 5.4 PÓS-EXPERIÊNCIA: COMO FICAM ASPECTOS DE VIDA, TRABALHO E CARREIRA?

Eu acho que as pessoas que vão para lá, e aguentam, gostam e pretendem continuar... Que vão mesmo com a vontade, sabe? Não tem como tu não te mudar, sabe? Porque é impossível. Não tem como tu não te tornar diferente, uma pessoa diferente, uma pessoa com valores diferentes, sabe? Acho que é muito difícil não se tornar, sabe? (E1)

Nas etapas anteriores foram enfatizados alguns elementos envolvidos na experiência do *volunteer tourism*. A motivação inicial criou certas expectativas a respeito da viagem, as quais durante a vivência foram sendo desconstruídas ou fomentadas em conformidade com as situações encontradas e com as percepções dos participantes a respeito do que estava sendo vivido. Por sua vez, pós-experiência parte do pressuposto de que algo acontece durante a vivência ao ponto de suscitar reflexões que podem vir a modificar algum aspecto da vida dos envolvidos. Seja uma mudança efetiva de comportamento, seja uma reflexão maior sobre determinada atitude ou uma postura diferenciada no ambiente de trabalho: em maior ou menor grau os indivíduos ao final do *volunteer tourism* percebem-se diferentes do que eram anteriormente. Assim, as categorias (Quadro 11) foram elaboradas com base numa análise cuidadosa das falas dos participantes numa correlação com as categorias já anteriormente postas.

**Quadro 11: O *volunteer tourism* no pós-experiência.**

| Categoria | Entendimento |
|-----------|--------------|
|-----------|--------------|

|                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tomada de Consciência</b>               | As experiências foram, em sua grande maioria, marcadas por situações fora da realidade dos participantes. Choques de realidade, principalmente, levaram os entrevistados a uma “tomada de consciência” (MCGEHEE; SANTOS, 2005) que faz com que os indivíduos reflitam e modifiquem posturas, comportamento e visões de mundo. Esta categoria aponta de forma mais abrangente essas mudanças (novas formas de ver o mundo), dado que a tomada de consciência pode também aparecer nas outras categorias abordadas. |
| <b>Consumo Consciente</b>                  | Em decorrência das situações vivenciadas, os participantes relatam comportamentos de consumo responsável (ULUSOY, 2016), que podem ou não serem oriundos de uma tomada de consciência (MCGEHEE; SANTOS, 2005).                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Desenvolvimento Pessoal no Trabalho</b> | Diz respeito aos efeitos do <i>volunteer tourism</i> percebidos pelo participantes como aspectos que agregam no âmbito profissional sob o ponto de vista do desenvolvimento pessoal. Podem ou não serem oriundos de uma tomada de consciência (MCGEHEE; SANTOS, 2005).                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Reavaliação de Escolhas de Carreira</b> | De acordo com o momento de vida vivenciado pelo participante, suas escolhas de carreira são reavaliadas e/ou modificadas no pós-experiência.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

Fonte: Elaborado pela autora

Com o intuito de responder ao objetivo-geral de pesquisa (“como o *volunteer tourism* perpassa o trabalho e a carreira dos participantes?”), a carreira sustentável proposta por De Vos e Van der Heijden (2015) é considerada adequada por utilizar-se dos principais construtos teóricos mencionados até então (DEFILLIPI; ARTHUR, 1994; ARTHUR, 1994; MAINIERO; SULLIVAN, 2005; BARUCH, 2004; SULLIVAN; BARUCH, 2009) e acrescerem a questão da empregabilidade como central na atual conjuntura econômica. Nesta concepção (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015), o indivíduo está no comando de suas decisões profissionais; norteia, portanto, suas escolhas por seus valores intrínsecos (BARUCH, 2004; 2006; MAINIERO; SULLIVAN, 2005); atravessa fronteiras e sofre influência de diferentes espaços sociais (DIFILLIPI; ARTHUR, 1994; ARTHUR, 1994; DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) e utiliza-se de experiências de vida/trabalho para construir a sua empregabilidade e, desta forma, sustentar suas carreiras. Outrossim, o recorte filosófico pós-moderno de Bendassolli (2007; 2009; 2009b) fornece um respaldo ideológico para melhor compreensão da relação sujeito-trabalho neste processo, e perpassa sutilmente a análise – fato apontando sempre que pertinente.

Por fim, ressalta-se que as categorias não são excludentes: pelo contrário, conversam e interagem entre si. Possuem em comum o fato de serem reflexões dos participantes sobre como

a experiência os afeta atualmente, e por isso são tênues as separações entre uma e outra. Por vezes a autora se sentiu tentada a escrever um grande tópico corrido com vias a melhor enfatizar a interrelação entre os achados. Não obstante, optou-se por uma classificação de forma a organizar os resultados. Deste modo, a “Tomada de Consciência” abarca reflexões que culminam em novas ou mais abrangentes visões de mundo; a “Consumo Responsável” trata reflexões mais pontuais no que diz respeito à hábitos ou comportamentos de consumo; a Desenvolvimento Pessoal no Trabalho, por sua vez, envolve o fomento ou criação de competências valorizadas no mercado; ao passo que a “Reavaliação de Escolhas de Carreira” é mais diretamente relacionada a forma como a relação com a carreira é afetada.

Novamente considera-se pertinente esclarecer que as questões de trabalho e carreira perpassam a análise como todo. Todavia, esta etapa em especial explora tais tópicos mais pontualmente.

#### **5.4.1 Tomada de Consciência**

Foi verificado que no pós-experiência os participantes relatam uma série de novas posturas e perspectivas de vida, oriundas de reflexões ocorridas durante ou após as vivências. Para explicar a “tomada de consciência” pega-se emprestada a ideia discutida por McGehee e Santos (2005), as quais trabalham o *volunteer tourism* como uma experiência capaz de gerar uma maior conscientização a respeito do lugar do indivíduo no mundo. O argumento das autoras (MCGEHEE; SANTOS, 2005, p.763) perpassa a ideia de que “não se pode pedir que alguém mude, as pessoas devem descobrir a mudança por meio de experiências pessoais”. Nesse sentido, o *volunteer tourism* ao proporcionar o encontro com adversidades, miséria e situações de risco, ou até mesmo aspectos positivos da realidade vivenciada, corrobora para que os indivíduos reflitam e então assumam posturas/comportamentos diferentes do que possuíam num momento anterior à viagem (MCGEHEE; SANTOS, 2005).

Deste modo, no pós-experiência os participantes, de fato, acabam por enxergar a si e sua própria realidade de maneira distinta. O próprio Brasil é visto de forma mais positiva pelos entrevistados, um “Brasil menos vira-lata (E11). “Acho que indo para um lugar como o continente africano a gente percebe como o Brasil é afortunado, Sabe? O Brasil é um país muito afortunado, nosso nível de pobreza é mínimo perto das coisas que tu vê quando vai pra lá, sabe (E11); “Foi bastante choque de tudo, tanto de choque pelas condições que o Brasil te dá, até mesmo de saúde, hospital e coisas assim, quanto nas formas como as pessoas se relacionam (E9)”. A valorização do Brasil perpassa em questões inerentes à carreira. Além de valorizar o

patrimônio nacional, a tomada de consciência de E3 alcança aspirações profissionais. Numa comparação com sua viagem anterior à Austrália – em que não realizou um *volunteer tourism*; a participante percebe a necessidade de agir localmente e fazer a diferença em território nacional.

Quando eu voltei da Austrália eu sempre quis morar fora. Eu fiquei tipo "eu quero sair daqui, não quero Brasil. Tipo: "preciso morar fora, preciso morar fora". [...] Depois da África foi tipo: "Não, eu quero morar aqui, quero trabalhar aqui, abrir um negócio aqui". Parece que lá eu aprendi a dar valor a coisas que tem aqui por lá ter sido pior do que aqui. O que na Austrália era o oposto, sabe, tipo, "a vida perfeita só tem lá, tudo só tem lá, o Brasil é um lixo". Então foi meio que tipo, aprende a dar valor às coisas que tu tem aqui no Brasil porque o Brasil também é bom, sabe. [...] partiu muito mais de mim de uma vontade de agora querer ajudar aqui também (E3).

Quando se trata de *volunteer tourism*, a tomada de consciência dos participantes está muito mais relacionada com os encontros interculturais do que com a necessidade de ajuda por si só. Ainda que esses dois fatores estejam presentes nesse processo, as reações são agravadas pelas condições diferenciadas dos país-destino. Isto é: semelhante fato poderia ter acontecido em trabalhos voluntários aqui no Brasil, mas a efetiva imersão cultural em outra realidade facilita o potencial transformador do *volunteer tourism*. "Aqui no Rio de Janeiro a gente tem uma convivência diária com essas comunidades, só que quando você vai para uma imersão maior e num país como a África, na África do Sul, em que a pobreza é maior do que aqui, você tem um choque de realidade". McGehee e Santos (2005) e Zahra e McIntosh (2007) já atentavam para as singularidades envolvidas nos encontros interculturais, o que poderia vir a ocasionar um momento de catarse (ZAHRA; MCINTOSH, 2007) ou conscientização (MCGEHEE; SANTOS, 2005) dos envolvidos.

**Então sempre fiz o trabalho voluntário mas eu não me inseria na cultura das pessoas por isso eu acho que me marcou tanto esse trabalho que eu fiz.** E fiz outros, né. Eu e meus colegas da faculdade arrecadamos doações e fizemos no dia das crianças uma gincana com crianças de uma creche. Já peguei o contato de uma creche que tem no município de Carazinho e a gente vai tentar fazer todo mês. Então eu sempre tô fazendo. Mas é diferente do trabalho voluntário que tu vai lá. **É diferente porque tu sai do teu conforto. Tu não dorme na tua cama. Tu sai do teu mundo e te insere no delas. Não é que nem aqui que tu fica só um dia. Tu fica todos os dias com aquela criança, se envolve com aquela criança. Então assim, todo tipo de trabalho voluntário é essencial. É lindo, as pessoas têm que fazer. Mas como crescimento pessoal, de ser realmente algo que vá mudar a vida dela, é necessário que ela saia do conforto dela. E enfrentar uma realidade que ela não está preparada para enfrentar. Tem que ser uma experiência que realmente mude a perspectiva de vida daquela pessoa. Que mude, por um tempo, tudo que ela estava acostumada a viver** (E19).

Tu te descobre, tu te conhece muito mais. Tu vê um outro lado do mundo. E tipo, não é um outro lado do mundo que eu vou aqui na Bom Jesus [vila local] que vou enxergar, sabe. Muita gente que eu falo: "ah, mas tá do teu lado e tu não faz". Não é a mesma coisa. É só quando tu sente aquilo lá que vem, que tu descobre isso. E o impacto é bem maior em relação a tudo, sabe. E mesmo em relação à pobreza, e coisas assim. Lá é bem mais chocante do que aqui (E3).

A questão do *apartheid* também é notada por alguns participantes que viajaram para a África do Sul e perceberam os reflexos dessa situação. O fato do povo africano ter vivenciado essa situação faz com que a experiência de voluntariar no local cause mais impacto – e consequente tomada de consciência; do que atuar no próprio país. Os participantes descrevem uma necessidade de afeto por parte dos locais, e muito disso é atribuído ao final recente do *apartheid*. “Eu acho que hoje essa coisa de afeto e de carinho que eles buscam, e amor e tudo o mais, parte muito disso [...] São coisas que a gente não tem noção as vezes, mas para quem viveu aquilo hoje continua sendo muito pesado [...] foi um povo que sofreu muito durante muito tempo, e é um povo que sofre até hoje (E3). Para E4, a experiência pode ser considerada transformadora primordialmente devido ao fato dele ter-se dado conta de a segregação racial ser ainda bastante presente naqueles locais. Nesse sentido, a questão da carreira e trabalho aparece para o participante. Como estudante de relações internacionais, compreender essas questões políticas e culturais se mostram engrandecedoras para sua formação, fato que apenas a vivência nesta realidade poderia possibilitar.

Apesar África do Sul ter acabado o *apartheid* a gente vê muito essa relação que existe, de certa forma, de segregação. Mesmo depois de tudo que foi feito. [...] os donos do ambiente eram brancos. Enquanto que aquelas pessoas que estavam matando as galinhas eram negras. Eu não quero dizer que eles eram racistas. Não é isso. Mas que ainda existe uma divisão que, por mais que tenha se tentando mudar, ainda existe, nesse sentido. [...] então eu acho que nesse sentido a viagem me mudou bastante porque eu pude ver o que eu tinha aprendido aqui de outra forma, ou ver o que eu tinha aprendido lá. Mas dependendo da pessoa eu não acho que vá ser tão transformador assim, né. Esse idealismo de que fui para tal lugar e agora entendo porquê as coisas são assim, né. Não consigo achar que seja tão simples nesse sentido (E4).

Destarte, a tomada de consciência pode ocasionar mudanças de posturas e comportamentos num momento posterior. Alguns participantes após refletirem sobre as situações vivenciadas, acabam por se engajar em trabalho voluntário e desenvolver uma maior sensibilidade a causas sociais. “Quando eu voltei a primeira coisa que eu fiz foi ter me inscrito no projeto da Doutorzinhas, né. Que é uma ONG daqui de Porto Alegre, mesmo (E9)”; “Por um lado minha cabeça ficou mais atenta a isso, né, eu fiquei mais preocupado com essas questões [sociais] (E7)”; “Eu fiquei muito mais sensível à criança, sabe. Hoje eu vejo várias crianças e fico assim [...] ‘será que os pais tratam bem elas?’. Foi uma coisa que aflorou, assim, não tinha essa proximidade com crianças (E13)”. Ainda, o fato de ter realizado no exterior também pode gerar um sentimento de responsabilidade para realizar a atividade no próprio país. “Querendo ou não é uma coisa que passa na cabeça tipo ‘eu atravessei o oceano para fazer lá o negócio que tá aqui do meu lado e eu não faço, sabe (E3)”.

Os participantes também relatam quebra de preconceitos no que diz respeito ao senso comum ocidental de que os países ditos “subdesenvolvidos” não possuem qualquer tipo de atrativo. E10 que afirma constantemente viajar para os Estados Unidos e para países da Europa, surpreendeu-se com o que encontrou na África do Sul. “Com certeza foi a viagem mais incrível que eu já fiz. Desde o país que eu escolhi até o que eu escolhi fazer. A África do Sul é um país maravilhoso. [...] eu virava a esquina e era uma paisagem totalmente diferente, de tirar o fôlego mesmo, sabe. Foi um país que eu chorei vendo a natureza, foi incrível” (E10); “A África eu achei fantástico porque quebrou vários preconceitos que eu tinha na vida [...] para mim África, até ir para lá, é ‘pobreza’, é ‘miséria’, é tudo isso. Mas tu chega lá e a cidade é incrível [Cidade do Cabo] (E3)”.

Mudanças de postura em relação a vida também fazem parte dessa tomada de consciência. Tal situação ocorre principalmente com os participantes envolvidos em atividades com crianças, aliado a questões culturais que despertam uma tomada de consciência acerca da dimensão real de seus problemas (MCGEHEE; SANTOS, 2005; BENSON, 2010). “Então é questão de gratidão, questão de você enxergar a vida com outros olhos assim, de avaliar mesmo a complexidade dos seus problemas que não são tão assim como a gente imagina (E17)”; “Parece que me deu um tapa na cara, sabe. Tipo: ‘Pô, te dá conta que eles não têm nada e a gente tem muita coisa, muito oportunidade e tudo. E ainda assim está reclamando, sabe? Reclamando por nada (E5)”; “Isso para mim foi assim: ‘Meu, vamos acordar para vida. Pelo amor de Deus, olha isso daqui e olha onde eu estou, onde eu vivo’(E12)”. Em concordância com as teorias estudadas (BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b), em que se enfatiza a imbricação de aspectos de vida e trabalho, tal postura é levada também para o ambiente de trabalho. Ainda que reconheçam que o retorno à rotina enfraqueça essa ideia, a lembrança da experiência funciona como um lembrete latente de que os problemas devem ser relativizados. Para E7, essa lembrança é natural, reconfortante e colabora com o aumento de sua qualidade de vida.

