



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO**

MARCOS AURÉLIO GOMES DE AQUINO

**EXPECTATIVAS, ADESÃO E DESLIGAMENTO NO TRABALHO VOLUNTÁRIO:
ESTUDOS DE MOTIVOS DO VOLUNTARIADO DA FUNDAÇÃO CIDADE VIVA,
JOÃO PESSOA/PB, 2014.**

**JOÃO PESSOA - PB
2015**



MARCOS AURÉLIO GOMES DE AQUINO

**EXPECTATIVAS, ADESÃO E DESLIGAMENTO NO TRABALHO VOLUNTÁRIO:
ESTUDOS DE MOTIVOS DO VOLUNTARIADO DA FUNDAÇÃO CIDADE VIVA,
JOÃO PESSOA/PB, 2014.**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Administração no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba.

Área de Concentração: Administração e Sociedade.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Eduardo Cavalcante.

JOÃO PESSOA - PB
2015

MARCOS AURÉLIO GOMES DE AQUINO

**EXPECTATIVAS, ADESÃO E DESLIGAMENTO NO TRABALHO VOLUNTÁRIO:
ESTUDOS DE MOTIVOS DO VOLUNTARIADO DA FUNDAÇÃO CIDADE VIVA,
JOÃO PESSOA/PB, 2014.**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Administração no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba.

Área de Concentração: Administração e Sociedade.

Linha de Pesquisa: Gestão Estratégica, Trabalho e Sociedade.

Dissertação aprovada em: ____/____/2015

Banca examinadora:

Prof. Dr. Carlos Eduardo Cavalcante (Orientador)
Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Prof. Dr. Diogo Henrique Helal (Examinador Interno)
Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Prof. Dr. Washington José de Souza (Examinador Externo)
Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN

Dedico este trabalho a Deus, aos meus queridos pais Letácio (in memoriam) e Maria das Neves, a minha amada esposa, Josineide Luna e aos meus queridos filhos Marcos Aurélio e José Neto.

AGRADECIMENTOS

A **Deus**, pelo dom da vida, por Seu infinito amor e pelas graças e sonho alcançados.

A **minha esposa Josineide Maria de Luna Freire Gomes**, pelo apoio incondicional, pela força, estímulo e coragem nos momentos difíceis, os quais me fizeram acreditar que era possível quando tudo se apresentava contrário.

A **minha mãe e familiares** pelas palavras amigas, e por sempre acreditarem em meu potencial.

Ao **Prof. Dr. Carlos Eduardo Cavalcante**, orientador desse mestrado, pela orientação, dedicação, incentivo e valiosa contribuição em toda minha trajetória no mestrado, assim como por acreditar em minha capacidade.

A **professora e amiga Dra. Vilmária Fernandes Sales**, do Departamento de Educação da UFPB, pelo apoio e orientação no projeto para seleção do mestrado.

Ao **Prof. Dr. Anielson Barbosa** que, por uma palavra de incentivo dito na graduação, ter sido o início para a busca e realização desse sonho.

Aos **professores Dr. Diogo Henrique Helal e Washington José de Souza** pela disponibilidade e gentileza em aceitar participar da avaliação deste trabalho.

Aos **amigos e amigas** que adquiri ao longo do mestrado, sendo de fundamental importância para a caminhada acadêmica.

Aos **funcionários do PPGA Helena; Batista “Joca” e Diego** por sua gentileza, presteza e profissionalismo para conosco.

A **Fundação Cidade Viva** e seus voluntários por abrir suas portas para que pudéssemos realizar toda a pesquisa.

As **alunas Ismenia Guedes Duarte e Jéssika Kadidja de Oliveira Medeiros** por contribuir na coleta de dados na Fundação Cidade Viva.

“O temor do Senhor é o princípio da sabedoria”.

Salmos. 111:10.

RESUMO

O trabalho voluntário, exercido em organizações não-governamentais por cidadãos que doam seu tempo, talentos e habilidades em prol do próximo, tem por objetivo interceder na realidade social e beneficiar, grupos, pessoas ou organizações. Esse trabalho distingue do trabalho formal em relação à remuneração e o tempo dispensado ao exercício dessa atividade, sendo essas as principais diferenças entre as atividades voluntária e formal. Em relação ao exposto, o estudo analisou as motivações que levam os atuais e os pretensos voluntários a se engajarem na atividade voluntária da Fundação Cidade Viva na cidade de João Pessoa – PB. Justifica-se esse trabalho em relação a problemas relacionados à rotatividade nas organizações não-governamentais, pois, relativo a esses problemas estão associados como consequências o custo elevado com o recrutamento, seleção e treinamento dos voluntários, perda de um serviço contínuo daqueles que já fazem parte do corpo da organização. A pesquisa compreende aproximadamente 350 indivíduos voluntários da Fundação Cidade Viva sendo retiradas duas amostras com os respondentes da pesquisa, uma com 250 candidatos ao trabalho voluntário e a outra com 65 já voluntários atuantes da Fundação Cidade Viva até um ano. O modelo teórico utilizado na pesquisa foi o proposto por Cavalcante (2012) que possui em sua base os constructos: altruísta, justiça social, afiliação, aprendizagem e egoísta, o qual permite traçar o perfil motivacional dos voluntários em momentos distintos, tanto para a expectativa, entrada e evasão dos voluntários. Os dados foram obtidos por meio da aplicação de questionário, durante as reuniões ocorridas na Fundação no período de julho a agosto de 2014. Na análise dos dados, foram utilizadas estatísticas descritivas (frequências, porcentagens, médias, desvios-padrão e coeficiente de variação) e estatísticas inferenciais (teste t de Student para amostras independentes e comparações/correlações múltiplas por meio dos testes de Bonferroni - ANOVA). Quanto aos resultados mais significativos alcançados, verifica-se predominância do perfil altruístas, seguido do perfil justiça social, aprendizagem, afiliação, e o perfil egoísta tanto no modelo de Expectativas quando no de Entrada. Semelhante a isso, o perfil egoísta foi o menos aceito pelos respondentes da pesquisa. Outros resultados, relativos ao desligamento da atividade voluntária na Fundação Cidade Viva, indicaram que nenhuma das razões foi preponderante à saída dos voluntários.

Palavras-chave: Trabalho voluntário. Motivação no trabalho voluntário. Rotatividade no trabalho voluntário.

ABSTRACT

The volunteer work exercised in non-governmental organizations by citizens who give their time, talents and abilities for the benefit of others, aims to intercede in the social reality and benefit groups, people or organizations. This work differs from formal work in relation to the payment and the time spent on the exercise of this activity, those are the main differences between the voluntary and formal activities. Regarding the above, the study analyzed the motivations that drive current and would-be volunteers to engage in voluntary activity of the Cidade Viva Foundation in the city of João Pessoa - PB. Justified this work in relation to turnover problems related to the non-governmental organizations, therefore, on these problems are associated as the high cost consequences to the recruitment, selection and training of volunteers, miss a continuous service of those who already do part of the organization. The research comprise approximately 350 volunteers of the Cidade Viva Foundation and removed two samples with the survey respondents, one with 250 candidates for the volunteer work and the other with 65 volunteers already active in Cidade Viva Foundation up to a year. The theoretical model used in the research was proposed by Cavalcante (2012) that has as its basis the constructs: altruistic, social justice, affiliation, learning and selfish, which allows to trace the motivational profile of volunteers at different times, both for the expectation, entry and avoidance of volunteers. Data were collected through a questionnaire, during the meetings held at the Foundation from July to August 2014. In the data analysis, descriptive statistics were used (frequencies, percentages, means, standard deviations and coefficient of variation) and inferential statistics (Student's t test for independent samples and comparisons / multiple correlations through the Bonferroni test - ANOVA). As the most significant achievements, it appears prevalence of altruistic profile, followed by social justice Profile, learning, affiliation, and the selfish profile both in the Expectations model when the input. Similar to this, the selfish profile was the least accepted by survey respondents. Other revenues related to the shutdown of volunteer activity in the Cidade Viva Foundation, indicated that no reason was leading off the volunteers.