Tu vê aquilo e tu não tá preparado e é um choque de realidade muito forte. E então assim, tem que ter uma certa estrutura, digamos. E tu põe em cheque todos os problemas que tu acha que tu tem. Isso também é algo que sempre pareceu clichê pra mim mas eu fui lá e eu vi isso, né, de fato. Não interessa a classe social que eu esteja, enfim, da onde tu vem, mas tu passa por esse tipo de situação tu passa a colocar em perspectiva tudo o que tu acha que é problema na tua vida. Então assim, tu volta, de certa forma, mais leve, percebendo que tua vida não é difícil quanto tu pensava. Né, e isso é um fato, entendeu. A tua realidade muda 100%. O modo de tu encarar a vida muda bastante. [...] Foi bem claro assim, pra mim, pelo menos nesse, digamos, no período de tempo, não sei te dizer em meses, depois que eu voltei, mas foi natural assim pra mim, sabe. O jeito como eu encarava os meus problemas. Seja não dar tanta importância a alguma coisa no trabalho que não tenha dado certo. [...] Tu bota em perspectiva toda a tua vida e tu acaba vendo as coisas de um jeito mais positivo. Naturalmente eu acabei voltando à minha rotina e com o tempo acabei voltando a me estressar com coisas que eu achei que não ia mais me estressar. Mas sempre volta essa

pulguinha atrás da orelha, assim, de pensamento: "Tá mas eu preciso mesmo fazer isso, eu preciso me preocupar?" e de fato me serviu muito bem de encarar de uma maneira mais positiva, assim. Por mais frase ensaiada que isso pareça, de fato isso acontece (E7).

Na medida em que espaços sociais se cruzam (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015), o fato dos participantes encararem a vida de forma mais positiva também reflete na forma como encaram o próprio trabalho. O contato intercultural com pessoas em situações piores que as dos voluntários acaba, em alguns casos, desenvolvendo um senso maior de responsabilidade em relação às suas atividades de trabalho. Tal situação ocorre, principalmente, com o grupo "Inquietos" caracterizado inicialmente. Num viés mais crítico (VRASTI, 2013; PALACIOS, 2010), já foi percorrido que o *volunteer tourism* não só reproduz, como alimenta as subjetividades envolvidas na economia neoliberal. Os Inquietos, por terem o trabalho numa posição central na construção de sua identidade (BENDASSOLLI, 2007), na interpretação aqui realizada acabam por incorporar comportamentos desenvolvidos durante a experiência no próprio ambiente de trabalho. A indignação inicial com a situação vivenciada é refletida numa postura mais proativa e motivada durante o expediente na empresa, ao mesmo tempo que responde às exigências pós-modernas de trabalho (BENDASSOLLI, 2007). "Eu voltei das férias mais motivada. E ter motivação já é ter acho que 90% do fator de tu querer fazer, entregar teu trabalho da melhor forma (E5)". Os problemas de E7 continuam os mesmos, mas sua forma de encarar se mostra mais conformada: "Eu acabava me estressando muito, o trabalho é um exemplo bem típico disso, sempre quero que tudo fique em ordem ou tentar fazer sempre o máximo, aquelas coisas de empresa [...] [mudou] o jeito como eu encarava isso, como eu sentia o peso dos meus problemas (E7)".

Então ela me engrandeceu muito como pessoa e eu acho que ela, de repente, pensando aqui agora, não tinha pensado ainda nisso, essas experiências elas me trazem um pouco de senso de urgência das coisas. Senso de urgência e você realmente botar a mão na massa, não fazer corpo mole. Eu acho que nunca fiz isso no trabalho, mas essa experiência de voluntários você tem que fazer um milhão de coisas ao mesmo tempo, coisas que talvez você não imaginasse que fosse fazer e tudo muito rápido, com a ajuda de muita gente. E por exemplo, na Tailândia, estava limpando cocô ali do elefante, ao mesmo tempo chegou um elefante resgatado. Todo mundo teve que ir lá correndo para auxiliar o elefante que foi resgatado, que precisava de um medicamento. *Então é ter muito senso de dono, sabe. Você está num local ali trabalhando e aquele local é a sua responsabilidade. Então você tem que fazer o que for necessário, então se não tem uma pessoa fazendo você pega e faz. Sabe. Então eu acho que isso eu posso trazer um pouco para minha carreira profissional, sabe? De estar no escritório, de está na empresa e fazer o que for necessário, e não só o que cabe à minha função enquanto pessoa de marketing ou design. [...]* Então eu acho que trouxe um pouco esse senso de urgência e de responsabilidade(E16).

A fala de E16 vem carregada de expressões comumente utilizadas no jargão gerencial, como "senso de dono" – o qual remete à ideia do empreendedor e reforça a cultura do *management*. Bendassolli (2007, p. 248), aponta para a existência do *ethos* gerencialista como

uma das narrativas pelo qual o sujeito pós-moderno pauta a construção da sua identidade, no qual tal cultura “tem influenciado decisivamente na consolidação de um ideário gerencialista, no qual termos como excelência, performance, eficiência e competências tem se popularizado nos discursos de gestores e profissionais no contexto corporativo”. A ideia do empreendedor, a postura a qual E16 remete – senso de dono; na interpretação aqui realizada faz parte desse rol de expressões que adentram, também, o cotidiano e refletem em comportamentos pautados nesse ideal. A tomada de consciência pode, portanto, vir a fomentar a ideia de “fazer a diferença” por meio de uma maior dedicação ao trabalho. Nesse sentido, pode-se dizer que os encontros interculturais propiciados pelo *volunteer tourism* desenvolvem, também, competências (VAN DER HEIJDE; VAN DER HEIJDEN, 2006) demandadas pelo mercado de trabalho atual. Seja na forma como os participantes se portam ante as situações de trabalho (postura mais *resiliente*, na linguagem do management), como na forma como tratam o trabalho em si. De maneira semelhante, E6 – responsável por selecionar pessoas para o departamento que coordena; ainda que não utilize explicitamente um jargão gerencial, consegue enxergar o *volunteer tourism* (e o próprio voluntariado), como uma forma de desenvolver habilidades que julga necessárias para sua equipe.

Quando eu pergunto para pessoa assim, ó, se ela fez algum voluntariado, **eu já tenho que ela é mais abrangente.** [...] A pessoa que vai fazer um voluntariado, e consegue fazer de maneira consistente, ou seja, se propõe a toda semana vai lá ajudar os velhinhos, ou todo mês vai lá, que é diferente de somente financiar, sabe. Uma coisa é pagar, outra coisa é fazer. Fazer é bem mais difícil que pagar. Então se você encontrar a pessoa que consegue manter a consistência nisso aí, que é uma coisa que não vai trazer retorno para ela você já pode dar um voto de confiança para essa pessoa. Você consegue dizer que se uma coisa que não vai trazer nada para ela, talvez um pouquinho de endorfina, está fazendo ela se sentir bem, né, mas não vai trazer nada objetivo pra ela e ela faz, é porque ela se convenceu porque aquilo ali é importante. **Então você vai ter o trabalho de convencer que o que ela está fazendo é importante, e ela vai fazer o resto sozinha** (E6).

E6 ao definir pessoas que realizam voluntariado como “mais abrangentes”, vai também ao encontro do trabalho exposto por Bailey e Russell (2010), no qual o *volunteer tourism* posto como uma experiência preditora de crescimento interpessoal. Neste estudo discorrem sobre a forma como os indivíduos apresentam uma “postura mais aberta” [*openness*] no pós-experiência. Tal resultado diz respeito à “um traço de personalidade que descreve pessoas mais propensas a explorar possibilidades, lidar com opiniões discordantes e investigar alternativas diversas para problemas em curso (BAILEY; RUSSELL, 2010). No momento em que os participantes apresentam uma nova perspectiva de vida como resultado da experiência (valorização do próprio país, contato com *apartheid*, quebra de preconceitos, relativização de problemas), tal situação pode, como mostra a fala de E6, indicar desenvolvimento interpessoal que no contexto aqui estudado estende-se, também, para o campo do trabalho.

Ademais, numa aproximação mais direta com questões relativas à carreira, ao possibilitar que os indivíduos desenvolvam competências valorizadas pelo mercado de trabalho o *volunteer tourism* participa da construção da empregabilidade (VAN DER HEIJDE; VAN DER HEIJDEN, 2015) dos envolvidos. Na concepção de De Vos e Van der Heijden (2015), a empregabilidade tem suma importância no que diz respeito à sustentabilidade das carreiras no contexto atual, ao passo que permite uma maior adaptabilidade do indivíduo ante as demandas neoliberais. Nesse sentido, a tomada de consciência pode vir a refletir no trabalho e na construção da carreira dos participantes. Num contexto em que “tudo é trabalho, tudo gera valor” (BENDASSOLLI, 2007, p. 150), a própria ampliação de visão de mundo – quando os participantes afirmam estarem mais interessados em atuações no Brasil; e o desenvolvimento de habilidades e posturas demandadas pelas organizações atuais, pode vir a ser um diferencial competitivo para aqueles que realizam o *volunteer tourism*. Dada a tenuidade de fronteiras entre vida e trabalho, as novas posturas adotadas no pós-experiência podem fomentar competências valorizadas pela economia neoliberal e colaborar, também, com a empregabilidade dos envolvidos.

#### 5.4.2 Consumo Responsável

Os participantes da pesquisa se mostram mais conscientes acerca dos resultados de suas ações de consumo, e afirmam efetivamente terem modificado hábitos nesse sentido. Destarte, há trabalhos na literatura (WEARING, 2001; 2003; ULUSOY, 2016; MCGEHEE; SANTOS, 2005; MCGEHEE, 2002) que aproximam o *volunteer tourism* com formas de consumo mais sustentáveis. Utiliza-se aqui o conceito proposto por Ulusoy (2016, p. 285), o qual compreende como consumo responsável, “o comportamento de indivíduos que conscientemente avaliam os impactos socioambientais de suas ações e voltam seu comportamento de consumo para fazer a diferença nas suas próprias vidas e nas dos outros”.

Tu te questiona em tudo, sabe. Nossa, porque eu fiquei tanto tempo no chuveiro? Por que não como tudo que tenho no prato? Sabe? São coisas que eu penso e por incrível que pareça tu põe em prática. Porque tu volta de lá indignada. Tu volta querendo mudar tudo. E isso acontece com todo mundo. Todo mundo volta assim, diferente. Claro, tem pessoas que não. Mas tem pessoas que voltam totalmente diferentes, como aconteceu comigo (E19).

O próprio conceito do *volunteer tourism* como serviço transformador (ANDERSON et al., 2013) vai ao encontro do consumo responsável (ULUSOY, 2016). Wunderlich et al. (2012) apontam que os serviços transformadores devem abarcar a ideia da consciência socioambiental como resultado (*outcome*). Caso gere consumidores mais responsáveis, o *volunteer tourism* se

mostra abrangente a nível comunitário (ANDERSON et al., 2012), uma vez que outros mercados são também mobilizados a partir da atitude do indivíduo afetado pela experiência; isto é, se um indivíduo consome menos roupas, ou restringe alimentação, reduz o consumo de água e o desperdício de alimentos, ele acaba afetando, também, ainda que de forma mínima outros tipos de indústria como a de vestuário, alimentícia e etc. “Eu sempre fui muito consumista, eu gostava muito de sapato, essas coisas. E quando eu voltei eu vi que eu tinha muito mais do que eu precisava. Então eu melhorei muito nesse sentido, de comprar, de consumir (E2)”; “Desperdício de comida, hoje, eu tento evitar ao máximo o desperdício de comida (E10)”. Assim, é desta forma mais abrangente que o *volunteer tourism* pode ser analisado como um serviço transformador.

No entanto, verificou-se entre os participantes estudados a questão da responsabilidade no consumo se deu mais proeminentemente naqueles que se engajaram em projetos ambientais ou vivenciaram situações em que foi possível verificar o impacto do homem no meio-ambiente. Nesse sentido, o caso de E11 responde à teoria, mas é bastante específico entre os entrevistados. A participante realizou um projeto de longa duração em relação aos demais (1 mês e 2 semanas) e buscou especificamente por ações sociais que resultassem num visível impacto no meio ambiente. Atuou com recuperação e denúncias de animais bastante injuriados, diferentemente dos outros participantes que se envolveram com a causa animal. Ademais, o *volunteer tourism* foi parte de uma construção de modo de vida pautada em hábitos de consumo mais sustentáveis. “Eu já não comia carne [...] Agora eu tô começando numa transição pro veganismo devagarinho, mas também é uma coisa que foi transformando depois que eu voltei (E11)”. O pós-experiência não criou, de fato, um hábito novo, mas fomentou um já existente, condizente com as motivações de viagem inerentes à entrevistada, bem como suas características pessoais.

A primeira coisa que eu me dei conta lá e que foi muito importante, assim, foi a questão do impacto do ser humano na natureza, sabe. Eu acho que a gente tem uma ideia, mas depois que tu tá numa ambiente daqueles. Dói um pouco, sabe? Saber que tu faz parte de uma coisa muito grande e muito severa, assim, em relação ao nosso ambiente, sabe? Acho que isso foi uma das coisas que mais me impactou e uma das primeiras coisas que me impactou. [...] Mudei em relação ao consumo. Um consumo mais consciente, assim. De buscar que empresas tu está consumindo e quais são as práticas dessas empresas (E11).

Além disso, E11 atribui diretamente à experiência de *volunteer tourism* a responsabilidade de continuar a atuar de forma responsável na sociedade. “Esse tipo de coisa foi bem natural, foi bem natural essa transição assim, sabe. Acho que aconteceu lá de eu perceber que sabe, não é tu ir fazer o voluntariado, voltar e pronto, acabou, fiz a minha parte, sabe? (E11)”. Retoma-se, portanto, a ideia de serviço transformador em o objetivo é afetar o bem-estar do consumidor e da sociedade (ANDERSON et al., 2013). Assim, dependendo do

tipo de atividade desenvolvida durante o *volunteer tourism*, reflexos num nível mais amplo podem ser verificados. E13 relata semelhante experiência. “Eu acho que eu voltei muito mais ativa nos termos ambientais, sabe. Eu já levava a sério e agora eu tô tipo, mega chata, mesmo (E13)”. A vivência no Peru ocasionou problemas físicos de saúde devido à poluição atmosférica no local. Sentir os impactos físicos da atuação do homem no meio ambiente a fez voltar mais fervorosa em defesa de causas ambientais. É um comportamento já bem presente e sua vida, mas é fomentado após deparar-se com esse tipo de realidade. Reconhece, no entanto, que o contexto em que vive acaba por inibir uma transformação mais permanente nesse sentido. Na percepção de E13, faz-se necessárias outras experiências semelhantes para suscitar, novamente, o forte desejo de agir mais conscientemente em termos ambientais.

Eu não consigo mais comprar uma roupa que não seja orgânica, sabe, e a tinta não tenha poluído o rio. Eu não consigo usar nada de plástico descartável, não consigo usar carro, sabe. Realmente eu estou agora assim no limite, mesmo. Tudo que eu fazia mais assim, fazia as vezes, agora eu estou assim radical, sabe? Acho que mais assim. [...] Mas você vai perdendo, né. Você está morando numa cidade grande que ninguém liga assim. Aí você precisa de uma coisa assim para voltar, sabe... Porque a última vez foi quando eu tinha ido para Chapada dos Veadeiros, também, daí eu voltei assim, no pico, sabe. Acho que é mais ou menos assim (E13).

Nesta linha de pensamento, os participantes que adentraram em comunidades com escassez de água afirmam estarem mais atentos para essa questão no cotidiano. “O chuveiro aqui de casa demora bastante para esquentar porque é a gás [...] agora eu coloco num balde essa água toda e uso depois para dar descarga ou sei lá, para fazer outra coisa [...] eu tô fazendo e tentando convencer a minha mãe a fazer também (E10)”. Ainda que não consigam, por vezes, efetivamente racionar antigos hábitos (banhos demorados, desperdícios de água), a lembrança da experiência faz com que fiquem mais sensíveis a esses tipos de questões.

Eu acho que eu raciono mais os meus banhos. Não que eu não tome todo dia, mas eu sou um pouco mais eficiente e rápido do que eu costumava ser. Isso é algo que eu venho pensando, isso desde que a gente voltou de lá, sabe. Novembro de 2016. Não só o racionamento era na comunidade, mas ele acontecia em toda aquela região. [...] Eu sei que eu voltei com esse efeito, digamos assim, se hoje a minha rotina é afetada ainda por isso não sei te dizer, mas de fato quando eu voltei daquela viagem era algo que tava na minha cabeça sempre presente. Com certeza (E7).

Essas atitudes de conscientização também refletem a ideia de serviço transformador. A própria fala de E10, ao tentar influenciar os demais a esse tipo de atitude, expõe o como esse ideal pode ser propagado – ainda que em pequenos passos. A valorização dos recursos hídricos do próprio país também é uma consequência dessa atividade, ao passo que se racionam água é porque preocupam-se com as consequências futuras de seus atos. Pode ser enquadrado numa premissa de comportamento sustentável, conforme Anderson et al., (2013).

Eu comecei a pensar mais sobre a água. Porque quando a gente tava lá. E o primeiro choque foi a água. Porque lá você não pode beber água da torneira porque não é

potável, né. E em São Paulo já teve isso, mas eles estavam em recessão de água e aí tipo, eles controlavam os banhos, controlavam tipo: "ah, não pode dar descarga", não pode nada. Aí você aprende a dar valor também. Aqui no meu estado a gente tem água em abundância por conta do aquífero guarani. Aqui no Brasil também, né. Mas nossa, foi um sufoco assim para mim, sabe. "Ah, só pode tomar banho uma vez por dia". Mas a gente não podia dar descarga e tal. Então eu passei a cuidar mais, assim, sabe (E14).

Salienta-se que um consumo mais consciente no período pós-experiência pode, ou não, ser precedido de uma reflexão crítica sobre a vivência. Em alguns casos, como de E11 e E14, houve uma efetiva tomada de consciência acerca dos seus impactos na sociedade e mudanças de hábitos pautadas nessas convicções. Em outras situações, há um questionamento e maior atenção a questões como desperdício de água e comida. Em concordância com as teorias aqui expostas (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015; BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b), essa conjuntura pode vir a perpassar aspectos inerentes ao trabalho e carreira dos envolvidos.

Na questão do trabalho, em concordância com a prerrogativa de que aspectos de vida e trabalho se afetam mutuamente (BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b; DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) o despertar de um comportamento mais socialmente ambientalmente consciente pode vir a refletir em decisões futuras de carreira. E10, ainda que esteja no início de sua trajetória profissional, se diz modificada como ser humano e propícia a atuar em organizações que sejam condizentes com os princípios nos quais acredita.

Indiretamente com certeza porque me mudou totalmente e a minha pessoa é essa, entendeu. Com certeza se eu tivesse uma empresa ela teria cuidados nessa parte social, ambiental. Talvez se eu sentisse que estou numa empresa que as pessoas não se preocupam com essa parte, são zero empáticas, que não pensam nessa parte, não vai ser um ambiente que vai me deixar feliz como profissional, sabe. Então eu optaria por outras empresas (E10).

Numa retomada à teoria de De Vos e Van der Heijden (2015), a questão do sentido atribuído ao trabalho e carreira pode ser afetada no momento em que o *volunteer tourism* desenvolve a valorização de posturas mais socialmente/ambientalmente responsáveis. Os indivíduos podem vir a buscar ambientes de trabalho que sejam mais adequados aos seus valores pessoais. Ainda, conforme já exposto (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) âmbitos de carreira e trabalho estão em constante interação, ao passo que a mudança em um aspecto invariavelmente reflete em outro. O próprio contexto neoliberal de valorização de atividades e comportamentos sustentáveis pode vir a ter sua participação nesse processo, ao passo que os indivíduos podem discorrer sobre os resultados dessa experiência em entrevistas de seleção para cargos em organizações, e utilizar o *volunteer tourism* como diferencial no seu *curriculum vitae* (WEARING, 2001; WRIGHT, 2013; SIMPSON, 2005; VRASTI, 2013).

### 5.4.3 Desenvolvimento Pessoal no Trabalho

Para uma melhor compreensão desta categoria, julga-se necessária a retomada e introdução de alguns conceitos correlacionados aos já apresentados. Em conformidade com o estudo de Bendassolli (2007; 2009; 2009b), vida e trabalho são âmbitos que caminham juntos na construção da identidade do sujeito atual. Com o indivíduo no centro da condução de sua trajetória profissional, experiências de vida estão cada vez mais fortemente relacionadas com questões de trabalho, ao passo que na atual conjuntura a construção de sua trajetória profissional se dá, também, em situações de não-trabalho. A fim de discorrer sobre essa ideia Bendassolli (2007) se apropria do conceito de trabalho imaterial exposto por Gorz (2005) e Negri e Lazzarato (2001). De acordo com esses autores (GORZ, 2005; NEGRI; LAZZARATO, 2001), a geração de riqueza do capitalismo atual está centrada no aspecto abstrato do trabalho – o trabalho imaterial; o qual consiste num conjunto de atividades corporais, intelectuais, criativas, afetivas além de comunicativas, as quais são ao mesmo tempo inerentes ao trabalhador e condição essencial de produção. A matéria-prima do trabalho imaterial é a subjetividade, cuja mobilização e produção se dá no registro social (BENDASSOLLI, 2007).

Vivemos na atualidade [...] uma experiência de “capitalismo total” ou de “trabalho imaterial”. Como consequência, o trabalho (imaterial) é agora fundamentalmente produção de si: a geração da riqueza depende da produção do próprio sujeito, de seu “capital humano” [...] nas atividades “fora do trabalho” o trabalhador obtém a experiência e os recursos, pessoais e sociais, necessários para gerar a riqueza (BENDASSOLLI, 2007, págs. 151-152)

Não se intenta adentrar a fundo na questão do trabalho imaterial (NEGRI; LAZZARATO, 2001; GORZ, 2005) uma vez que não é o objetivo primordial desta pesquisa. Não obstante, tais conceitos foram levantados com a finalidade de apresentar de que forma experiências como o *volunteer tourism* podem perpassar questões relativas ao trabalho e à construção da carreira dos sujeitos. Esta categoria diz respeito aos reflexos das vivências que afetam os indivíduos de forma a colaborar com o desenvolvimento pessoal. Tal constatação se dá pelo fato de terem desenvolvido novas competências ou reforçado características que num momento anterior à experiência não haviam se manifestado de forma tão proeminente. Em suas falas, tal mudança reflete invariavelmente em suas posturas como profissionais. Em concordância com os conceitos brevemente apresentados (GORZ, 2005; NEGRI; LAZZARATO, 2001; BENDASSOLLI, 2007), no atual contexto o “trabalho engendra o indivíduo num tempo de vida total” e por isso “tudo compõe o seu capital humano” (BENDASSOLLI, 2007, p. 150). Na nova relação sujeito-trabalho, portanto, a carreira é construída também em situações de não-trabalho. No campo teórico de carreira, situação

semelhante é posta De Vos e Van der Heijden (2015) como uma forma de produzir empregabilidade. Nesse sentido, experiências de vida podem vir a agregar a construção da carreira dos sujeitos no momento em que criam ou fomentam competências valorizadas pelas organizações – tais como facilidade para solução de conflitos, bom relacionamento interpessoal, capacidades técnicas diversas e etc. As lentes do trabalho imaterial auxiliam, portanto, na compreensão de como essas experiências se relacionam ao trabalho e a carreira dos envolvidos.

Com isto em mente, volta-se para a análise dos participantes. Estes, de modo geral, enxergam-se como pessoas melhores no período pós-experiência. “Claro que eu tenho muitos e muitos defeitos, mas eu acredito que eu melhorei sim como pessoa. Eu sou uma pessoa mais atenta e mais gentil, e mais prestativa com os outros [...] eu tenho 30 anos, eu acho que a gente continua com defeitos, manias. Mas você melhora, como indivíduo você melhora com certeza (E2)”; “Na experiência que eu tive eu me coloquei muito no lugar de outra pessoa. Então assim, se eu me considerava empática antes, agora eu me considero o dobro (E10)”. Benson (2010) já trazia relatos de indivíduos que declararam posturas menos egoísticas no pós-experiência, principalmente no que diz respeito ao trato com o próximo – seja em ambientes familiares, como em profissionais ou comunitários. Semelhante situação é encontrada no presente estudo. O contato com outra realidade e os contrapontos encontrados nas vivências – por exemplo, o país-destino poderia ter miséria, mas sempre havia algum outro atrativo ou algo de positivo no povo; auxiliou os participantes a desenvolverem um senso mais empático, uma preocupação maior com o outro. “Acho que essa coisa de empatia, de tu te colocar no lugar do outro, o intercâmbio [*volunteer tourism*] acabou auxiliando, querendo ou não [...] e um dos motivos foi esse negócio te ter aprendido um pouco o outro lado da história (E3)”.

Não obstante, a empatia é apenas uma parte dos efeitos percebidos. Entre os entrevistados, posturas menos egoísticas acabam por refletir em comportamentos mais positivos no ambiente de trabalho. Em concordância com o que foi discutido sobre a nova relação sujeito-trabalho (BENDASSOLLI, 2007), os participantes percebem que esses novos atributos pessoais são também refletidos no âmbito profissional, e é desta forma que os resultados são considerados aqui como “desenvolvimento pessoal no trabalho”. “Nas relações profissionais isso pode ter me ajudado a compreender mais o outro, a me colocar mais no outro, e isso eu levo hoje trabalhando como *freelancer* até nas reuniões com os clientes [...] entender que antes eu era muito “eu, eu, eu” o tempo inteiros, meus horários, minhas coisas, e hoje eu entendo que a outra pessoa também tem uma outra vida (E3); “Eu trabalho hoje numa rede farmacêutica grande e eu gerencio uma equipe [...] você tem que ter um pouco de tato para falar com as

peças, e isso é um pouco de treino, né? [...] eu comecei a desenvolver lá [no *volunteer tourism*] (E2)”.

Ao encontro dos resultados de Bailey e Russell (2010), o ato de colocar-se no lugar do outro quando ao ser percebido pelo participante como uma melhora de postura no que diz respeito ao trato com as pessoas, é considerado uma forma de crescimento interpessoal. Conforme já exposto, para os autores (BAILEY; RUSSELL, 2010) o *volunteer tourism* possibilita o fomento de uma personalidade mais aberta [*openness*] o que pressupõe indivíduos com maior facilidade na resolução e trato de situações conflituosas. “Eu sou completamente comercial na minha empresa, então eu tô o tempo todo lidando com pessoas no meu escritório que é muito grande. Então eu tenho procurado entender um pouco essas pessoas tipo: ‘poxa, por que ele tá agindo assim hoje?’, ‘o que que o cliente está querendo dizer’ antes de sair fazendo pré-julgamento (E16)”.

Não vai agregar do ponto de vista produtivo, mas agrega como profissional. Agrega do ponto de vista de relacionamento. [...] **agrega a você aprender a se relacionar melhor com as outras pessoas. E de novo: você tendo o contato com outras culturas você melhora como pessoa.** Você vê outras formas de ver a mesma coisa. Eu sempre tive até um problema com isso, eu tenho opiniões muito fortes e eu costumo ser muito direto nas coisas que eu falo. Eu não fico naquela área cinza. Ou é branco ou é preto, sabe. E eu tenho um problema sério com isso porque eu sou muito direto e tem gente que se ofende com isso. Mas, quando tu começa a ver o outro lado, ali, você talvez mude a sua forma de pensar de uma maneira direta. Entendeu? **Você pode continuar sendo objetivo e direto, mas você vai a outra forma de ver que pode mudar a tua opinião** (E6).

Numa aproximação com a concepção de carreira sustentável, essas novas competências adquiridas (ou reforçadas) pelo *volunteer tourism* – atendem as demandas mercadológicas atuais e colaboram com o fomento da empregabilidade dos indivíduos. Por conta disto, na conceituação aqui utilizada a experiência se mostra significativa no âmbito do trabalho além de participar da construção da carreira dos envolvidos (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015).

Ainda em relação às competências, de uma forma mais direta o contato com outras línguas propicia a prática de idiomas estrangeiros o que no contexto brasileiro é visto como um diferencial competitivo no trabalho. Na própria escolha do país-destino os participantes consideram países de língua inglesa como opções primordiais de destino. Tal escolha se dá motivada por questões relativas à carreira, no qual os participantes consideram essencial o domínio do inglês para sua manutenção ou inserção no mercado – dependendo da etapa de vida encontrado. Este aspecto é, portanto, reconhecido pelos próprios participantes como uma maneira de fomento à empregabilidade – dentro dos conceitos apresentados por De Vos e Van der Heijden (2015); e assim colabora com a construção da carreira dos participantes. “Melhorou muito meu inglês. Sabe? Ajudou muito a eu ter uma nova facilidade de comunicação, aprendi

mais, fiquei mais tranquilo para falar (E4)”; “Então eu aproveitei a oportunidade para viajar, continuar treinando inglês. Porque querendo ou não tinha que falar inglês lá, então eu aproveitei unir o útil ao agradável (E6)”; “Então era assim, uma oportunidade de juntar o conhecimento, praticar o meu inglês [...] e eu sempre procuro as três vezes que eu viajei para o exterior, eu sempre procurei fazer algum curso, alguma coisa que me agregasse (E8)”. Ademais, enfatiza-se que a prática do idioma é vista aqui como uma forma de desenvolvimento pessoal muito embora os participantes, em sua maioria, a percebam como um impacto estritamente profissional. Conforme já posto, por todo a análise não se consideram os âmbitos vida e trabalho como dissociados.

Ainda, o *volunteer tourism* para alguns participantes foi uma experiência significativa no momento em que os tirou de sua zona de conforto. A imersão cultural num ambiente completamente diverso do que estão acostumados, culminou em algumas respostas já antes destacadas como uma ampliação de visão de mundo. Tal aspecto acresce ao desenvolvimento pessoal no trabalho no momento em que os participantes adotam agora uma postura mais móvel e flexível que vai ao encontro das características neoliberais. Isto porque, no capitalismo atual a descentralização dos modos de produção e reestruturações organizacionais demanda indivíduos que consigam acompanhar estas mudanças no que diz respeito à transporem barreiras geográficas (DEFILLIPI; ARTHUR, 1994). A mobilidade é, por conseguinte, considerada aqui desenvolvimento pessoal no trabalho por ter seu efeito estendido a construção da empregabilidade dos envolvidos.