Keywords: Volunteer work. Motivation in volunteer work. Turnover in volunteer work.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Trajetória da pesquisa.....	49
--	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 01: Sinônimos utilizados para descrever o terceiro setor e suas características.....	24
Quadro 02: Setorização dos agentes por finalidades.....	26
Quadro 03: Elementos definidores e descritivos do terceiro setor.....	26
Quadro 04: Características das organizações do terceiro setor.....	27
Quadro 05: Principais categorias do terceiro setor.....	28
Quadro 06: Tipologia de identidade do terceiro setor e grau de modernização da gestão de Rh.....	33
Quadro 07: Causas da rotatividade negativa X efeitos psicológicos.....	35
Quadro 08: Critérios que definem o trabalho voluntário.....	38
Quadro 09: Características entre o trabalhador voluntário X trabalhador formal.....	39
Quadro 10: Funções do voluntariado e exemplos de VFI.....	41
Quadro 11: Motivos para voluntariar segundo os 4 motivos de Batson.....	43
Quadro 12: Hierarquia do trabalho voluntário.....	45
Quadro 13: Indicadores dos fatores altruístas, justiça social, afiliação, aprendiza- gem e egoísta.....	46
Quadro 14: Motivos para realizar o trabalho voluntário.....	54
Quadro 15: Motivos para desligamento do trabalho voluntário.....	54
Quadro 16: Características sociodemográficas.....	54
Quadro 17: Correlação dos objetivos específicos aos métodos de coleta, e aos métodos de análise.....	55
Quadro 18: Expectativa – Dados sociodemográficos.....	58
Quadro 19: Expectativa - Outros motivos para o estímulo ao trabalho voluntário.....	60
Quadro 20: Expectativa: Perfil das motivações.....	62
Quadro 21: Diferença entre grupos – Formação acadêmica- Altruísta – 1.....	75
Quadro 22: Diferença entre grupos – Formação acadêmica- Altruísta – 2.....	75
Quadro 23: Diferença entre grupos – Formação acadêmica- Altruísta – 3.....	75
Quadro 24: Diferença entre grupos – “Algum outro familiar fez/faz trabalho voluntários?”	76
Quadro 25: Diferença entre grupos – “Qual a sua ocupação?” – Altruísta – 2.....	77
Quadro 26: Diferença entre grupos – “Qual a sua ocupação?” – Egoísta – 5.....	77
Quadro 27: Diferença entre grupos – “Já participou de outro trabalho voluntário?”	78

Quadro 28: Entrada – Dados sociodemográficos.....	80
Quadro 29: Entrada - Outros motivos para o estímulo ao trabalho voluntário.....	83
Quadro 30: Entrada – Perfil das motivações.....	84
Quadro 31: Diferença entre grupos – “Gênero”	94
Quadro 32: Diferença entre grupos – “Estado civil”.....	94
Quadro 33: Diferença entre grupos – “Algum outro familiar fez/faz trabalho voluntários?”	95
Quadro 34: Diferença entre grupos – “Se foi convidado por alguém a se juntar à atividade”.....	96
Quadro 35: Diferença entre Ministérios.....	98
Quadro 36: Indicadores para saída do voluntário.....	99
Quadro 37: Motivações para saída dos voluntários entre Ministérios – Esperança Viva X Coral Louvor.....	103
Quadro 38: Motivações para saída dos voluntários entre Ministérios – Esperança Viva X Coral Louvor.....	104
Quadro 39: Motivações para saída dos voluntários entre Ministérios – Esperança Viva X Criança Viva.....	105
Quadro 40: Motivações para saída dos voluntários entre Ministérios – “Familiar fez/faz”..	107

LISTA DE TABELAS

Tabela 01: Expectativa - Valores estatísticos do perfil altruísta.....	63
Tabela 02: Expectativa - Valores estatísticos do perfil justiça social.....	64
Tabela 03: Expectativa - Valores estatísticos do perfil afiliação.....	64
Tabela 04: Expectativa - Valores estatísticos do perfil aprendizagem.....	65
Tabela 05: Expectativa - Valores estatísticos do perfil egoísta.....	66
Tabela 06: Expectativa – Correlações entre idade e motivações.....	68
Tabela 07: Expectativa – Correlações entre formação acadêmica e motivações.....	71
Tabela 08: Expectativa – Correlações entre renda e motivações.....	72
Tabela 09: Entrada - Valores estatísticos do perfil altruísta.....	85
Tabela 10: Entrada - Valores estatísticos do perfil justiça social.....	86
Tabela 11: Entrada - Valores estatísticos do perfil afiliação.....	87
Tabela 12: Entrada - Valores estatísticos do perfil aprendizagem.....	87
Tabela 13: Entrada - Valores estatísticos do perfil egoísta.....	88
Tabela 14: Entrada – Correlações entre idade e motivações.....	90
Tabela 15: Entrada – Correlações entre formação acadêmica e motivações.....	92
Tabela 16: Saída – Valores estatísticos relacionados à saída dos voluntários da Fundação Cidade Viva – Escassez de Recursos.....	100
Tabela 17: Saída – Valores estatísticos relacionados à saída dos voluntários da Fundação Cidade Viva – Motivos Religiosos.....	101
Tabela 18: Saída – Valores estatísticos relacionados à saída dos voluntários da Fundação Cidade Viva – Motivos Pessoais.....	101
Tabela 19: Saída – Correlações entre renda e apoio do governo.....	116

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	14
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA ÁREA DE ESTUDO E DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA.....	14
1.2 OBJETIVOS	19
1.2.1 <i>Objetivo geral</i>	19
1.2.2 <i>Objetivos específicos</i>	19
1.3 JUSTIFICATIVA	19
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	23
2.1 TERCEIRO SETOR	23
2.1.1 <i>Origens, conceitos e características</i>	23
2.1.2 <i>O Terceiro Setor no Brasil e no mundo</i>	28
2.2 GESTÃO DE PESSOAS NO TERCEIRO SETOR	31
2.2.1 <i>A gestão de pessoas e a rotatividade no Terceiro Setor</i>	34
2.3 TRABALHO VOLUNTÁRIO	36
2.4 MODELOS QUE SE APLICAM AO ESTUDO DAS MOTIVAÇÕES DO TRABALHO VOLUNTÁRIO	41
3 METODOLOGIA.....	49
3.1 TIPO DE PESQUISA	50
3.2 UNIVERSO E AMOSTRA	51
3.2.1 <i>Caracterização da instituição estudada</i>	51
3.3 MÉTODO DE COLETA DE DADOS	52
3.4 MÉTODO DE ANÁLISE DE DADOS	53
3.5 VARIÁVEIS DE ANÁLISE	54
3.6 CORRELAÇÃO DOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS, AOS MÉTODOS DE COLETA E AOS MÉTODOS DE ANÁLISE.....	55
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	57
4.1 EXPECTATIVAS DOS PRETENSOS CANDIDATOS A VOLUNTÁRIOS DA FUNDAÇÃO CIDADE VIVA.....	57
4.2 RAZÕES DOS VOLUNTÁRIOS PARA ADESÃO NA ATIVIDADE VOLUNTÁRIA DA FUNDAÇÃO CIDADE VIVA.....	79
4.3 RAZÕES DOS VOLUNTÁRIOS PARA O DESLIGAMENTO DA ATIVIDADE VOLUNTÁRIA DA FUNDAÇÃO CIDADE VIVA.....	99
REFERÊNCIAS	113
ANEXOS	120