Eu diria que a mobilidade, em si, não é um problema hoje. Pelo contrário, isso me atrai de certa forma. Eu digo "mobilidade" essa possibilidade de estar em outros locais, de se mudar para outros locais, de não ver Porto Alegre como o único lugar fixo de trabalho. De fato, eu não gostaria de passar minha vida inteira em Porto Alegre, eu gostaria de ter uma experiência de trabalho em outro país, se possível. Então cada vez deixo mais claro para os meus gestores tentando adaptar meu plano de carreira e de vida para isso [...] e isso foi muito perceptível principalmente nesse último ano [pós-experiência] (E7).

Assim, a mobilidade nessa conjuntura se torna uma competência valorizada pelas empresas. Na proposta das carreiras sem-fronteiras, Arthur (1994) já previa a necessidade de mobilidade como um dos imperativos de sobrevivência a certos contextos de organizações, fato que perpassa também questões do âmbito da vida do sujeito. De Vos e Van der Heijden (2015) citam o trabalho de DeFillipi e Arthur (1994) ao discorrerem sobre como os espaços sociais se inter cruzam nessa construção. Nesse sentido, conforme exposto no relato de E7, aspectos de vida podem ser completamente modificados e influenciados exigências de trabalho, ao passo que decisões de carreira e vida estão em constante interação e afetam-se mutuamente (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015).

Por fim, intenta-se clarificar os motivos pelo qual esta categoria foi criada. Por vezes a autora sentiu-se impelida a coloca-la junto à “Tomada de Consciência”. Conforme já exposto, as categorias não são mutuamente excludentes: do contrário, de muitas maneiras inter cruzam-se e se correlacionam. O “Desenvolvimento Pessoal no Trabalho” pode ter sido resultado de uma tomada de consciência em alguns casos, ainda que isso não tenha sido enfatizado na análise. Entretanto, esta categoria foi produzida com o intuito de mostrar mais proeminentemente a forma como a experiência perpassa a construção da carreira dos indivíduos ao contribuir com o desenvolvimento pessoal no trabalho fomentando a empregabilidade. Ainda que tais questões tenham sido também enfatizadas na categoria “Tomada de Consciência”, em tal sessão o foco foi mais na reflexão oriunda das experiências que por vezes poderiam resultar numa mudança de postura a qual também pode ser considerada competência e gerar valor. Aqui foram destacadas competências que foram de fato reconhecidas pelos participantes como aspectos que agregaram em questões de trabalho e carreira. Nesse sentido, os conceitos de trabalho imaterial (GORZ, 2005; NEGRI; LAZZARATO, 2001) são utilizados com o intuito de ilustrar a maneira pela qual o trabalho produz valor no contexto atual e ilustrar, assim, a argumentação da categoria.

#### 5.4.4 Reavaliação de Escolhas de Carreira

Eu sempre gostei muito de design, minha família é do design. Só que eu não sei, nos últimos tempos eu andei um pouco descrente da profissão, eu estou um pouco em crise com meu trabalho [...] ano passado foi quando tudo começou, na verdade. Eu sempre quis ir para a Tailândia... (E16)

Eu te digo que eu tive assim um tombo na minha vida. Eu não sabia mais o que eu queria fazer, eu voltei de lá não querendo mais fazer o que eu fazia (E18).

Esta categoria diz respeito às reflexões que levam os indivíduos a modificarem ou reavaliarem algum aspecto de sua trajetória profissional correlacionado à carreira. Trata-se, portanto, de uma análise-geral das entrevistas no qual foi verificado que o *volunteer tourism* de alguma forma aparece em relatos em questões relativas ao trabalho e/ou à carreira dos participantes. Em uma retomada à categorização inicial relativa às características-gerais dos participantes, verifica-se que conforme a etapa de vida/carreira dos envolvidos – Sonhadores, Bem-Resolvidas e Inquietos; os efeitos da experiência na carreira são sentidos de formas distintas. No entanto, comum às as respostas está o fato dos espaços sociais se imbricarem no que diz respeito às percepções de vida e carreira (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015); isto é, conforme foi defendido até então, modificações em posturas de vida, de fato, acabam por

refletir, em maior ou menor grau, na carreira dos participantes. Em fomento a este argumento, inclusive, comumente os entrevistados ao serem indagados sobre o potencial transformador da experiência - “Você acha que foi capaz de te transformar, de alguma de maneira?”; acabaram invariavelmente abordando questões relativas ao âmbito do trabalho e carreira. Não obstante, questionados de forma mais direta sobre transformações na carreira/trabalho no pós-experiência (“Hoje, você pode dizer que experiência de voluntariado teve algum impacto na sua vida profissional?”), experiências de vida eram também utilizadas como exemplo em apontamentos que não desvinculavam as mudanças de trabalho da esfera privada.

Não consigo separar a [E16] Pessoal da [E16] Profissional. Eu não acredito que exista essa diferença. Por mais que a gente saia de casa para trabalhar e a gente deixa os problemas em casa, a gente continua sendo a mesma coisa. Então bem ou não você está numa reunião de trabalho, você tá falando com cliente, você tá ali também com suas frustrações, que você dormiu mal a noite, que você tem alguém da família doente. Então eu não acredito muito nessa divisão do pessoal e do profissional (E16).

Posto isto, em seguimento à análise já foi percorrido que o *volunteer tourism* é capaz de proporcionar questionamentos referentes ao autoconceito dos indivíduos. Nesta categoria em especial foi verificado mais proeminentemente que os reflexos das experiências vivenciadas se estendem ao pós-experiência e levam os indivíduos a entrarem numa espécie de *crise* com o trabalho, o qual leva a uma reavaliação das escolhas de carreira até então realizadas. Esta postura é verificada de diferentes formas, a considerar as peculiaridades dos participantes. Para Vos e Van der Heijden (2015, p. 3) sugerem que “a carreira se refere ao movimento da pessoa no decorrer do tempo”, o que no presente exposto diz respeito, entre outros fatores, a etapa de vida/carreira dos participantes.

Assim, para os Sonhadores a experiência na condução de suas carreiras ao questionarem-se em aspectos referentes às suas escolhas profissionais. “Depois que eu voltei da viagem eu passei a não gostar mais do meu estágio [...] acho que te faz pensar um pouco do que tu quer mesmo pra ti, faz pensar o que eu quero pra mim e saber que existem outras oportunidades, não é só ficar no meu lugar, assim, fazendo a mesma coisa sempre (E8)”; “Eu tô meio perdida no momento, eu não sei muito bem o que eu quero fazer, mas com certeza é relacionado a isso [colaborar com causas sociais] [...] eu acho que as viagens só podem me ajudar a realmente encontrar o que eu quero fazer (E18). Neste sentido, os Sonhadores estão, de fato, numa etapa de experimentação e descobertas. As reflexões oriundas do *volunteer tourism* acabam perpassando suas decisões iniciais envolvendo questões como “qual caminho devo seguir?”. Na concepção de carreira proposta por Baruch (2004), os efeitos da experiência servem, portanto, como um dos norteadores para que o indivíduo escolha qual caminho deverá tomar nesse início de trajetória. Tal situação talvez seja mais explícita em casos onde os

participantes se deparam em um momento de escolha de empresas para participarem do processo seletivo. Assim posto, o *volunteer tourism* para E13, abre um novo leque de oportunidades ao despertar o interesse da participante em atuar no terceiro setor. Em sua fala é possível verificar uma nova direção de carreira (BARUCH, 2004), influenciada pela satisfação sentida durante a realização do voluntariado. “Trabalhar no terceiro setor era uma coisa que não passava pela minha cabeça, e depois dessa experiência eu realmente vi que, poxa, devo tentar fazer alguma coisa. Nossa, abriu essa porta para mim, sabe? (E13)”.

Outrossim, as reavaliações de carreira ocorrem até mesmo na própria escolha profissional, ao transitarem por diferentes cursos de graduação<sup>24</sup> em busca de um caminho que melhor se adeque aos seus valores pessoais. Em ilustração a este caso, pega-se a situação representada por E1. A participante é jovem, pertencente ao grupo dos Sonhadores, e no momento anterior à viagem toma a decisão de trocar de curso de graduação – passa de psicologia para Publicidade e Propaganda. No entanto, isto a deixou de certa forma incomodada ante às incertezas de sua escolha. Ao ser indagada sobre como a experiência a transformou (no âmbito pessoal), a participante trata a seguinte questão: “Eu tinha muita dúvida em relação as minhas faculdades que eu tava trocando. E aí eu tava muito confusa, tava até meio deprê, meio pra baixo, sabe? E [o *volunteer tourism*] foi algo que me deu muito sentido (E1)”. A corroborar com a imbricação de vida/trabalho (BENDASSOLLI, 2007; DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) a própria fala de E1 ao expressar sensações como “depre” e “pra baixo”, revelam um desconforto de âmbito pessoal resultante de uma experiência de carreira. Ademais, em uma reflexão sobre as atividades vivenciadas durante a experiência, a participante apresenta maior certeza no que concerne às suas atuais escolhas ao julgar-se atualmente inapta emocionalmente a trabalhar com psicologia. O *volunteer tourism* colaborou, portanto, de alguma forma neste processo de autodescoberta referentes à escolha profissional, e também participa desse processo de reavaliação de escolhas de carreira.

Eu resolvi mudar para publicidade, e ainda tenho dúvidas em relação a isso. Eu achava que eu não estava preparada para lidar com pacientes, por exemplo. Eu amava aprender psicologia, acho lindo. Tu te entende. E é muito bom, mas eu não tava preparada para a prática. Na PUCRS tu tem muito estágio que mesmo que tu for ser uma psicóloga social, por exemplo, ou alguma outra coisa que não é clínica, [...] durante a tua graduação tu ia ter que fazer estágios em clínicas. E no projeto [de *volunteer tourism*] várias vezes eu tive que segurar, com tudo que eu pude, meu choro, sabe. Tive que sair, sabe? Tive que ir lá fora dar uma respirada e voltar. Várias vezes aconteceu isso. [...] Eu tenho essa coisa, eu sou muito emotiva. E aí eu disse: "Eu acho

---

<sup>24</sup> Lembrando que tais afirmações dizem respeito a esse grupo privilegiado de indivíduos, conforme já exposto no início da análise das entrevistas. São jovens provenientes de famílias com alto poder aquisitivo, o que facilita essa transição entre experiências de carreira.

que não é a hora”. Sabe? Eu acho que não é agora que eu quero psicologia, acho que que não vou saber lidar, entendeu? (E1).

Por conseguinte, observa-se que comum aos grupos analisados nesta categoria está a questão do sentido atribuído pelos participantes ao seu trabalho. Consoante aos relatos, as carreiras são reavaliadas pautadas nos valores pessoais, intrínsecos aos entrevistados. Em uma aproximação filosófica com a pós-modernidade, o sujeito pós-moderno enxerga o trabalho como “um suporte para a realização do projeto reflexivo do eu: ele é usado para expressar um estilo pessoal, para o cultivo de experiências e competências singulares, num movimento contínuo de vinculação e desvinculação institucional (BENDASSOLLI, 2009, p. 390)”. Suas decisões profissionais são, portanto, fundamentadas em seus próprios valores. No campo teórico de carreira, esse aspecto é refletido na ênfase na questão do “sentido” (*meaning*) no que diz respeito a realização profissional. A ênfase de tais abordagens está na mudança dos critérios de sucesso na economia atual, os quais passam gradualmente a serem pautados não pelo crescimento na hierarquia organizacional, mas por aspectos subjetivos em concordância com os valores pessoais do sujeito (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015).

Eu voltei da África e logo depois disso meio que desandou o estágio que eu tava. Porque daí eu fiquei pensando: "eu trabalhava numa empresa de calçados, na [confidencial] e era tipo eu na frente do computador, fazendo a mesma coisa sempre". Sempre fazendo a mesma coisa. E daí eu pensei: **“Nossa, o mundo é muito maior que isso, né. Tipo eu não quero ficar o resto da minha vida na frente do computador, fazendo nada”**. E além do mais eu não admirava ninguém que eu trabalhava lá, não era ninguém que eu poderia me inspirar tipo **“Nossa, que legal!”**; ou **“Nossa, eu to fazendo alguma coisa pra ajudar o meu entorno!”**. Não, eu tava fazendo a mesma coisa sempre, e todo mundo ali também pensando só no dinheiro, sem muita perspectiva, sem muita visão assim sobre o **“o meu legado”**, sobre **“o que eu vou deixar”**. E isso me fez pensar muito. Depois que eu voltei da viagem eu comecei a não gostar mais do meu estágio (E8).

Pertencente ao grupo dos Sonhadores, E8 decide sair da empresa onde estagiava em busca de oportunidades que fossem mais condizentes com suas próprias crenças. Tal atitude foi despertada no pós-experiência, em que o *volunteer tourism* desencadeou uma série de reflexões que a fizeram perceber estar atuando numa área em que não se identificava. O critério de sucesso da participante está muito mais pautado em trabalhar num local em que possa deixar o seu “legado” ou fazer algo para “ajudar o seu entorno”, do que nos possíveis retornos financeiros. Semelhante fato acontece com E14, a qual descreve um despertar para experiências que efetivamente retribuam socialmente de alguma forma. “Eu não pensava em conciliar o meu trabalho com fazer o bem para outras pessoas, então foi isso que mudou, especificamente, no campo do trabalho para mim com o trabalho voluntário, sabe? Porque me deixou com esse desejo, de que meu trabalho fosse mais do que apenas ter o retorno financeiro, mas para fazer o bem para outras pessoas (E14)”.

Os resultados encontrados conformam, portanto, com o discorrido por De Vos e Van der Heijden (2015), ao afirmarem que a carreira “não é mais uma sucessão de trabalhos relacionados, arranjados dentro de uma hierarquia em que as pessoas se movem numa sequência ordenada [...] evoluções no contexto socioeconômico diminuíram a ocorrência da tradicional mobilidade vertical”. Dada a impossibilidade das organizações em garantirem o vínculo empregatício, os critérios de sucesso no trabalho/carreira estão cada vez mais pautados em aspectos subjetivos. É esta situação contextual que para as autoras (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) coloca a questão do sentido (*meaning*) no cerne do entendimento das carreiras contemporâneas.

[...] o sucesso subjetivo de carreira se refere a satisfação da carreira e em todos os aspectos referentes a experiências de carreira relevantes ao indivíduo. Isto implica que o significado do sucesso de carreira será determinado por aquele que as realiza, em conformidade com suas próprias âncoras de carreira. **Isto torna o sentido (*meaning*) da carreira muito mais idiossincrático do que costumava ser. É tanto uma oportunidade, uma vez que as escolhas de carreira podem ser realizadas de acordo com seus valores internos, mas também um desafio, no qual os indivíduos devem buscar satisfação e realização de suas próprias âncoras, em vez da avaliação de outros** (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015, p. 4-5, tradução livre, grifo meu).

Talvez agora seja possível uma melhor compreensão sobre expressões insatisfação com a carreira expressa por participantes provenientes do grupo “Inquietos”. Já foi posto que tal grupo é composto por jovens que se encontram num momento de ascensão profissional. Possuem boas posições dentro de suas respectivas organizações (cargos de gerência e coordenação), a confiança de seus superiores, e promessas palpáveis de promoções iminentes. No entanto, ainda assim, tanto em momentos posteriores à viagem (exposto principalmente nas categorias como “Busca por Sentido” e “Momentos de Crise”) como no pós-experiências alguns participantes ainda relatam sentimentos controversos em relação ao trabalho atual.

No início **eu voltei e sabe quando dá, mesmo, aquela vontade de largar tudo e fazer alguma coisa mais voltada nessa área, assim, sabe?** Porque não sei, **parece que preenche uma parte de ti, assim, que tu nem sabia que existia e que tava vazia.** Parece que tu aprende algum outro sentido assim, sabe. [...] Eu acho que mudou foi isso de despertar pra vida. Até reavaliar algumas coisas assim, sabe, o que realmente é importante para mim (E5).

Diferentemente dos Sonhadores que vivenciam um momento de experimentação e se mostram mais propensos a explorar novas oportunidades de trabalho, os Inquietos, por estarem num momento diferente de vida/carreira, não possuem a mesma facilidade em se desvincular de seus empregos atuais. No entanto, expressam um desejo de “largar tudo” e se dedicarem exclusivamente a atividade que envolvam o voluntariado. Em concordância com De Vos e Van der Heijden (2015), portanto, percebe-se uma ênfase no aspecto subjetivo no critério de sucesso da participante, ao descrever o fato de estar agora em reavaliação sobre “o que é importante”

para ela. Nesse sentido, E16 vive um dilema parecido. A participante está em sua segunda experiência como voluntária no exterior e possui já um ponto-de-vista mais concreto sobre a atual situação. Reconhece estar numa fase de ascensão profissional, mas os resultados objetivos de carreira já não a realizam suas aspirações pessoais. “Eu não me sinto mais plena só trabalhando no escritório, recebendo, pagando meus boletos (E16)”. Em seu relato, E16 faz uma análise clara de sua situação atual, indo ao encontro dos critérios subjetivos de sucesso (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) em pauta nas concepções contemporâneas de carreira, e afirma estar “querendo dar uma grande guinada” em sua vida, desistindo da carreira atual para atuar como voluntária permanente pela Organização das Nações Unidas (ONU).

**Essas viagens [volunteer tourism] me fizeram rever um pouco a minha vida, a minha carreira. Eu sei que tô numa fase de ascensão, tenho muita projeção na empresa que eu trabalho, mas eu te confesso que isso não tem me dado tanto ânimo quando eu penso em ser por exemplo, uma voluntária da ONU e ir pro Afeganistão.** Então a gente começa a colocar na balança, né. Poxa, será que eu quero virar gerente da minha empresa, ter um ótimo salário, participação no lucro? Será que isso realmente vai me satisfazer? Ou será que seu passar 1 ano trabalhando no Iraque, no Afeganistão, isso vai me trazer uma vivência, uma experiência, que daqui há 10 anos eu já não vou mais ter essa oportunidade? (E16).

Reconhece, inclusive, a existência de um certo preconceito sobre esta aspiração. Tal como expõe De Vos e Van der Heijden (2015), as carreiras estão sendo avaliadas em termos de retorno subjetivo aos indivíduos, mas isto ocorre de forma gradual. Reitera-se de que na presente pesquisa está-se analisando um público de alto poder aquisitivo, o que permite mais “facilmente” essa mobilidade – e as aspas por não serem, de fato, nada fáceis na atual conjuntura. A própria fala de E16 expressa a estranheza de terceiros ao discorrer sobre suas reais aspirações profissionais.

Quando você compartilha isso com as pessoas é muito complicado. Porque as pessoas te julgam muito, tipo: “Nossa, mas que besteira! Um ano de crise do Brasil, você tem uma vida estável, um emprego bacana, todo mundo gosta de você, você vai sair de lá agora?”. **Não sei, hoje em dia eu até evito de falar dessas coisas porque as pessoas não entendem muito bem o que está passando no seu coração para poder falarem alguma coisa. Então, realmente eu tô pensando muito na balança o que eu quero pra minha vida agora** (E16).

Isto posto, ainda que os participantes se questionem sobre suas escolhas de carreira realizadas até então, em alguns casos uma efetiva virada ou abandono de carreira se torna inviável. Com a exceção dos Sonhadores, que ainda se encontram em fase de experimentação e possuem recursos financeiros para explorar diversas oportunidades de trabalho, as Bem-Resolvidas e Os Inquietos, na maioria das vezes, não podem se submeter a tal situação. Embora nas entrevistas tenham expresso desejos de “largar tudo” ou de “dar uma guinada na vida” ao se tornar voluntária permanente, é pouco provável que isso venha ocorrer – e caso ocorra será uma situação atípica. São pessoas, portanto, possuem critérios de sucesso profissional pautados

aspectos subjetivos (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015), mas não conseguem reverter a situação atual (por motivos diversos, como não poder ficar sem fonte de renda). Nesses casos, verifica-se que a insatisfação com o trabalho é, de certa forma, compensada de outras maneiras. Em vista disto, dá-se destaque ao caso de E20 (do grupo das Bem-Sucedidas), a qual declara-se não se sentir completamente realizada com o trabalho, mas já realizou inúmeros investimentos na área onde atua, e abdicar de tudo isto não se mostra uma opção viável. Vislumbra, portanto, a necessidade de buscar tal satisfação por meio do trabalho voluntário – seja ele no exterior ou não.

Eu tenho tentado me redescobrir de que exatamente área de finanças eu quero até o fim da minha vida fazer. Eu uso o voluntário, de certa forma, para essa redescoberta. Então eu já entendi que o voluntário, ele é um trabalho que me traz habilidades ou conhecimento de, por exemplo, trabalhar com pessoas, trabalhar com crianças. [...] O voluntário em si para mim é isso: me traz conhecimentos sobre mim mesma, entendeu [...] Como aspiração eu já entendi que é isso que move a minha vida. Então eu quero procurar algo que eu possa fazer de melhor pra ter algum impacto social, impacto na vida das pessoas, enfim, é isso que eu tenho em mente mas ainda não consegui estruturar. É por isso que vem todas essas perguntas tipo: meu deus quem eu sou, o que eu faço, qual meu propósito (E20).

Nesse sentido, os indivíduos também buscam o *volunteer tourism* como forma a preencher a lacuna deixada pela insatisfação no trabalho. Bendassolli (2007, p.183), numa aproximação com o trabalho de Bauman (2004; 2009), na atual conjuntura o trabalho não deixa de ser importante, mas “o que muda é a razão pela qual se trabalha ou pela qual se é importante – não pelo dever ou pelo chamado (vocação), e sim pela quantidade de satisfação que ele pode oferecer por meio do consumo”. Assim, o *volunteer tourism*, por se tratar de um serviço turístico, é também buscado pelos participantes como uma forma de preencher a insatisfação com a carreira. O sucesso subjetivo de carreira (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) permanece inalcançado, e as necessidades de realização pessoal são realizadas na esfera da vida. Tal fato já foi apontado entre os motivadores da viagem – em casos onde os participantes sentiam um certo vazio existencial e buscaram no *volunteer tourism* essa satisfação. No pós-experiência, no entanto, o *volunteer tourism* se mostra outra alternativa para aqueles que reavaliam suas carreiras e situações de trabalho, mas por algum motivo não podem se desvincular da atual organização.

Agora todo ano eu tô querendo fazer. Então não teve nada que tenha acontecido para me motivar a começar essa experiência de voluntário, mas sempre foi a vontade de fazer uma diferença, assim. Porque de uma certa forma no meu trabalho, eu sei que ele tem uma relevância muito grande, uma importância, mas eu não me vejo atuando de uma forma tão incisiva na vida das pessoas. Isso é uma coisa que eu sinto muita falta, muita falta mesmo. Como se eu tivesse sede disso e não tivesse conseguindo beber disso. Então é uma experiência que eu tenho pelo menos uma vez por ano de matar essa sede de fazer alguma coisa (E16).

Por fim, nesta categoria houve a preocupação de utilizar a concepção de carreira sustentável (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) por abarcar os principais aspectos discutidos entre os teóricos contemporâneos de carreira. Nesse sentido, os participantes no pós-experiência em muitos casos reavaliam as suas escolhas de carreira realizadas até. Parte-se da ideia de que nesses casos os entrevistados se deparam com uma certa crise na sua relação com trabalho/carreira. A pressupor que aspectos da esfera de vida e trabalho afetam-se mutuamente (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015), tal crise é refletida de diferentes formas em concordância com o atual momento dos indivíduos. Não obstante, a reavaliação é principalmente sentida no que diz respeito aos critérios de sucesso dos participantes. Conforme já posto, ser bem-sucedido no trabalho está muito relacionado às recompensas subjetivas percebidas pelos sujeitos – fato que coloca a questão do sentido (*meaning*), discutida por De Vos e Van der Heijden (2015) no cerne das análises do tópico.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em resposta ao objetivo-geral, as análises realizadas demonstram que os efeitos do *volunteer tourism* estenderam-se para o trabalho e a carreira dos participantes. Apoiada pelas concepções contemporâneas de carreira (ARTHUR, 1994; DIFFILIPPE; ARTHUR, 1994; BARUCH, 2004; MAINIERO; SULLIVAN, 2005; SULLIVAN; BARUCH, 2009; DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) e pela mentalidade pós-moderna (BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b), foi discorrida uma discussão sobre a maneira pela qual se deu tal relação.

A relação sujeito-trabalho foi considerada sob uma perspectiva pós-moderna (BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b). A pós-modernidade implica a ideia de não-permanência, mutabilidade e incertezas em diversos âmbitos sociais. Com o aumento da concorrência e as novas exigências organizacionais por competências diversas, o tempo de não-trabalho (BENDASSOLLI, 2007) – fora dos muros organizacionais; é utilizado como forma de gerar valor e empregabilidade. O trabalho é, portanto, ressignificado e se torna cada vez mais indissociável da própria vida (BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b). Para o sujeito pós-moderno o trabalho é uma das formas de expressão pessoal – enfatizando a imbricação vida-trabalho da mentalidade. É individualista e pauta suas decisões profissionais em seus próprios valores e crenças.

Assim, o atual contexto do mundo do trabalho modifica não só o próprio trabalho, como também a forma como os indivíduos compõem e constroem as suas carreiras. Entre os principais teóricos (ARTHUR, 1994; DIFFILIPPE; ARTHUR, 1994; BARUCH, 2004; MAINIERO; SULLIVAN, 2005; SULLIVAN; BARUCH, 2009) percebem-se alguns pontos em comum nesta tentativa de explicar de que modo as carreiras do século XXI são concebidas. Na presente pesquisa considerou-se pertinente a proposta de carreira sustentável (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015), dado que a perspectiva trabalha os principais aspectos contidos nas concepções contemporâneas de carreira (tempo, espaço social, agência e sentido) e acrescenta a questão da empregabilidade que, conforme exposto, perpassa a conjuntura pós-moderna (BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b).

Deste modo, o raciocínio empreendido nas análises parte do construto teórico de carreira sustentável proposto por De Vos e Van der Heijden (2015) para justificar o argumento de que o *volunteer tourism* perpassa questões referentes à trabalho e carreira dos participantes. Ressalta-se que a relação sujeito-trabalho sob o viés da pós-modernidade (BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b) aparece constantemente intercalada com as teorias de carreira, dado que a

autora não acredita ser possível uma coerente compreensão do argumento aqui proposto sem adentrar, ainda que de maneira tangencial, essa relação.

De Vos e Van der Heijden (2015) destacam como primordial característica do contexto de carreira emergência de um novo contrato psicológico entre indivíduo-organização baseado na empregabilidade. Neste contrato a empresa é vista como uma oportunidade de aprendizado, uma vez que as organizações não podem mais garantir o vínculo empregatício a longo-prazo, cabe ao indivíduo comandar a sua própria trajetória profissional e ser responsável pelo desenvolvimento de competências para garantir a sua empregabilidade (BARUCH, 2004; HALL, 1996; 2004) e sustentar suas carreiras (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015). Assim, na interpretação aqui realizada a empregabilidade é o elo dinâmico que une e intercrucza os quatro aspectos apontados pelas autoras (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) centrais no entendimento das carreiras contemporâneas.

Em busca da sua empregabilidade, portanto, o indivíduo assume o comando de sua trajetória profissional no contexto em que as carreiras passam a ser concebidas “como ações em vez de estruturas” (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015, p.1). Deste modo, o aspecto da **agência** proposto De Vos e Van der Heijden (2015) será o ponto de partida para a compreensão do *volunteer tourism* como participante composição da carreira dos participantes.

Conforme a análise dos relatos, logo no planejamento da viagem questões referentes à trabalho e carreira já eram levantadas. Mais diretamente, relacionado com a questão da empregabilidade, o critério de escolha do país-destino, para a grande maioria dos participantes, era a possibilidade de praticar a língua inglesa. Ainda que não escolhessem uma comunidade cujo idioma falado fosse o inglês, demonstravam o interesse na interação com voluntários de outros países, também pela questão do idioma. A fluência em língua estrangeira, principalmente no contexto empresarial brasileiro, é vista como um diferencial competitivo pelas organizações e, portanto, uma habilidade valorizada pelo mercado atual. As próprias ONGs receptoras são muitas vezes conveniadas com cursos de inglês no país-destino como forma de atrair mais voluntários. Percebe-se, portanto, que em concordância com os teóricos do *volunteer tourism* (WRIGHT, 2013; WEARING, 2001), o serviço surge em conformidade com as demandas mercadológicas neoliberais da época.

Em uma perspectiva mais abrangente, o próprio ato do indivíduo procurar por um serviço e efetivamente pagar pela experiência coloca o *volunteer tourism* como um investimento concreto de carreira. Ainda que o idioma seja reconhecido pelo participante como um aspecto secundário no processo decisório, **ele é considerado** e corrobora com o fomento da empregabilidade. As agências turísticas que intermediam as viagens, inclusive, emitem um

certificado confirmado a participação do indivíduo no programa de voluntariado – o que na interpretação aqui realizada legitima essa questão.

Os reflexos do *volunteer tourism* na construção da empregabilidade são sentidos pós-experiência. No entanto, diferentemente da questão do idioma estrangeiro, reflexões sobre o pós-experiência revelam que a atividade oportunizou o desenvolvimento ou criação de competências demandadas pelo mercado de trabalho atual. Os participantes relatam terem aprimorado habilidades interpessoais – se mostram mais abertos a ouvir e compreender opiniões divergentes, colocam-se no lugar do outro, e relatam melhoras no trato interpessoal (seja com clientes ou colegas de trabalho) principalmente em participantes em cargos de gestão/coordenadoria; e mostram-se simpáticos à questão de mobilidade e busca por desafios que os tirem da zona de conforto. Deste modo, o *volunteer tourism* é visto como uma oportunidade de desenvolvimento de competências percebidas como necessárias à construção da empregabilidade dos participantes (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015).

Numa aproximação com o trabalho, evidencia-se que as competências são criadas ou desenvolvidas durante as vivências nos programas de *volunteer tourism*. São experiências de vida que acabam colaborando na construção da postura do sujeito como profissional num contexto pós-moderno em que trabalho engendra o indivíduo no tempo de vida total (BENDASSOLLI, 2007). Outrossim, o *volunteer tourism* é realizado num momento de férias – de um momentâneo desligamento do trabalho; no entanto, dada a atual conjuntura os indivíduos não fogem de sua relação com o trabalho nem em períodos de não-trabalho. Tal situação vai ao encontro do conceito de empregabilidade (HEIJDE; VAN DER HEIJDEN, 2006), que de certa forma diz respeito à maneira como os indivíduos compõem as suas carreiras também fora de um contexto de emprego.