Anexo I – Instrumento de coleta de dados – Expectativa ao trabalho voluntário.....	121
Anexo II – Instrumento de coleta de dados – Motivação de entrada e possível saída.....	123

1 INTRODUÇÃO

A introdução deste trabalho, com o intuito de melhor expor seu conteúdo, está dividida em quatro partes: contextualização da área de estudo e delimitação do problema; objetivos; justificativa; e estrutura da dissertação.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DA ÁREA DE ESTUDO E DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA

Autores como Fernandes (1994) e Silva (et al., 2008), ao dissertarem sobre o terceiro setor, afirmam que essa ideia nasce a partir da concepção de que existem outros dois setores na dinâmica econômica -, o primeiro e o segundo setor -, já que o primeiro setor, correspondente ao Estado e o segundo, ao mercado. A partir da separação desses termos, concluiu-se que, no terceiro setor, encontram-se inseridas as entidades não-governamentais e não lucrativas. A ideia vinculada ao termo terceiro setor inclui amplos aspectos das instituições filantrópicas dedicadas à prestação de serviços nas áreas de saúde, educação e bem-estar social, bem como as organizações voltadas para a defesa dos direitos de grupos específicos da população, como as mulheres, negros e povos indígenas, ou de proteção ao meio ambiente, promoção do esporte, da cultura e do lazer (FERREIRA, 2006).

A expressão terceiro setor, segundo Smith (1991), foi usada inicialmente nos Estados Unidos em meados dos anos 1970 para identificar um setor da sociedade no qual atuam as organizações sem fins lucrativos, voltadas para a produção ou a distribuição de bens e serviços públicos. Originou-se principalmente pela crise do Estado de bem estar, pelo qual o Estado procurava garantir benefícios e serviços públicos à população, tornando-se incapaz de sanar os problemas sociais. Nesse sentido, o terceiro setor procura preencher as lacunas oriundas do primeiro e segundo setor, que se tornaram incapazes de responder eficazmente às demandas sociais, destacando aqui o Estado. Além do agravamento das questões sociais junto com a inoperância do Estado e o mercado, outros fatores contribuíram para o crescimento do terceiro setor, dentre eles a revolução da comunicação e a expansão da classe média educada, frustrada com a falta de expressão política e econômica que os confrontou em muitos lugares (COSTA, 2002; RODRIGUES, 1997; SALAMON, 1994; FERREIRA, 2008).

Já para Montañó (2010, p.53) aponta críticas em relação ao Terceiro Setor, haja vista a existência de uma estreita ligação com o capital, tendo as ações sociais e filantrópicas como objetivo fim o capital. Para o autor, o termo Terceiro Setor contradiz as “boas intenções”, pois, esse conceito foi elaborado por pensadores intelectuais do capital, apontando para uma ligação dos interesses das classes mais favorecidas da sociedade, a classe burguesa, sendo justificada devido a um lado estar os que se encontram em vulnerabilidade social pleiteando um Estado mais presente a sociedade, de um outro, a classe burguesa que busca justificar-se através da fraternidade sua real intenção que é a expansão do seu capital, lucro.

Com o agravamento das questões sociais, juntamente com a inoperância do Estado e do mercado em saná-las e, com base nos fatores que contribuíram para o crescimento do terceiro setor surge então o trabalho voluntário (SALAMON, 1994; FERREIRA, 2008). Essa atividade voluntária é desenvolvida de forma com que o indivíduo a desempenhe de maneira espontânea e que não tenha nenhuma intenção de ganho, gerando benefício próprio e para a sociedade.

No Brasil, o tema trabalho voluntário despontou no início do século XX e a partir da necessidade de amparo e auxílio aos mais necessitados em razão das epidemias desencadeadas de diversas doenças que acometiam a população mais carente, estando esse trabalho intrinsecamente ligado à Igreja Católica e aos atos de ação cristã, sendo inicialmente desempenhado pelas mulheres. Nesse sentido, um assunto de grande relevância a ser estudado devido a sua importância na área social (CENTRO DE VOLUNTÁRIO DE SÃO PAULO, 2001; BARELI & LIMA, 2012).

Segundo Cavalcante (et al., 2011), o trabalho voluntário remete à ideia de renúncia ao benefício próprio, em prol do interesse, do bem-estar e do desenvolvimento do outro e de coletividades, tendo em vista que esse trabalho não assume o papel do governo, mas para complementá-lo.

O trabalho voluntário passa a ser realizado por cidadãos que doam seu tempo e exercem suas habilidades livremente visando intervir na realidade social e beneficiar outra pessoa, grupo ou organização. Todavia, além do trabalho voluntário, as organizações não governamentais ainda dispõem de pessoas que exercem o trabalho formal ou remunerado (CAVALCANTE, 2012; COSTA, 2002; GESET, 2001; SALAMON, 1994). É importante ressaltar que, no trabalho voluntário, o salário não se apresenta como fator primordial do indivíduo ao desempenhá-lo, haja vista as principais diferenças entre trabalhadores pagos e os voluntários encontram-se em suas motivações. Segundo a literatura, a motivação no trabalho

voluntário preocupa-se com os motivos, benefícios e expectativas que levam pessoas ao engajamento neste tipo de trabalho (CAVALCANTE, 2012; PEARCE, 1998; FISCHER e SCHAFFER, 1993).

Nesse sentido, diferenças são perceptíveis entre esses dois tipos de vínculos estabelecidos entre o indivíduo e a atividade, destacando-se o tempo disponibilizado para o exercício da atividade. Autores como Azevedo (2007); Cavalcante (2012) e Trigueiro (2010) ressaltam que na atividade voluntária o trabalhador dedica em torno de 4 horas semanais em contraponto ao trabalhador formal, que dedica 40 horas semanalmente. **Além disso, também destaca-se o trabalho autônomo dos voluntariados, sendo a escolha de entrada e saída facultada pelo próprio voluntário, nesse sentido havendo pouca influência da cultura e dos valores propostos pelas organizações nos indivíduos que atuam voluntariamente.**

No século XXI, no contexto brasileiro, evidencia-se a continuidade da necessidade de amparo e auxílio aos mais necessitados através de ações sociais iniciadas no governo Fernando Henrique Cardoso, no ano de 2001, que criou por meio de um contrato com o BID (Banco Interamericano de Desenvolvimento) a “rede de proteção social”, que objetivou proporcionar uma melhor distribuição de renda entre as pessoas mais carentes, com o intuito de amenizar a desigualdade e a precariedade de vida social, e sua exclusão da sociedade. Através dessa rede, foi introduzida no campo social de forma seletiva, um conjunto de ações setoriais voltadas para os segmentos mais vulneráveis da população, tais como Programa de Erradicação do Trabalho Infantil — Peti, o Programa Nacional de Renda Mínima vinculado à Educação (Bolsa-Escola), o Programa Bolsa Alimentação, o Agente Jovem e o Auxílio Gás. Destaca-se também no governo Lula, ano de 2003, a preocupação de dar continuidade a essa necessidade de amparo e auxílio aos mais necessitados através do Programa Fome Zero, unificado nesse mesmo ano ao Programa Bolsa Família, sendo o Programa Bolsa Família resultante da unificação de quatro programas federais: Bolsa Escola, Bolsa Alimentação, Vale Gás e Cartão Alimentação (YAZBEK, 2012).

Nesse contexto de precariedade social e necessidade de ações sociais voltadas para os segmentos mais vulneráveis da população, questiona-se: de quem é a responsabilidade para sanar essa vulnerabilidade e precariedade em que muitos estão inseridos? Governo, empresas, cidadãos, ONGs, ou de cada um de nós?

Através de questionamentos como esse é que se observa que a responsabilidade permeia todos os agentes, já que por meio do voluntariado é possível participar no

enfrentamento de todos esses problemas, ressaltando que não é assumir o papel do governo, mas para complementá-lo.

É nesse cenário que o trabalho dos cidadãos voluntários remete a ideia de renúncia ao benefício próprio, desvincilhando-se do eu e agora passando a se preocupar com o bem e o desenvolvimento do próximo e da coletividade. Percebe-se que o indivíduo passa a se motivar e preocupar-se com o bem comum. Outro ponto importante que se deve levar em consideração são as expectativas que as pessoas esperam dessa atividade voluntária.

Para autores como Moura e Souza (2008) o indivíduo desenvolve o trabalho voluntário no sentido de se fazer algo que tenha utilidade e que lhe traga prazer, haja vista, ser um trabalho desenvolvido de forma não obrigatória, não remunerada, e movido por motivos altruístas, de interesse próprio, sociabilidade, razões religiosas, afetivas ou aflitivas, resultantes de sentimentos de culpa e obrigação para com o outro, ou até mesmo de responsabilidade. No entanto, ressalta-se que os motivos que levam o trabalhador desempenhar o trabalho voluntário diverge daqueles realizados pelos trabalhadores “comuns”, que recebem remuneração (CAVALCANTE, 2012; SOUZA & MEDEIROS, 2012).

Nesse contexto, percebe-se que as motivações e expectativas que levam o indivíduo ao trabalho voluntário permeiam diversas razões. Cabe apenas ao executor dessa a atividade voluntária saber quais os verdadeiros motivos e valores que o leva a desenvolvê-lo. Sendo assim, o indivíduo passa a ser peça fundamental na organização onde esta deverá desenvolver ações que o façam permanecer nela.

Por esse motivo entende-se a necessidade das instituições investirem em seus recursos humanos, se almejam um trabalho de qualidade e impacto social, podendo evitar assim a rotatividade de seu pessoal (COSTA, 2002). O problema de rotatividade é enfrentado por muitas organizações pertencentes à sociedade civil, que traz consigo inúmeras consequências como redução da prestação de serviços contínuos e qualificados pelos voluntários e gastos relativos a recrutamento, seleção e treinamento de um novo voluntário (MEDEIROS, 2013).

Para Teodósio (2001) uma característica comum da elevada rotatividade dos voluntários em grande parte das organizações não governamentais se dá quando o trabalhador voluntário, ao desempenhar inicialmente um elevado grau de comprometimento, não o mantém no decorrer de sua atividade. Corroborando com o pensamento de Teodósio (2001), segundo Assis, Viegas e Ckagnazaroff (2012), esta alta rotatividade prejudica a realização das tarefas, pois quando o indivíduo começa a se inteirar cada vez mais de seu trabalho, ou seja,

período em que demonstra maior comprometimento com suas tarefas, o mesmo sai. O outro que entra em seu lugar precisa de um tempo para se ambientar melhor, trazendo um risco para organização, já que esse novo indivíduo pode não vir a corresponder bem tecnicamente ou não compartilhar dos valores da instituição.

Ainda em consonância com Teodósio (2001), um estudo desenvolvido por Cavalcante (2005), através de uma pesquisa realizada em treze organizações não governamentais da cidade de Natal/RN, constatou altos índices de rotatividade dos voluntários, explicado por um percentual relativo a 62,34% de permanência desse pessoal nas ONGs por um período de até dois anos.

A rotatividade acaba acarretando um grande custo a essas organizações, haja vista ser desenvolvido um trabalho no que diz respeito a recrutamento, seleção e capacitação profissional, fazendo-se necessárias estratégias para a obtenção de resultados ideais. É importante ressaltar que, no contexto do terceiro setor, o voluntariado ocupa papel de importância fundamental, compondo também o quadro de recursos humanos, sem, no entanto, ser assalariado (COSTA, 2002).

Portanto, em relação a todo o contexto até aqui exposto, e por se tratar de um estudo com vistas à motivação no trabalho voluntário, buscou-se como campo de estudos a Fundação Cidade Viva, localizada na cidade de João Pessoa – Paraíba, a qual atua com ações voltadas ao voluntariado, tornando o local de estudo propício para investigação sobre os motivos que levam o indivíduo a se engajar no trabalho voluntário, já que a própria Fundação reconhece a necessidade de um estudo sobre o tema que lhe aponte os fatores de motivações pertencentes à entrada, permanência e possível saída dos voluntários, contribuindo desta maneira para uma melhor compreensão da rotatividade dos membros. Vinculada a Associação Evangélica Primeira Igreja Batista do Bessamar, essa fundação foi criada no sentido de não somente propagar os valores cristãos, como também, ser uma igreja atuante nas questões que afetam a humanidade como a fome, drogas, miséria, entre outras, objetivando a transformação da sociedade. Maiores detalhes da instituição pesquisada serão contemplados na metodologia no item “Caracterização da Instituição Estudada”.

Nesse sentido, considerando a necessidade da Fundação em saber quais os motivos de entrada e a importância dos voluntários em se manterem motivados e tendo suas expectativas atendidas, surge o seguinte questionamento: Quais as motivações que levam o indivíduo a aderir e a se desligar do serviço voluntário da Fundação Cidade Viva na cidade de João Pessoa - Paraíba?

Posto o contexto, a partir de agora esse estudo apresentará seus objetivos geral, específico e suas justificativas:

1.2 OBJETIVOS

Para responder a questão de pesquisa, foram desenvolvidos os objetivos a seguir.

1.2.1 Objetivo geral

Mediante o que foi explicitado, o estudo objetiva-se em analisar as motivações que levam os pretensos e os atuais voluntários a aderirem e a se desligarem da atividade voluntária da Fundação Cidade Viva na cidade de João Pessoa/PB.

1.2.2 Objetivos específicos

- Apresentar as expectativas dos candidatos a voluntários da Fundação Cidade Viva na cidade de João Pessoa – PB;
- Elencar as razões dos voluntários para aderirem à atividade voluntária na Fundação Cidade Viva na cidade de João Pessoa – PB;
- Apontar os motivos preponderantes de desligamento dos voluntários da Fundação Cidade Viva na cidade de João Pessoa - PB.

1.3 JUSTIFICATIVA

Diante deste contexto, a importância da temática sobre o exercício do trabalho voluntário nas organizações pertencentes ao terceiro setor revela-se através do seu crescimento em nível mundial, já que, segundo relatório da ONU (2011), que trata do tema no mundo, entre 1995 a 2000, o número de voluntários que contribuíram para o bem-estar social da população que encontra-se em situação de vulnerabilidade e precariedade no mundo através dessas organizações voluntárias em 36 países, em conjunto, faria o nono maior país do mundo em termos de população. Segundo o relatório do Programa das Nações Unidas pelo Desenvolvimento – PNUD, no ano de 2006 existiam 267.288 Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos – Fasfil, ao passo que, em 2010 essas organizações

representavam 290.692, correspondendo a um crescimento de 8,8%, e o número de pessoas engajadas em atividades dessas organizações correspondia a 1.709.156, em 2010.