Nesse sentido, percebe-se que de diferentes modos há uma interpolação de contextos na construção da carreira dos participantes. Vai ao encontro da ideia de carreira sem-fronteiras (ARTHUR, 1994; DIFILLIPI; ARTHUR, 1994) colocada em pauta no aspecto **espaço social** proposto por De Vos e Van der Heijden (2015), o qual enfatiza o fato do indivíduo estar em constante interação com o contexto que envolve. Ainda que esteja no comando de sua trajetória profissional, outros espaços sociais influenciam suas decisões.

Destarte, o *volunteer tourism* perpassa a todo momento questões inerentes ao trabalho e carreira dos participantes. No estudo dos motivadores da atividade, percebe-se que muitos buscam uma experiência diferenciada de forma a compensar a sua insatisfação no trabalho. O cansaço da rotina de trabalho é relatado como um gatilho para a busca por novas e emocionantes experiências. Deste modo, há entre os participantes o *volunteer tourism* o relato da experiência

como uma forma de atribuir sentido às suas vidas por meio de uma experiência que tenha algum significado. Isto está no cerne da definição proposta por Wearing (2001) ao enfatizar a ênfase desse consumidor no desejo de retribuir socialmente (*desire to give back*) e fazer um turismo com propósito. Na perspectiva pós-moderna de Bauman (2004; 2009), os sujeitos buscam sentido em suas vidas por meio do consumo. Uma vez que o trabalho não consegue satisfazer as necessidades intrínsecas de realização pessoal, o consumo parece como alternativa para suprir tal carência. Zahra e McIntosh (2007) discutem essa concepção pós-moderna (BAUMAN, 2004) no *volunteer tourism* ao enfatizar o papel do turismo como experiência de escape.

Nesta conjuntura, a questão do voluntariado entra em pauta: os participantes sentem-se realizados (ainda que momentaneamente) ao perceberem que foram úteis socialmente de alguma forma. Como resultado, no pós-experiência os participantes declaram apresentarem posturas mais motivadas no trabalho, bem como relatam um percebido aumento de produtividade em decorrência desta mudança de postura. Isso ocorre, principalmente, quando competências demandadas no trabalho voluntário no exterior são incorporadas pelos participantes. Tal situação foi relatada, principalmente, pelos participantes do grupo dos Inquietos. Esses jovens consideram a carreira como primordial em suas vidas, e talvez por isso se mostrem mais proeminentemente afetados neste aspecto. No entanto, em concordância com Bauman (2009), a satisfação pelo consumo se mostra momentânea e esse “gás inicial” com o trabalho acaba perdendo força.

Com a empregabilidade no centro da atual dinâmica de mercado, as carreiras contemporâneas se mostram cada vez mais sem-fronteiras (ARTHUR, 1994; DIFFILIPPI; ARTHUR, 1994) e relacionadas a diferentes tipos de contextos – trabalho, família e lazer (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015, p. 8). Em decorrência de tal imbricação de espaços sociais (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015), todas as competências percebidas pelos participantes como desenvolvidas ou criadas durante o *volunteer tourism*, perpassam e sustentam a carreira dos envolvidos. Assumido isto, é possível adentrar na questão do **sentido** (*meaning*) para compreender de que forma o sujeito comanda este processo.

Como agente de sua trajetória profissional, o indivíduo tem o poder de decisão no que concerne aos melhores caminhos a se perseguir (BARUCH, 2004), ainda que sofra influências contextuais. Uma vez que a carreira não está completamente atrelada as estruturas organizacionais, seus critérios decisórios são cada vez mais pautados em valores e crenças pessoais inerentes ao sujeito (BARUCH, 2004; HALL, 1996; 2004). Deste modo, o *volunteer tourism* é percebido pelos participantes como uma experiência que auxilia no processo de

autodescoberta. A tomada de consciência (MCGEHEE; SANTOS, 2005) em decorrência das vivências na viagem funciona como um gatilho para que questionamentos referentes ao *self* sejam realizados, e ao mesmo tempo confere um potencial catártico (ZAHRA; MCINTOSH, 2007) a atividade. Como resultado, os entrevistados relatam terem reavaliado questões de carreira ao perceberem novos aspectos considerados como importantes no que diz respeito ao sucesso profissional. Recompensas financeiras já não satisfazem as necessidades intrínsecas desses indivíduos que se descobrem inclinados a atuarem de forma mais significativa na vida das pessoas. O desejo de “largar tudo” para se dedicar a causas sociais é citado, primordialmente, pelos Inquietos – justamente aqueles que consideram o trabalho e carreira como aspectos primordiais em suas vidas. Tal mentalidade é pautada pelo pensamento pós-moderno no qual o sujeito adota uma postura individualista, norteadada por seus próprios valores pessoais. Esta situação vai ao encontro dos novos critérios de sucesso (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) das carreiras contemporâneas, no qual é verificada a ênfase em aspectos subjetivos – como realização pessoal; não apenas nos retornos objetivos de carreira, como salários e bonificações.

Deste modo, o *volunteer tourism* participa do processo de reavaliação de escolhas de carreira ao suscitar questionamentos referentes ao sentido (*meaning*) atribuído pelos participantes ao trabalho. O consumo, como foi visto, é uma alternativa viável quando não é possível abandonar o emprego atual, e reflete-se na vontade expressa por eles em realizarem novamente a experiência. Outra alternativa apresentada pelos entrevistados é o engajamento em atividades de voluntariado no próprio país. No entanto, ainda que tenham a intensão de realizarem trabalho voluntário no país, as rotinas de vida/trabalho prejudicam o engajamento nesse tipo de atividade. É por este motivo que *volunteer tourism* se mostra uma opção condizente aos novos tempos: por ser realizado num curto período de tempo e envolver, também, atividades de lazer dada a sua natureza turística, pode ser realizado no período de férias

Ainda, as reavaliações das escolhas de carreira são relacionais ao aspecto **tempo** considerados na concepção de De Vos e Van der Heijden (2015). Na proposta das autoras (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015, p. 7, tradução livre) a questão tempo aparece na definição conforme o presente exposto: “a sequência de diferentes experiências de carreira de um indivíduo, refletidas por meio de uma variedade de padrões de continuidade ao longo do tempo”. Na atual conjuntura em que empregabilidade é imperativo de sobrevivência no mercado, as carreiras perpassam fronteiras (ARTHUR, 1994) e são construídas em resposta a aspirações individuais e a considerar a aspectos inerentes ao indivíduo – experiências de vida,

momentos de carreira, valores individuais. Deste modo, o aspecto tempo influencia na resposta dos participantes aos efeitos do *volunteer tourism* no que concerne a questões de carreira.

Os Sonhadores vivenciam um momento de experimentação no que concerne a construção de suas carreiras. O *volunteer tourism* desperta neste grupo um desejo de atuar profissionalmente em concordância com seus objetivos. Relatam terem vivenciado situações que culminaram em questionamentos sobre suas escolhas até então, e muitos declaram terem abandonado o estágio em que estavam por não se identificarem com as atividades desenvolvidas. Além disso, para os que se encontram no início da graduação, sem um norte definido sobre os rumos para o futuro, o *volunteer tourism* aparece como um incentivador para aspirações profissionais voltadas ao social. Inclusive, um marco interessante deste grupo declararem sua inspiração de vida/carreira em indivíduos que realizaram algum tipo de ação social significativa. Aos participantes que viajaram pela Exchange do Bem, há diversas menções à história de vida do dono da empresa, Eduardo Mariano, como inspiração, o qual abandonou um cargo importante numa multinacional para dedicar-se ao empreendedorismo social.

Ademais, outros participantes do grupo descrevem admiração e inspiração em histórias de vida de pessoas que conheceram durante o voluntariado. A perspectiva de Bendassolli (2007) sobre a composição do trabalho engloba esses efeitos – experiências de vida; como situações que geram valor ao indivíduo e colaboram com a construção de sua identidade. Nesse sentido, os Sonhadores, por estarem num momento mais propenso a autodescobertas, são vistos aqui como mais propícios a se inspirarem e, de fato, alterarem rumos de vida/carreira inspirados por figuras de sucesso (dentro dos seus próprios critérios de sucesso).

As Bem-Resolvidas não apresentam tantas mudanças no que diz respeito à reavaliação de carreira por estarem já num momento mais confortável de suas vidas e não tão abertas a novas mudanças. Possuem um plano de carreira mais bem definido que outros grupos, e não se arriscam a grandes mudanças. No entanto, quando há insatisfação com o trabalho/carreira atual, por já terem uma vida estruturada - com planos de constituição de família e carreira estável, sem maiores ambições de ascensão profissional; e dependerem financeiramente de sua renda, não se arriscam a tomar decisões mais extremas como o abandono de emprego. Nesses casos, os efeitos do *volunteer tourism* no que diz respeito à reavaliação de carreira, culminam na busca por experiências significativas fora do emprego, conforme já posto, com atividades que envolvam voluntariado ou alguma contribuição social.

Os Inquietos, por outro lado, mostram-se mais propensos a tomarem decisões de risco por terem aspirações de vida mais voltadas para a carreira. Ainda que não tivessem tomado

nenhum tipo de atitude concreta durante a realização das entrevistas, no pós-experiência esse grupo apresenta um desejo de busca por desafios. E7, após sair de sua zona de conforto passa a vislumbrar uma oportunidade de atuação profissional no exterior e/ou em outra cidade – fato que antes da viagem causava até estranheza ao participante. E16, por sua vez, apresenta um forte desejo – ao que descreve “vontade de dar uma grande guinada”; de passar um ano como voluntária permanente pela ONU. Assim, diferentemente das Bem-Resolvidas – que possuem um plano de carreira mais concreto; os Inquietos se mostram abertos novas oportunidades e a encararem situações desafiadoras. O *volunteer tourism* para este grupo funciona, então, como um gatilho para novas aspirações profissionais e/ou experiências que possam vir a impactar o rumo de suas carreiras.

De outra forma, o momento de carreira vivenciado também influi na forma como novos comportamentos no trabalho são percebidos no pós-experiência. O grupo dos Inquietos, em especial, apresenta já indivíduos inclinados a dedicarem-se fortemente às suas carreiras. No entanto, ainda que demonstrem sinais de cansaço e até de “crise” com o trabalho no momento anterior à viagem, no pós-experiência é notado que voltam ainda mais motivados a realizarem seu trabalho de forma eficiente. Foram comuns o reforço de comportamentos voltados para o que Bendassolli (2009b, p.29) denomina de *ethos* gerencialista, no qual “o trabalho é sinônimo de carreira e “marca própria” – celebrada, mercadologicamente, no “Você SA.” carente de bases institucionais – em que qualidade de vida, sobrevivência (necessidade), expressão de si e consumo são de alguma forma interligados”. Jargões gerencialistas como “senso de dono”, “senso de urgência”, e referências implícitas ao que já foi aqui posto como cultura da performance (BENDASSOLLI, 2007) acompanham o discurso desses participantes como novas posturas de trabalho no pós-experiência. Num retorno à ideia de empregabilidade (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015), pode-se dizer que desenvolveram competências valorizadas pelo mercado e, deste modo, alimentaram a sua empregabilidade.

De modo geral, o aspecto tempo diz respeito, portanto, ao momento de carreira vivenciado pelos participantes durante o *volunteer tourism*. Cada grupo – que foi primordialmente classificado neste estudo com base no estado atual de suas carreiras; responde de diferentes modos aos efeitos da experiência. Ressalta-se que todos os quatro aspectos considerados por De Vos e Van der Heijden (2015) interagem simultaneamente na concepção de carreira proposta. A questão da empregabilidade permeia toda a análise em concordância com a teoria proposta (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015). Numa aproximação com a relação sujeito-trabalho proposta por Bendassolli (2007), as competências desenvolvidas ou criadas durante a experiência – bem como o investimento no *volunteer tourism* como um

serviço; são fatores que colaboram com a empregabilidade dos envolvidos e conseqüentemente com a sustentabilidade de suas carreiras.

A categorização foi realizada com vias de organizar o pensamento da autora. No entanto, durante toda a construção analítica há o intercruzamento dos aspectos apontados na carreira sustentável (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) que, na interpretação aqui realizada, corroboraram para a construção da carreira dos participantes. Reconhece-se, no entanto, tratar-se de uma relação sutil que demanda olho atento para sua compreensão. Por este motivo, retomou-se nas considerações os aspectos apontados na carreira sustentável (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) a fim de clarificar o entendimento do leitor.

A pós-modernidade (BENDASSOLLI, 2007; 2009; 2009b), por sua vez, fornece um pano-de-fundo para o entendimento da relação sujeito-trabalho ante as turbulências do mundo do trabalho atual. Um sujeito móvel, adaptável, flexível e individualista se apresenta ante as incertezas pós-modernas, numa tentativa de sobrevivência às conjunturas igualmente flexíveis e mutáveis. Ademais, o trabalho quando passa a ser sinônimo de expressão pessoal adentra as esferas individuais, ao passo que uma experiência de vida invariavelmente tem seus efeitos estendidos à carreira e a sua relação com o trabalho.

Ressalta-se que os participantes entrevistados são um recorte, de certa forma, elitista da população. Salvo exceção de E20 – que inicia a entrevista enfatizando a sua procedência da periferia de São Paulo; os participantes são pessoas provenientes de famílias de alto poder aquisitivo, acostumados a realizarem viagens internacionais. Não representam, portanto, a totalidade da população, mas fazem parte de um nicho de mercado em franca expansão no país – conforme conversa com gestores das agências especializadas em *volunteer tourism* no Brasil.

Ademais, esclarece-se que num primeiro momento a intenção era abordar exclusivamente o viés da carreira. No entanto, a autora julgou pertinente uma introdução à teóricos que fornecessem respaldo a compreensão do pensamento pós-moderno no trabalho, por acreditar estar coerente com as concepções contemporâneas de carreira aqui propostas. Deste modo, reconhece-se lacunas teóricas presentes na pesquisa. Obras de autores como Bauman (2004; 2009), Gorz (2005), Negri e Lazaratto (2001), certamente deveriam ser mais proeminentemente exploradas na análise. No entanto, acredita-se que a forma como foram abordados colaborou suficientemente para o entendimento da atual relação sujeito-trabalho e fomentou a compreensão sobre a forma como as carreiras são compostas atualmente. Além disso, a própria demanda pelo *volunteer tourism* vai ao encontro das necessidades neoliberais – marco pós-moderno.

Esta pesquisa agrega ao campo teórico das carreiras por abordar as perspectivas contemporâneas (ARTHUR, 1994; DIFFILIPPE; ARTHUR, 1994; BARUCH, 2004; MAINIERO; SULLIVAN, 2005; SULLIVAN; BARUCH, 2009) e explorar a carreira sustentável (DE VOS; VAN DE HEIJDEN, 2015), uma perspectiva relativamente recente que, diferente das outras perspectivas, enfatiza diretamente o papel da empregabilidade no contexto socioeconômico atual. Além disso, apresenta uma interessante perspectiva interdisciplinar das áreas do Turismo e da Administração ao tratar questões relativas ao mundo do trabalho atual. O *volunteer tourism*, inclusive, possui um vasto campo teórico-acadêmico no exterior, e conforme já ressaltado pouco se tem publicado sobre o tema aqui no país. O Brasil, por ser um país com diversos atrativos – e, inclusive, com potencial para receber voluntários no país; tem potencial para estudos dentro da área turística. Ademais, o viés do *volunteer tourism* amplia também o escopo dos estudos dentro do voluntariado, por apresentar uma nova forma de se voluntariar.