Resultados em relação ao tema apontam, segundo estudo de Cavalcante (2014), que grande parte dos seus entrevistados apresentaram valores altruístas como motivadores à atividade voluntária. Entretanto, o conceito de trabalho voluntário utilizado por alguns autores como Wilson (2000) e Penner (2002) apontam que a atividade voluntária pode trazer ganhos para quem recebe e para quem faz, o que não condiz com valores altruístas, que são atitudes baseadas na doação sem espera de nada em troca.

Segundo o mesmo autor, (Cavalcante, 2014), no Brasil, não se sabe quais consequências em apresentar valores altruístas, ou mesmo egoístas pelos voluntários, como também, aos que recebem a ajuda e as instituições. Nesse sentido, apresentam-se as lacunas que ainda precisam ser preenchidas neste campo de pesquisa no Brasil: Os voluntários têm ganhos na sua saúde? Sentem maior bem-estar? Os ajudados têm seus problemas diminuídos? As instituições têm menor rotatividade entre seus voluntários?

Considerando o contexto, o estudo pretenderá preencher a lacuna em relação à rotatividade nessas organizações não governamentais, já que, através de pesquisa realizada no portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), juntamente com o portal de periódicos Scielo, utilizando palavras-chave “Rotatividade no terceiro setor”, “Rotatividade no trabalho voluntário” e “Rotatividade em ONG”, não foram observadas publicações em relação ao tema pesquisado. Em outra pesquisa utilizando como palavras-chave “turnover in the third sector”, “turnover in volunteer work” e “turnover in non-governmental organizations” no portal de periódicos CAPES, constatou-se apenas três publicações em nível internacional. Nesse sentido, constata-se que são poucos estudos publicados que abordam o tema rotatividade no terceiro setor em entidades brasileiras e estrangeiras não governamentais, mesmo que o tema seja de fundamental importância para a continuidade da maioria dessas ONGs, que têm suas ações baseadas no voluntariado.

Outra lacuna a ser preenchida refere-se a estudos voltados à religião no trabalho voluntário, haja vista o campo religioso devido a princípios de boa fé, de amor ao próximo e práticas de boas ações, ser um campo propício para o desenvolvimento da atividade voluntária. Através de pesquisa realizada em materiais publicados em artigos utilizando a base da Coordenação e Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Periódicos CAPES, nos últimos 20 (vinte), utilizando-se dos termos “trabalho voluntário”, “voluntariado” e “religion and volunteering, constatou-se um pequeno número de publicações do tema em nível nacional

e internacional. Em relação à primeira busca com palavra-chave “trabalho voluntário”, foram encontrados 363 (trezentos e sessenta e três) artigos publicados, dos quais, após filtragem, apenas 05 (cinco) tratam do assunto da pesquisa, sendo todos em nível nacional. Já a segunda busca com palavra-chave “voluntariado”, foram encontrados 583 (quinhentos e oitenta e três) artigos publicados, dos quais, após filtragem, apenas 04 (quatro) tratam do assunto da pesquisa, sendo todos em nível internacional. Por fim, a pesquisa com a palavra-chave “religion and volunteering” foram encontrados 2429 (dois mil quatrocentos e vinte e nove) artigos publicados dos quais após filtragem, apenas 20 (vinte) tratam do tema da pesquisa. Após a coleta dos dados chegou-se a um total de 29 (vinte e nove) artigos publicados que compõe o tema chave da pesquisa em relação a estudos acerca da religião no trabalho voluntário, observando-se um pequeno número de estudos que abordam o tema em questão, em especial no que diz respeito a estudos nacionais, revelando-se uma grande lacuna a ser preenchida com novas pesquisas em relação a estudos sobre a religião no trabalho voluntário no Brasil e fora dele. Não obstante, o estudo contribuirá na disseminação das informações no campo do conhecimento balizando estudantes, professores e pesquisadores no tema em questão.

A importância desse estudo dar-se-á por meio das contribuições plausíveis para uma gestão de pessoas mais eficaz na organização a ser estudada, como também em outras de perfis similares como forma de atenuar a rotatividade dos voluntários. Assim, especificamente, conforme elucida Cavalcante (2012), entender a respeito das expectativas pode auxiliar em melhores estratégias de recrutamento e seleção de voluntários. Compreender os motivos dessa entrada pode auxiliar aos gestores na criação de treinamento e reconhecimento desse pessoal.

A oportunidade desse estudo surge por meio da Fundação Cidade Viva ser uma instituição religiosa voltada para o trabalho voluntário na cidade de João Pessoa – PB, favorecendo, desta forma, a realização da pesquisa. Nesse sentido, o estudo trará uma grande contribuição à Fundação estudada, balizando seus gestores a desenvolver melhores métodos de captação e manutenção dos pretensos e atuais voluntários, haja vista essa Fundação preocupar-se sobre como captar e manter seus voluntários motivados e engajados nesse serviço, evitando, assim, a rotatividade.

A viabilidade do presente trabalho constitui-se através do acesso aos dados que será garantido em virtude do contato estabelecido entre o orientador deste pesquisador com as pessoas responsáveis pela organização na qual será realizado o trabalho. Esse trabalho tornou-

se possível devido a autores como Salamon (1994), Teodósio (2001), Cavalcante (2011, 2012 e 2014), Costa (2002), Wilson (2000), Penner (2002), Medeiros (2013), Moura e Souza (2008), Bareli e Lima (2012) e, Assis, Viegas e Ckagnazaroff (2012) que já trabalharam com essa temática. Por fim, o modelo teórico que será utilizado como base para o estudo proposto será o elaborado por Cavalcante (2012).

Os impactos práticos são permitir aos gestores dessa Fundação uma maior compreensão acerca dos diversos elementos inerentes a identificação de que motivações apresentam os atuais e os pretensos voluntários a se engajarem no trabalho voluntário. A correta compreensão do estudo pelos diversos atores envolvidos permitirá ganhos de eficiência e eficácia nos resultados das ações desenvolvidas pelo estudo, assim como para a atuação dos gestores de maneira a evitar a rotatividade.

A contribuição teórica desta pesquisa busca colaborar no avanço do conhecimento na área do trabalho voluntário, principalmente no que diz respeito às motivações, expectativas e sua rotatividade. Não obstante, a replicação do instrumento e método empregado nessa pesquisa, modelo teórico de Cavalcante 2012, ajudará a entender o fenômeno estudado em outro contexto, ou seja, o estudo dar-se-á em uma instituição evangélica, haja vista o referido modelo teórico ter sido utilizado inicialmente na Pastoral da Criança ligado a Igreja Católica. É importante destacar que essa pesquisa faz parte do projeto de pesquisa do orientador desse mestrando, financiado pelo Centro Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq. Ademais, o estudo contribuirá para ampliar a discussão na academia, ajudando na disseminação do tema, como também, para avanços teóricos e empíricos mais profundos nessa área.