Considera-se que uma leitura atenta a este estudo pode resultar em contribuições que se estendem para além da academia. A nível de mercado, o estudo evidencia um nicho de turismo ainda emergente no Brasil, mas em franca expansão. O contato frequente da autora com o dono da Exchange do Bem e o acompanhamento dos trabalhos realizados pela empresa corroboram com a ideia de que esse tipo de serviço vem ganhando simpatizantes, o que pode ser uma boa oportunidade de estudo dentro do campo acadêmico da Administração.

Outrossim, os participantes no pós-experiência também relatam o desejo de atuar em causas sociais no Brasil. Os entrevistados que se encontravam no início da sua trajetória profissional, inclusive, inspirados pelo resultado da experiência, demonstram aspirações profissionais voltadas para o empreendedorismo social. O próprio voluntariado no país é também um desejo comum no pós-experiência, o que pode resultar em ações concretas de trabalho voluntário.

Destaca-se também a curiosa situação encontrada nos relatos: indivíduos que percebem a si mesmos como pessoas melhores, mais empáticas e preocupadas com as consequências de suas ações, mas que ao mesmo tempo apresentam reforçados alguns comportamentos valorizados, de fato, em empresas mais competitivas – expresso por meio de termos como “desenvolvimento de senso de dono”, “senso de urgência” ou por meio de relatos de indivíduos que se percebem mais motivados e preocupados com resultados de trabalho. Deste modo, na perspectiva da autora **pelo menos** há indícios de algum desenvolvimento humano em meio aos resultados encontrados na experiência. Isso significa que a valorização de profissionais que tenham realizado tal atividade implica a contratação de pessoas com posturas mais humanas e,

ao mesmo tempo, com competências e habilidades necessárias para o mercado. Tal postura pode vir a corroborar com o surgimento de empresas mais humanizadas – os Sonhadores, por exemplo, revelam aspirações voltadas para o empreendedorismo social; além de gestões mais humanizadas – como os Inquietos, que ocupam altos postos em suas organizações e demonstram a valorização de comportamentos humanos no trabalho. Ainda que seja ingênuo supor (e de fato não é a intenção afirmar isso) que os indivíduos provenientes dessas experiências venham a impactar o mundo do trabalho, a reflexão acerca de seu comportamento na vida/trabalho oriunda da tomada de consciência pelo *volunteer tourism* já é vista aqui como um aspecto importante e um primeiro passo para uma possível (ainda que distante) mudança positiva nas formas de gestão.

Ademais, em sua recente experiência com *volunteer tourism* no Nepal pela Exchange do Bem, a autora vivenciou situações e reflexões que concordam com o exposto nos relatos da pesquisa. A viagem foi realizada num momento posterior à realização das entrevistas, com vias a legitimar o argumento da presente pesquisa de que o *volunteer tourism* é, de fato, uma experiência transformadora. Nesse sentido, para a autora o envolvimento com os nativos, o apego emocional com a causa em que atuou (educação de crianças) e os desafios culturais encontrados foram tão intensos que até hoje seus olhos marejam ao narrar a vivência.

Ainda, sempre que possível a autora participa de eventos públicos em que pode apresentar a atividade e contar relatos da experiência vivenciada. A grande aceitação e interesse dos ouvintes – principalmente entre jovens que compartilham a ideia de “fazer a diferença” por meio de ações sociais; corrobora na crença de que a atividade tem grande potencial para ser difundida, estimulada e estudada fora do ambiente acadêmico. Ressalta-se que nesses encontros a ideia difundida é sempre a de transformação social – que deve ser realizada e incentivada primeiramente (ou também) nas suas próprias realidades. A saída da zona de conforto por meio do *volunteer tourism* é abordada, deste modo, como um gatilho para a conscientização da importância dessas ações sociais no Brasil.

Por fim, reconhece-se ainda que o estudo apresenta algumas limitações importantes. Devido ao pouco tempo pós-experiência dos entrevistados, não se pode identificar se os impactos do *volunteer tourism* foram consistentes e duradouros a ponto de corroborarem, a longo prazo, com a sustentabilidade das carreiras dos envolvidos (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015). Tal fato se deve pelas agências procuradas pelos participantes entrevistados terem, no geral, poucos anos de funcionamento. A Exchange do Bem, principal parceira desta pesquisa, foi fundada no final de 2016, ao passo que a coleta das entrevistas findou em outubro de 2017. Como o restante dos participantes foram encontrados por meio de indicação de pessoas

– que conheceram outros voluntários da própria viagem, e pelas redes sociais da Volunteer Vacations (fundada em 2014), não se teve acesso a pessoas que foram num período anterior à 2015. Não obstante, a concepção de carreira sustentável (DE VOS; VAN DER HEIJDEN, 2015) foi ainda assim considerada adequada por integrar, na interpretação aqui realizada, as ideias dos principais teóricos contemporâneos da área (ARTHUR, 1994; DIFFILIPPE; ARTHUR, 1994; BARUCH, 2004; MAINIERO; SULLIVAN, 2005; SULLIVAN; BARUCH, 2009), e enfatizar a construção da empregabilidade como motor das carreiras atuais. De Vos e Van der Heijden (2015) fornecem, portanto, uma lente adequada para se verificar os reflexos do *volunteer tourism* no trabalho e carreira, mas numa perspectiva de impactos a longo prazo (e sua relação com sustentabilidade das carreiras), sugere-se a realização de um estudo longitudinal com os participantes.

Outra limitação reconhecida é o fato da pós-modernidade não ter sido mais profundamente explorada nesta pesquisa. É inegável a falta de aprofundamento nas ideias de autores como Bauman (2004; 2009), Gorz (2004), Negri e Lazzarato (2001) e outros autores que corroboram com o entendimento da atual relação sujeito-trabalho discutida por Bendassolli (2007; 2009; 2009b). Devido ao curto prazo de duração do mestrado acadêmico, algumas escolhas foram realizadas de formas a atingir o objetivo aqui proposto. Deste modo, o estudo de Bendassolli (2007; 2009; 2009b) é considerado, neste momento, como adequado ao proporcionar um panorama para a compreensão da forma como o sujeito constrói a si mesmo e relaciona-se com o trabalho/carreira, por integrar essas diversas perspectivas do trabalho (BAUMAN, 2004; GORZ, 2005; NEGRI; LAZZARATO, 2001) entre outras que aqui não foram citadas (dada sua complexidade), mas permeiam o ponto de vista desenvolvido pelo autor. Como sugestão para estudos futuros, indica-se um maior aprofundamento na questão da pós-modernidade no que diz respeito às relações de trabalho no contexto em que vida-trabalho se mostram questões inter-relacionadas.

Ademais, com sugestão para estudos futuros é possível avaliar os processos envolvidos durante a após as vivências do *volunteer tourism* pelas lentes da aprendizagem transformadora (MEZIROW, 1991; 2000). Na literatura estrangeira (ULUSOY, 2016; COGHLAN; GOOCH, 2011) a temática já foi explorada, e por vezes durante a trajetória de pesquisa aqui empreendida a autora se viu compelida a aproximar as teorias de aprendizagem transformadora ao analisar o pós-experiência dos envolvidos por reconhecer ser um olhar apropriado.

O *volunteer tourism* pode vir também a ser estudado mais diretamente sob a ótica dos serviços. Como um serviço transformador (ANDERSON et al., 2013), o foco de análise da experiência pode se voltar aos impactos nas comunidades-destino, o que atende à demanda

(WEARING; MCGEHEE, 2013 VRASTI, 2013; PALACIOS, 2010) por abordagens que venham a aprofundar o efetivo retorno à comunidade, e não apenas os benefícios a nível individual da atividade.

Foi identificado também uma forma diferenciada de divulgação de serviços de agências especializadas no *volunteer tourism*. O *networking* formado por indivíduos que realizam a atividade com divulgação da experiência nas redes sociais se mostra a principal ferramenta de marketing utilizada pelas empresas de *volunteer tourism*. De semelhante forma, histórias de vida inspiradoras (como a do Eduardo, dono da Exchange do Bem) apareceram como influenciadores na escolha da agência para realizar o turismo. Essas questões podem vir a serem abordadas dentro da área de marketing e serviços.

## REFERÊNCIAS

- ABRAHAMSON, Roger D. (1986). Ordinary and extraordinary experience. In **Victor W. Turner, and Edward M. Bruner (Eds.), Anthropology of experience (pp. 45–72)**. University of Illinois Press, 1986.
- ARTHUR, Michael B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. **Journal of organizational behavior**, v. 15, n. 4, p. 295-306, 1994.
- ARTHUR, Michael B. Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. **Human Relations**, v. 61, n. 2, p. 163-186, 2008.
- ASHLEY, Caroline; ROE, Dilys. **Pro-poor tourism strategies: Making tourism work for the poor: A review of experience**. Iied, 2001.
- BAILEY, Andrew W.; RUSSELL, Keith C. Predictors of interpersonal growth in volunteer tourism: A latent curve approach. **Leisure Sciences**, v. 32, n. 4, p. 352-368, 2010.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2004.
- BARUCH, Yehuda; ROSENSTEIN, Eliezer. Human resource management in Israeli firms: planning and managing careers in high technology organizations. **International Journal of Human Resource Management**, v. 3, n. 3, p. 477-495, 1992.
- BARUCH, Yehuda. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. **Career development international**, v. 9, n. 1, p. 58-73, 2004.
- BAUER, Martin. Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In: BAUER, Martin; GASKELL, George (Org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002. cap. 8.
- BAUMAN, Zygmunt. **Vida líquida**. Zahar, 2009.
- BAUMAN, Zygmunt. **Work, consumerism and the new poor**. McGraw-Hill Education (UK), 2004.
- BENDASSOLLI, Pedro F. Recomposição da relação sujeito–trabalho nos modelos emergentes de carreira. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 4, p. 387-400, 2009.
- BENDASSOLLI, Pedro F. **PSICOLOGIA E TRABALHO-APROPRIAÇÕES E SIGNIFICADOS**. Cengage Learning Edições Ltda., 2009b.

BENSON, Angela M. (Ed.). **Volunteer tourism: Theoretical frameworks and practical applications**. Routledge, 2010. BLACKMAN, Deborah A.; BENSON, Angela M. The role of the psychological contract in managing research volunteer tourism. **Journal of Travel & Tourism Marketing**, v. 27, n. 3, p. 221-235, 2010.

BERNARD, H. Russell. **Research methods in anthropology: Qualitative and quantitative approaches**. Rowman & Littlefield, 2017.

BONI, Valdete; QUARESMA, Sílvia Jurema. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Em Tese**, v. 2, n. 1, p. 68-80, 2005.

BROWN, Sally. Travelling with a purpose: Understanding the motives and benefits of volunteer vacationers. **Current issues in tourism**, v. 8, n. 6, p. 479-496, 2005.

BROWN, Sally; MORRISON, Alastair M. Expanding Volunteer Vacation Participation An Exploratory Study on the Mini-Mission Concept. **Tourism Recreation Research**, v. 28, n. 3, p. 73-82, 2003.

CARUANA, Robert. A sociological perspective of consumption morality. **Journal of Consumer Behaviour**, v. 6, n. 5, p. 287-304, 2007.

COGHLAN, Alexandra; GOOCH, Margaret. Applying a transformative learning framework to volunteer tourism. **Journal of Sustainable Tourism**, v. 19, n. 6, p. 713-728, 2011.

COHEN, Erik. A phenomenology of tourist experiences. **Sociology**, v. 13, n. 2, p. 179-201, 1979.

COLBARI, Antonia. A análise de conteúdo e a pesquisa empírica qualitativa. In: Eloisio Moulin de Souza (org.). **Metodologias e análíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual**. Vitória : EDUFES, 2014.

CROMPTON, John L.; MCKAY, Stacey L. Motives of visitors attending festival events. **Annals of tourism research**, v. 24, n. 2, p. 425-439, 1997.

CRESWELL, John W. **Projeto de Pesquisa-3**. Penso Editora, 2010.

DALMORO, Marlon; VIEIRA, Kelmara Mendes. Dilemas na construção de escalas Tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados?. **Revista gestão organizacional**, v. 6, n. 3, 2013.

DEFILLIPPI, Robert J.; ARTHUR, Michael B. The boundaryless career: A competency-based perspective. **Journal of organizational behavior**, v. 15, n. 4, p. 307-324, 1994.

DE VOS, Ans; VAN DER HEIJDEN, Beatrice IJM (Ed.). **Handbook of research on sustainable careers**. Edward Elgar Publishing, 2015.

DUTRA, Joel. Gestão de carreiras. *GV-executivo*, v. 7, n. 1, p. 56-61, 2008.

ELLIS, Claire. Participatory environmental research in tourism: A global view. **Tourism Recreation Research**, v. 28, n. 3, p. 45-55, 2003.

FEE, Liam; MDEE, Anna. How does it make a difference? Towards 'accreditation' of the development impact of volunteer tourism. **Volunteer tourism: Theory framework to practical applications**. London: Routledge, 2010.

FRAZER, Ryan; WAITT, Gordon. Pain, politics and volunteering in tourism studies. **Annals of Tourism Research**, v. 57, p. 176-189, 2016.

GAZLEY, Beth. Volunteer vacationers and what research can tell us about them. **The Electronic Journal of the Volunteerism Community**, v. 1, n. 2, 2001.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de empresas**, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995.

GOMES DE ALMEIDA, Thiago. Experiência transformativa de serviço: uma investigação etnográfica do turismo voluntário. Tese (Tese em Administração) – Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Rio de Janeiro, 2016.

GOMES DE ALMEIDA, Thiago; MOREIRA CASOTTI, Letícia. Turismo voluntário e o bem-estar do consumidor na pesquisa transformativa do consumo. **Revista Ciências Administrativas**, v. 21, n. 2, 2015.

GORZ, André. **Imaterial (o)-Conhecimento, Valor**. Annablume, 2005.

GRAY, Noella J.; CAMPBELL, Lisa M. A decommodified experience? Exploring aesthetic, economic and ethical values for volunteer ecotourism in Costa Rica. **Journal of Sustainable Tourism**, v. 15, n. 5, p. 463-482, 2007.

GÜNTHER, Hartmut. Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 22, n. 2, p. 201-210, 2006.

GUTTENTAG, Daniel A. The possible negative impacts of volunteer tourism. **International Journal of Tourism Research**, v. 11, n. 6, p. 537-551, 2009.

HALL, Colin Michael (Ed.). **Pro-poor tourism: who benefits?: perspectives on tourism and poverty reduction**. Channel View Publications, 2007.

HALL, Douglas T. Protean careers of the 21st century. **The academy of management executive**, v. 10, n. 4, p. 8-16, 1996.

HALL, Douglas T. The protean career: A quarter-century journey. **Journal of vocational behavior**, v. 65, n. 1, p. 1-13, 2004.

HALLMANN, Kirstin; ZEHRER, Anita. How do perceived benefits and costs predict volunteers' satisfaction?. **VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, v. 27, n. 2, p. 746-767, 2016.

HEIJDE, Claudia M.; VAN DER HEIJDEN, Beatrice IJM. A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. **Human resource management**, v. 45, n. 3, p. 449-476, 2006.

HIGGINS-DESBIOLLES, Freya; RUSSELL-MUNDINE, Gabrielle; LYONS, K. D. **Absences in the volunteer tourism phenomenon: The right to travel, solidarity tours and transformation beyond the one-way**. 2008. Tese de Doutorado. Cabi.

HILL, John. Thinking about a more sustainable business—an Indicators approach. **Corporate Environmental Strategy**, v. 8, n. 1, p. 30-38, 2001.

JANGHORBAN, Roksana; ROUDSARI, Robab Latifnejad; TAGHIPOUR, Ali. Skype interviewing: The new generation of online synchronous interview in qualitative research. **International journal of qualitative studies on health and well-being**, v. 9, n. 1, p. 24152, 2014.

LO, Ada S.; LEE, Candy YS. Motivations and perceived value of volunteer tourists from Hong Kong. **Tourism Management**, v. 32, n. 2, p. 326-334, 2011.

LUPOLI, Christopher Anthony et al. Assessing the impacts of international volunteer tourism in host communities: a new approach to organizing and prioritizing indicators. **Journal of Sustainable Tourism**, v. 22, n. 6, p. 898-921, 2014.

LYONS, Kevin et al. Gap year volunteer tourism: Myths of global citizenship?. **Annals of tourism research**, v. 39, n. 1, p. 361-378, 2012.

LYONS, Kevin; WEARING, Stephen. K. **Journeys of discovery in volunteer tourism**. CAB International, 2008.

MINAYO, Maria C.; DESLANDES, Suely F.; NETO, Otávio C. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

MCCARTHY, Anne M.; TUCKER, Mary L. Encouraging community service through service learning. **Journal of Management Education**, v. 26, n. 6, p. 629-647, 2002.

MCINTOSH, Alison J.; ZAHRA, Anne. A cultural encounter through volunteer tourism: Towards the ideals of sustainable tourism?. **Journal of sustainable tourism**, v. 15, n. 5, p. 541-556, 2007.

MCGEHEE, Nancy Gard; SANTOS, Carla Almeida. Social change, discourse and volunteer tourism. **Annals of tourism research**, v. 32, n. 3, p. 760-779, 2005.

MCGEHEE, Nancy Gard; ANDERECK, Kathleen. Volunteer tourism and the “voluntoured”: the case of Tijuana, Mexico. **Journal of Sustainable Tourism**, v. 17, n. 1, p. 39-51, 2009.

MCGEHEE, Nancy Gard. Volunteer tourism: Evolution, issues and futures. **Journal of Sustainable Tourism**, v. 22, n. 6, p. 847-854, 2014.

MCMILLON, Bill; CUTCHINS, Doug; GEISSINGER, Anne. **Volunteer vacations: Short-term adventures that will benefit you and others**. Chicago Review Press, 2009.

MCINTOSH, Alison J. Into the tourist's mind: Understanding the value of the heritage experience. **Journal of Travel & Tourism Marketing**, v. 8, n. 1, p. 41-64, 1999.

MERRIAM, Sharan B.; CAFFARELLA, Rosemary S.; BAUMGARTNER, Lisa M. **Learning in adulthood: A comprehensive guide**. John Wiley & Sons, 2007.

MEZIROW, Jack. **Transformative dimensions of adult learning**. Jossey-Bass, 350 Sansome Street, San Francisco, CA 94104-1310, 1991.

MEZIROW, Jack et al. Learning to think like an adult. **Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress**, p. 3-33, 2000.

MINAYO, Maria Cecilia de S.; SANCHES, Odécio. Quantitative and qualitative methods: opposition or complementarity?. **Cadernos de saúde pública**, v. 9, n. 3, p. 237-248, 1993.

MORGAN, David L. **Focus groups as qualitative research**. Sage publications, 1996.

MORGAN, David L.; SPANISH, Margaret T. Focus groups: A new tool for qualitative research. **Qualitative sociology**, v. 7, n. 3, p. 253-270, 1984.

MOSTAFANEZHAD, Mary et al. “Will Weed for Food”: The political economy of organic farm volunteering in Hawai ‘i. **Geoforum**, v. 65, p. 125-133, 2015.

MUSTONEN, Pekka. Volunteer tourism—Altruism or mere tourism?. **Anatolia**, v. 18, n. 1, p. 97-115, 2007.

MINAYO, M. (Org.) Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. 3. Ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

NASCIMENTO, Renê C. Turismo e Voluntariado: um estudo sobre as publicações em revistas científicas nacionais e internacionais. **Revista Turismo em Análise**, v. 23, n. 2, p. 265-285, 2012.

NEGRI, Antonio; LAZZARATO, Maurizio. Trabalho imaterial. **Rio de Janeiro: DP&A**, 2001..

NOVELLI, Marina (Ed.). **Niche tourism: contemporary issues, trends and cases**. Routledge, 2005.

O’SULLIVAN, Edmund. Transformative learning. **Educational Vision for the**, v. 2, n. 1, 1999.

O’SULLIVAN, Edmund. The project and vision of transformative education. In: **Expanding the boundaries of transformative learning**. Palgrave Macmillan US, 2002. p. 1-12.

PALACIOS, Carlos M. Volunteer tourism, development and education in a postcolonial world: Conceiving global connections beyond aid. **Journal of sustainable tourism**, v. 18, n. 7, p. 861-878, 2010.

PEARCE, John L. **Volunteers: The organisational behaviour of unpaid workers**. Routledge, 1993.

RAYMOND, Eliza Marguerite; HALL, Michael. The development of cross-cultural (mis) understanding through volunteer tourism. **Journal of sustainable tourism**, v. 16, n. 5, p. 530-543, 2008.

ROSENBAUM, James E. Institutional career structures and the social construction of ability. **Handbook of theory and research for the sociology of education**, p. 139-171, 1986.

ROUSSEAU, Denise M. Psychological and implied contracts in organizations. **Employee responsibilities and rights journal**, v. 2, n. 2, p. 121-139, 1989.

RYAN, Chris. The Chase of a Dream, the End of a Play. **The tourist experience: A new introduction**, p. 1-24, 1997.

PASTRAN, Sasha Hanson. Volunteer tourism: A postcolonial approach. **USURJ: University of Saskatchewan Undergraduate Research Journal**, v. 1, n. 1, 2014.

SCHÄNZEL, Heike A.; MCINTOSH, Alison J. An insight into the personal and emotive context of wildlife viewing at the Penguin Place, Otago Peninsula, New Zealand. **Journal of Sustainable Tourism**, v. 8, n. 1, p. 36-52, 2000.

SCHEIN, Edgar H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. **The Academy of Management Executive**, v. 10, n. 4, p. 80-88, 1996.

SERVA, Maurício; JAIME JÚNIOR, Pedro. Observação participante pesquisa em administração: uma postura antropológica. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 3, p. 64-79, 1995.

SIMPSON, Kate. 'Doing development': The gap year, volunteer-tourists and a popular practice of development. **Journal of International Development**, v. 16, n. 5, p. 681-692, 2004.

SIMPSON, Kate. Dropping out or signing up? The professionalisation of youth travel. **Antipode**, v. 37, n. 3, p. 447-469, 2005.

SIN, Harngh Luh. Who are we responsible to? Locals' tales of volunteer tourism. **Geoforum**, v. 41, n. 6, p. 983-992, 2010.

SINGH, T. V. et al. Altruistic tourism: another shade of sustainable tourism. The case of Kanda community. **Tourism (Zagreb)**, v. 50, n. 4, p. 361-370, 2002.

STEBBINS, Robert A. Serious leisure. **Society**, v. 38, n. 4, p. 53, 2001.

STEBBINS, Robert A.; GRAHAM, Margaret (Ed.). **Volunteering as leisure/leisure as volunteering: An international assessment**. Cabi, 2004.

STODDART, Hilary; ROGERSON, Christian M. Volunteer tourism: The case of habitat for humanity South Africa. **GeoJournal**, v. 60, n. 3, p. 311-318, 2004.

SULLIVAN, Sherry E.; BARUCH, Yehuda. Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. **Journal of management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009.

TAPLIN, Jessica; DREDGE, Dianne; SCHERRER, Pascal. Monitoring and evaluating volunteer tourism: A review and analytical framework. **Journal of Sustainable Tourism**, v. 22, n. 6, p. 874-897, 2014.

TOMAZOS, Kostas; BUTLER, Richard. Volunteer tourism: The new ecotourism?. **Anatolia**, v. 20, n. 1, p. 196-211, 2009.

TOMAZOS, Kostas; BUTLER, Richard. Volunteer tourists in the field: A question of balance?. **Tourism Management**, v. 33, n. 1, p. 177-187, 2012.

TAYLOR, Edward W. Making meaning of the varied and contested perspectives of transformative learning theory. In: **Proceedings of the sixth international conference on transformative learning**. 2005. p. 448-457.

TERRY, William. Solving labor problems and building capacity in sustainable agriculture through volunteer tourism. **Annals of Tourism Research**, v. 49, p. 94-107, 2014.

ULUSOY, Ebru. Experiential responsible consumption. **Journal of Business Research**, v. 69, n. 1, p. 284-297, 2016.

UNITED NATIONS GENERAL ASSEMBLY. **Support for volunteering: Report of the secretary-general**. New York: United Nations, 2001.

VALA, Jorge. A análise de conteúdo. In: SILVA, Augusto Santos; PINTO, José Madureira (Org.). **Metodologia das ciências sociais**. Lisboa: Afrontamento, 1986. p. 101-128.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, n. 44, 2016.

VIEIRA, Marcelo; ZOUAIN, Deborah. **Pesquisa Qualitativa em Administração**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

VRASTI, Wanda. **Volunteer tourism in the global south: Giving back in neoliberal times**. Routledge, 2013.

WEARING, Stephen. **Volunteer tourism: Experiences that make a difference**. Cabi, 2001.

WEARING, Stephen; MCGEHEE, Nancy Gard. Volunteer tourism: A review. **Tourism Management**, v. 38, p. 120-130, 2013.

WEARING, Stephen et al. Expanding sustainable tourism's conceptualization: ecotourism, volunteerism and serious leisure. **Tourism, recreation and sustainability: Linking culture and the environment**, p. 233-254, 2001.

WEARING, S. et al. The volunteer's journey through leisure into the self. **Journeys of discovery in volunteer tourism**, p. 63-71, 2008.

WEARING, Stephen; MCDONALD, Matthew; PONTING, Jess. Building a decommodified research paradigm in tourism: The contribution of NGOs. **Journal of Sustainable Tourism**, v. 13, n. 5, p. 424-439, 2005.

WEARING, Stephen; MCGEHEE, Nancy Gard (Ed.). **International volunteer tourism: Integrating travellers and communities**. CABI, 2013b.

WEARING, Stephen; NEIL, John. **Ecotourism: impacts, potentials and possibilities?**. Routledge, 2009.

WEARING, Stephen; PONTING, Jess. **The SAGE handbook of tourism studies**. Sage, 2009

WILSON, John. Volunteering. **Annual review of sociology**, v. 26, n. 1, p. 215-240, 2000.

WILSON, John; MUSICK, Marc. Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. **American Sociological Review**, p. 694-713, 1997.

WRIGHT, Hayley. Volunteer tourism and its (mis) perceptions: A comparative analysis of tourist/host perceptions. **Tourism and Hospitality Research**, v. 13, n. 4, p. 239-250, 2013.

YAMAMOTO, Daisaku; ENGELSTED, A. Katrina. World Wide Opportunities on Organic Farms (WWOOF) in the United States: Locations and motivations of volunteer tourism host farms. **Journal of Sustainable Tourism**, v. 22, n. 6, p. 964-982, 2014.

**APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (PPGA)

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Eu, Camila Vieira Müller, mestranda do PPGA da UFRGS, estou realizando uma pesquisa com pessoas que realizaram um voluntariado no exterior. Para tanto, gostaria de contar com a sua participação, que ocorreria por meio de entrevistas em profundidade, individuais, gravadas e posteriormente transcritas. Embora esta pesquisa não traga nenhum benefício direto aos participantes, a sua colaboração poderá contribuir para a construção de conhecimento científico nesta área e beneficiar perspectivas de intervenções futuras. O único incômodo previsto é o de disponibilizar o seu tempo para a realização da(s) entrevista(s). É importante salientar que a sua participação na pesquisa é voluntária; portanto, caso não queira participar da entrevista, você não precisa assinar este termo.

A assinatura deste documento deixa claro que eu, \_\_\_\_\_, maior de idade, concordei em participar pela minha própria vontade, sem querer incentivos de qualquer ordem e sem ter qualquer ônus, tendo por finalidade exclusiva colaborar com o sucesso do trabalho desenvolvido pelos acadêmicos.

Ficou claro que esta pesquisa é independente de meu empregador/instituição, ou de órgão governamental, e em nada influenciará caso eu não esteja de acordo em participar ou em finalizá-la. Foi-me assegurado de que todas as informações prestadas por mim são sigilosas e serão utilizadas somente para esta pesquisa. Os resultados globais da pesquisa, não individuais, serão publicados posteriormente em algum periódico científico, porém com o anonimato assegurado. Foi esclarecido que as informações obtidas através das entrevistas serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados da pesquisadora responsável na Universidade Federal do Rio Grande do Sul, sendo destruídas após 5 anos de arquivamento.

Se eu tiver alguma pergunta a fazer antes de decidir participar ou após, fui informado que posso entrar em contato com a Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Angela B. B. Scheffer, orientadora da pesquisa, através do e-mail [angela.scheffer@ufrgs.br](mailto:angela.scheffer@ufrgs.br) ou através do contato telefônico 3308-3536 ramal 3859.

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Nome do entrevistado: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Assinatura do entrevistador: \_\_\_\_\_

## APÊNDICE B- ROTEIRO ENTREVISTA EM PROFUNDIDADE

### **Apresentação:**

Poderias me dizer a sua idade, estado civil, a cidade em que você mora atualmente; Qual sua escolaridade? Formado em quê? Você está empregado atualmente? Se sim, em que você trabalha?

### **Sobre o voluntariado no exterior:**

1. Em que ano você realizou o voluntariado para o exterior?
2. Para qual país você viajou; Por qual empresa? Que tipo de programa você realizou no exterior e quanto tempo durou a sua experiência como voluntário?
3. E por que você escolheu esse país/programa? Algum motivo em especial?
4. O que **mais te motivou** a fazer uma experiência de voluntariado no exterior?
5. Por que escolheu esse tipo de atividade turística e não um destino convencional?
6. Você estava empregado quando realizou o programa de voluntariado no exterior? Se sim, viajou nas suas férias?

### **Sobre a percepção do voluntário sobre a experiência;**

1. Por que você decidiu realizar a atividade nessa etapa da sua vida? Foi por algum motivo em especial (Ex: desemprego; desilusão amorosa; vontade de sair da zona de conforto);
2. Fale-me brevemente sobre sua experiência como voluntário. Algum momento marcante?
3. O tempo que você ficou realizando o voluntariado correspondeu às suas expectativas? Achou pouco tempo/tempo bom/ razoável?
4. Agora que você voltou ao Brasil, como você percebe essa experiência? No que acrescentou a você? Fale mais sobre
5. Você acha que a experiência mudou algo em relação a seu papel na sociedade? Você mudou algum hábito depois desse contato com outra cultura? Pensa diferente a respeito de alguma coisa? Fale mais sobre.
6. De modo geral, fale-me um pouco sobre sua percepção, agora, da experiência. O que ela significou para você? Você acha que foi capaz de **te transformar**, de alguma maneira? Cite algum exemplo versando COMO se deu essa transformação (exemplos concretos).

### **Sobre o impacto da experiência na vida profissional;**

7. Como acha que o mercado de trabalho enxerga alguém que fez esse tipo de atividade? Até que ponto você percebe como um diferencial? Quando você viajou pensou que valorizaria o seu currículo? Fale mais sobre.
8. Fale-me mais sobre o estado atual da sua trajetória profissional (o que vem buscando, no que baseia suas escolhas...);
9. Hoje, você pode dizer que experiência de voluntariado teve algum impacto na sua vida profissional? (mudou de emprego/área/curso/objetivos de carreira?) Fale mais sobre.