O presente estudo está organizado em cinco partes, incluindo esta primeira, a introdução. A segunda seção trata-se do referencial teórico; a terceira, da exposição dos procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa. A quarta seção mostra a análise dos dados e discussão dos resultados. A quinta e última será composta pela conclusão do trabalho, com as limitações da pesquisa e recomendações para estudos futuros.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

No que diz respeito à revisão da literatura, levando em consideração o estudo proposto nessa dissertação, ela trará aspectos relacionados ao terceiro setor, gestão de pessoas, trabalho voluntário, assim como conceitos e teorias a eles relacionados. As teorias aqui utilizadas trarão informações relevantes ao tema estudado e servirão como base para coleta dos dados, correlação entre a teoria e os dados obtidos e suas considerações.

2.1 TERCEIRO SETOR

Nesse item do referencial teórico, apresentar-se-á o resgate da origem do terceiro setor e sua conceituação, abordando as teorias a respeito da sua formação, assim como características peculiares que lhe conferem tal denominação. Posteriormente, enfatizar-se-á o terceiro setor a nível nacional, como também características relevantes desse segmento a nível mundial.

2.1.1 Origens, conceitos e características

Por mais que se fale no termo terceiro setor, em geral, pouco se conhece dele. Geralmente esse termo é associado pelas pessoas a Organizações Não Governamentais – ONGs, obras de caridade ou religiosas, como também setores de serviços na economia. Em relação a tal desconhecimento surge o fato da realização de poucas pesquisas em relação ao tema “Terceiro Setor” no Brasil, mesmo assim, as pesquisas existentes que abordam a temática pouco faz menção às suas origens (ALVES, 2002).

Segundo a Cartilha do Terceiro Setor (2005), e autores como Smith (1991), a expressão terceiro setor teve início nos Estados Unidos em meados dos anos 70. Ela foi traduzida do inglês “third sector”, dada a sua origem norte americana. Nesse sentido, ressalta-se que, em relação à nomenclatura utilizada para descrever o terceiro setor, é importante notar diferenças nos termos referentes às diversas culturas nacionais, tais como: setor da caridade, setor independente, setor voluntário, ONGs, economia social, filantropia, entre outras, o que cria dificuldades de pesquisas que caracterizem relações de semelhanças entre os autores em

cada país (DIMAGGIO *et al* (1990); SALAMON e ANHEIER, 1992, citado por ALVES, 2002).

No que tange esse contexto, conforme demonstrado no quadro a seguir, seguem os termos utilizados como sinônimos de Terceiro Setor e suas características.

Quadro 01 – Sinônimos utilizados para descrever o terceiro setor e suas características

Sinônimos de Terceiro Setor	Características
Setor de Caridade	- Essa denominação enfatiza o aporte de doações privadas de caridade que as atividades do setor recebem.
Filantropia ou Setor Filantrópico	- Segundo VAN TIL (1990), a filantropia teria três definições: <ul style="list-style-type: none"> • Processo <i>intencional</i> de ação, serviço e doação (tempo, energia ou dinheiro) de caráter voluntário, para gerar bem público; • Conjunto de comportamentos que promovem serviços humanitários; • Esfera de atividade institucional, na qual a promoção do bem público é delegada pela sociedade a ONG.
Setor Independente	- Destacam a importância do papel que desempenham as organizações que se mantêm equidistantes seja da esfera do governo seja do setor comercial.
Setor Voluntário	- Enfatiza-se o trabalho dos cidadãos voluntários; - É o termo mais utilizado no Reino Unido e em outros países do <i>Commonwealth</i> para designar o setor sem fins lucrativos (BRENTON, 1985).
Economia Social	- É o termo que, na França, designa muitas organizações sem fins lucrativos (DIMAGGIO e ANHEIER, 1990). - Se enquadram as organizações que tem maior aproximação da lógica mercantil. Há a prestação de bens e serviços e os lucros auferidos são redistribuídos proporcionalmente entre os membros. As cooperativas são citadas como exemplo.
Organizações Não-	- Termo frequente, nos países em desenvolvimento;

Governamentais	<p>- O termo reúne quatro diferentes tipos de organizações:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voluntárias - que têm uma missão social orientada por um comprometimento; • Contratadas de serviço público - funcionam como empreendimentos sem fins lucrativos, mas de orientação mercantil, com propósitos públicos; • Organizações populares - que representam os interesses dos membros, têm líder e, no geral, são autossustentáveis; • Gongos - (do inglês, “governmental NGOs”), ou “ONGs governamentais”, são criadas por governos e servem para vários objetivos de política pública (KORTEN, 1990).
----------------	--

Fonte: Adaptado de Alves (2002).

No Brasil, a nomenclatura terceiro setor foi utilizada desde o início dos anos de 1990 para designar as organizações da sociedade civil sem fins lucrativos, criadas e mantidas principalmente pela participação voluntária à solução de problemas sociais. Nesse sentido, esse setor da sociedade civil surgiu e passou a expandir-se rapidamente nos anos 90, já que o termo predominante na época era o de serviço social com base em organizações dedicadas à caridade e à filantropia (SOUR, 1999; AZEVEDO, 2008).

Com o seu desenvolvimento conceitual e de suas características, o terceiro setor passou a se tratar de associações de classes, assistência social, organizações religiosas e fundações. Outro ponto a ser destacado é no que concerne às instituições privadas que se caracterizam quanto a sua constituição, e públicas, no que diz respeito aos seus objetivos. Isso pressupõe a existência de um primeiro setor que é composto pelo Estado, constituído pela administração pública (governo), visando o atendimento público, assim como um segundo setor, composto por organizações do mercado, pessoas físicas e jurídicas de direito que visam o lucro através da produção e comercialização de bens e serviços, com finalidade de atender as demandas sociais coletivas (RIBEIRO, 2010).

Para se compreender melhor essa abordagem, o quadro a seguir mostrará essa classificação:

Quadro 02 – Setorização dos agentes por finalidades

Agentes	Finalidades	Setor
Públicos	Pública	Primeiro Setor = Estado.
Privados	Privada	Segundo Setor = Mercado.
Privados	Pública	Terceiro Setor.
Públicos	Privada	(Corrupção).

Fonte: Adaptado de Fernandes (1994).

Desse modo, agentes de natureza pública que praticam ações que visam a fins públicos (bens públicos) poderiam ser descritos como o “Primeiro Setor”, correspondente ao Estado. Já os agentes de natureza privada que praticam ações com fins privados (bens privados) poderiam ser descritos como o “Segundo Setor”, ao qual corresponderia ao Mercado, e, por fim, os agentes de natureza privada que praticam ações visando fins públicos corresponderiam ao “Terceiro Setor” (FERNANDES, 1994).

Nesse contexto, em relação aos conceitos e abrangência do terceiro setor, Cardoso (1997) ressaltou suas principais características conforme comentário e quadro abaixo, respectivamente:

Uma nova esfera pública, não necessariamente governamental; Constituída de iniciativas privadas em benefício do interesse comum; com grande participação de organizações não-governamentais; E compreendendo um conjunto de ações particulares com o foco no bem-estar público (CARDOSO, 1997, p.08).

Quadro 03 – Elementos definidores e descritivos do terceiro setor.

Elementos definidores	Descrição
Foco	Bem-estar público.
Questões centrais	Pobreza, desigualdade e exclusão social.
Entidades participantes	Empresas privadas, Estado, ONG's.
Nível de atuação	Comunitário e de base.
Tipos de ações	Ações de caráter público e privado, associativas e voluntárias.

Fonte: Cardoso (1997).

Para melhor descrever as características do terceiro setor, será tomada por base as características empregadas pelas Organizações das Nações Unidas (2003) e Johns Hopkins Center for Civil Society Studies (2010), expostas conforme quadro abaixo:

Quadro 04 – Características das organizações do terceiro setor.

Características	Descrição
Organização	Detentoras de atributos pertinentes a organizações formais, como estrutura interna, objetivos e atividades, possuindo, portanto, identidade organizacional.
Sem fins-lucrativos	Tem por finalidade principal a não geração de lucros. Porém, caso haja acúmulo de excedentes, esses devem ser reinvestidos na organização, não podendo ser distribuídos entre os seus membros.
Institucionalmente separada do governo	Possuem uma identidade institucional distinta do Estado, não sendo parte integrante do mesmo.
Autogovernada	São capazes de auto gerenciar suas atividades.
Voluntárias	A adesão e participação dos membros deve ser de forma espontânea e não obrigatória, não sendo impostos por lei a contribuição de tempo e dinheiro.

Fonte: ONU (2003) e Johns Hopkins Center for Civil Society Studies (2010) *citado por* Medeiros, 2013.

Em relação à ideia de que o terceiro setor surge da existência de dois setores anteriores, a saber o primeiro referente ao Estado e o segundo ao mercado, segundo Fernandes (1994), nesse sentido e a partir desse desmembramento, se inserem as organizações não-governamentais e não lucrativas. É importante destacar que a heterogeneidade faz parte do contexto do terceiro setor, haja vista essa nomenclatura não absorver a diversidade de organizações que dela fazem parte (TEODÓSIO & RESENDE, 1999).

Nesse contexto, surgem as categorias mais encontradas no terceiro setor, agrupadas e organizadas em termos organizacionais permitindo ter um melhor panorama de suas finalidades e lógicas de ação (MURARO & SOUZA, 2003).

As seguir, no quadro abaixo, seguem descritas, em função das formas organizacionais, as principais categorias do terceiro setor:

Quadro 05: Principais categorias do terceiro setor

Categorias	Descrição
Associação.	- Organização formada pela livre associação de pessoas, voltadas para os interesses dos próprios participantes.
Organizações filantrópicas, beneficentes e de caridade.	- São as mais frequentes, e as suas atividades estão voltadas para a assistência aos mais necessitados, desfavorecidos, excluídos e enfermos.
Organizações não-governamentais - ONGs.	- Organizações comprometidas com a sociedade civil e com a transformação social.
Fundações privadas.	- Categoria de conotação essencialmente jurídica. Normalmente se trata de um ente privado que destina, através da fundação constituída, bens livres para realização de fins sociais. Crescem com o movimento da responsabilidade social empresarial.

Fonte: Adaptado de Garay (2011).

2.1.2 O Terceiro Setor no Brasil e no mundo

No Brasil a evolução desse setor, segundo Rodrigues (1997), se deu por meio de quatro momentos distintos. O primeiro momento, que se caracteriza pelo poder dominante da Igreja Católica, vai do período da colonização até meados do século XX. No início trabalhavam de forma filantrópica e beneficente, como, por exemplo, as Santas Casas de Misericórdia, que já eram inicialmente ligadas aos preceitos da Igreja.

No segundo momento, o Estado assume o papel de formular e implementar políticas públicas sociais conjuntamente com às organizações sem fins lucrativos, legitimando o papel dessas organizações. Esse momento é marcado pelo governo de Getúlio Vargas, caracterizado pelo Estado do bem estar social, onde o “Estado toma para si a função assistencial” (LANDIM, 1993; FALCONER, 1994 citado por RODRIGUES, 1997). Nesse momento, em 1935, é promulgada lei que declara essas entidades de utilidade pública (regularizada através da Lei 91/35). Em 1938 foi criado o Conselho Nacional de Serviço Social (CNSS), no qual as entidades inscritas estariam aptas ao recebimento de subsídios governamentais.

O terceiro momento tem início através da intensa mobilização social, dado o caráter militarista do regime militar na década de 70. É nesse momento em que as instituições de caráter filantrópico unem-se às organizações comunitárias e aos movimentos sociais, passando a atuar em níveis menores da sociedade, agindo de forma pontual em relação aos problemas sociais. Corroborando com esse pensamento, segundo Junqueira (2003), é nesse período que surgem as Organizações Não-Governamentais no Brasil voltadas para movimentos de defesa de meio ambiente, minorias, entre outros.

No quarto e último momento, inicia-se o surgimento do terceiro setor em âmbito nacional. Esse momento teve seu início na década de 1980 com a redemocratização do país e a falência do modelo de bem-estar social; já na década de 1990 as questões da cidadania e dos direitos fundamentais passam a ser prioridades (LANIDIM, 1993; FERNANDES, 1994 citado por RODRIGUES, 1997).

Em relação a esse contexto, no Brasil, o terceiro setor emergiu e se expandiu na década de 90 com a função de prestar serviços como saúde, moradia, educação, lazer (cultura), direitos civis, proteção ao meio ambiente e desenvolvimento das pessoas. Nesse sentido, sobre o surgimento e expansão do terceiro setor, Salamon (1998) enfatiza que:

O terceiro setor brasileiro evoluíra no aspecto da legitimação, mencionou a criação de um marco legal, a chamada Lei 9.790/99 das Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público, as chamadas OSCIP, o aumento do interesse das pessoas pela atividade social e o maior reconhecimento público do trabalho das organizações. (SALAMON, 1998, p.05).

Devido à evolução do terceiro setor rumo a sua legitimação através do marco legal das chamadas Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público ressaltado por Salomon (1998), Azevedo (2008) aborda esse momento da seguinte forma:

Assim esse fenômeno passou a ser considerado estratégico nas relações econômicas e sociais de todo o país. A importância disso aumentou ainda mais quando o Estado necessitava de parceiros para realizar políticas sociais de sua responsabilidade, a ponto de corresponder às expectativas dos cidadãos. Essa situação também era de responsabilidade do mercado que pouco contribuía no amplo contexto das relações de desenvolvimento social (AZEVEDO, 2008, p.05).

Nesse contexto é importante ressaltar que, no Brasil, o termo Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) surgiu recentemente, já que antes essas organizações eram também conhecidas como “organizações sem fins lucrativos”, “entidades

filantrópicas”, “organizações não governamentais”, “fundações”, “associações”, “instituições voluntárias”. O Estado passou a definir essa organização como instituições de pessoas jurídicas de direito privado, mas público, que objetivam atender interesses através do cumprimento de benefícios que atinjam partes da coletividade, sendo essa definição uma avanço para a legitimidade das organizações sem fins lucrativos no Brasil (AZEVEDO, 2008).

Já à nível mundial, o termo terceiro setor foi criado nos Estados Unidos em meados dos anos 70. Como já descrito anteriormente, essa expressão foi traduzida do inglês “third sector”, sendo posteriormente substituída pelo termo “nonprofit sector” (setor não-lucrativo), a qual a expressão organizações sem fins lucrativos veio de seu vocabulário sociológico. Na Europa Continental, as organizações sem fins lucrativos assumem o sentido de “organizações não-governamentais” com a finalidade de promover projetos de desenvolvimento social onde houvesse demanda (DIMAGGIO e ANHEIER, 1990; SALAMON e ANHEIER, 1992, citado por ALVES, 2002; AZEVEDO, 2008).

Fatores como a crise mundial, também conhecida como a crise de desenvolvimento (que foi ocasionada pela crise do petróleo na década de 1970), a qual também desencadeou a crise ambiental - nesse sentido, em âmbito mundial -, segundo Salamon (1994), contribuíram para o maior reconhecimento do terceiro setor há nível de mundo. Ainda na Europa, destaca-se o grande crescimento de partidos verdes no Leste Europeu e clubes de ecologia ativos em países como Polônia, Hungria, República Tcheca e Rússia (MEDEIROS, 2013).

Como vimos em todo item 2.1, observa-se que mesmo com todo o contexto histórico e sua importância, como também, seu crescimento, seja no Brasil ou no mundo, pouco ainda se fala nesse tema. Em relação a esse contexto, Falconer (1999), traz a seguinte reflexão em termos gerais no que diz respeito à difusão do terceiro setor no mundo, tendo o campo de pesquisa como parceiro:

A agenda de pesquisa do terceiro setor tem desempenhado uma importante influência em todo o mundo. Este é, certamente, um dos campos onde se deve avançar mais nas Ciências Sociais e onde há maior potencial de contribuição da pesquisa à sociedade. (FALCONER, 1999, p.21).

Outro ponto importante a ser abordado, além da difusão do terceiro setor, trata-se a problemas encontrados na gestão do terceiro setor. Nesse sentido, autores como Assis *et al* (2011); Costa (2002) e Kummer *et al* (2009) convergem que parte desses problemas encontrados na gestão do terceiro setor advêm de problemas da área de gestão de pessoas com

destaque a rotatividade de seu pessoal, haja vista, a rotatividade possuir um custo muito alto para as organizações no que diz respeito a recrutamento, seleção e treinamento.

2.2 GESTÃO DE PESSOAS NO TERCEIRO SETOR

Com as mudanças no mundo do trabalho contemporâneo, juntamente com o avanço da tecnologia e da informação, há muitas organizações ainda presas no “velho jeito de gerir pessoas”, no qual o ser humano é apenas parte integrante de um processo produtivo, sem emoções, anseios ou perspectiva de crescimento e desenvolvimento. Tomando por base o contexto, Motta e Vasconcelos (2006) expressam uma compreensão na forma das organizações gerirem seu pessoal:

A organização não deveria ser vista como o lugar em que o indivíduo passa algumas horas a fim de ganhar seu sustento, atendendo às suas necessidades básicas. Ao contrário, deveria ser possível ao indivíduo almejar a realização pessoal e de seu potencial desde sua inserção no sistema organizacional. (MOTTA & VASCONCELOS, 2006, p.76).

Em termos gerais, para gerenciar uma organização por meio de pessoas, assim como traçar estratégias eficazes para a sua manutenção e desenvolvimento, é essencial entender o conceito de gestão de pessoas, seja em organizações com fins lucrativos ou não.

Para Motta e Vasconcelos (2006), Com a função de implantar essa estratégia, a gestão de pessoas busca a maximização do resultado econômico e melhor desempenho dos empregados, haja vista, à possibilidade da comunidade organizacional ser beneficiada pelo aumento da produtividade. Nesse sentido, passa o capital humano a se destacar como elemento essencial de toda organização privada ou sem fins lucrativos.

Corroborando com esse pensamento, Teixeira (2004) aborda como mudança fundamental entre as concepções tradicionais e inovadoras de administração a forma como as pessoas são vistas dentro de uma organização, haja vista que, na visão inovadora, as pessoas são consideradas parceiras para o alcance do sucesso organizacional. Já em relação às organizações de cunho social, Teixeira (2004) ressalta que a busca da auto realização pelo uso sem restrições do potencial e da criatividade humana é fator fundamental para a existência dessas organizações. Ele aponta ainda que, dentro das organizações não governamentais, o comprometimento dos membros com a organização é um fator determinante para o sucesso ou o fracasso das suas atividades (GARAY, 2011).

Para às organizações cujo objetivo é o social, organizações do terceiro setor, é de fundamental importância para analisá-las um conhecimento apurado e profundo do conceito de gestão de pessoas. Nesse sentido, entende-se como gestão de pessoas “a maneira pela qual uma empresa se organiza para gerenciar e orientar o comportamento humano no trabalho. Para isso, a empresa se estrutura definindo princípios, estratégias, políticas e práticas ou processos de gestão” (FLEURY, 2002).

Nesse contexto, segundo Tenório (2005) já que essas organizações devem contemplar as funções básicas da administração - como planejar, dirigir e controlar, sendo incluídas as questões motivacionais e de comunicação -, imprescindíveis para o atingimento dos objetivos de benefício à sociedade, assim como o seu próprio funcionamento, torna-se assim essencial adotar estratégias que garantam sua manutenção ao longo do tempo não só financeiramente, mas política e socialmente (PEREIRA, 2013).

A gerência de recursos humanos vem se tornando uma área prioritária de atenção, haja vista, as organizações do terceiro setor atuarem com competência, com eficácia e com eficiência de seus recursos humanos. Nesse sentido, espera-se que as pessoas envolvidas nesse processo organizacional, voltadas as atividades sociais sejam pessoas preparadas e capacitadas para as funções.

Segundo (PANCIERI, 2001), percebe-se que as equipes de trabalho em muito dos casos são multidisciplinares, ou seja, são compostas por administradores, engenheiros, advogados, assistentes sociais, entre outros. É nesse momento que a gerência de recursos humanos desempenha um papel fundamental em dirimir dúvidas, articular os diferentes saberes e personalidade e integrar os interesses diversos alinhando-os aos da organização. Nesse contexto, sobre à multidisciplinaridade das pessoas nas organizações, Costa (2002) afirma que:

São pessoas singulares e únicas, portadoras de necessidades pessoais e funcionais, que devem ser consideradas em função do desempenho adequado nos programas e serviços institucionais. O desenvolvimento de competências, a capacitação continuada, o relacionamento interpessoal e o atendimento específico a necessidades individuais são focos importantes a serem trabalhados no âmbito dos recursos humanos da instituição. (COSTA, 2002, p.54).

Em relação aos trabalhos que envolvam o capital humano dentro do contexto organizacional, a gerência de recursos humanos desempenha um papel fundamental em prepará-los não apenas para suas atividades do dia-a-dia, mas também para o alcance de desempenho com maior complexidade. Segundo Costa (2002) “Investir em desenvolvimento

de competências é um dos desafios que tem se configurado no seio do terceiro setor para aquelas instituições preocupadas em acompanhar a dinâmica da realidade social cada vez mais complexa”.

No que tange essa atenção das organizações do terceiro setor voltada para qualificação do seu pessoal, com o intuito de acompanhar a dinâmica da nova realidade social, Costa (2002) discorre com o seguinte comentário:

Um dos fatores determinantes dessa qualificação é que o profissional trabalhe nessa área não apenas pela necessidade de uma atividade remunerada, mas também por opção pessoal e profissional, pois atuar em instituições do denominado terceiro setor, atualmente, tem implicado em ser especialmente treinado para tal. A falta de cursos e especializações para esses profissionais acarreta, por sua vez, um mal entendido quanto às diferentes competências dos que trabalham nas diferentes organizações que integram esse setor (COSTA, 2002, p.54).

Em relação às técnicas de gerenciamento de recursos humanos no terceiro setor no Brasil, Teodósio (2001) afirma que não existem dados seguros para que se possa fazer uma afirmação genérica sobre o desenvolvimento dessas técnicas. Nesse sentido, surge como fator que dificulta essa análise a multiplicidade de organizações, com diferentes trajetórias históricas, níveis de legitimidade social, formatos organizacionais, aporte de recursos e técnicas gerenciais. No que diz respeito a essas informações, o mesmo autor ressalta que se pode elaborar uma tipologia de entidades do terceiro setor, de acordo com seu grau de modernização da gestão de recursos humanos, conforme quadro abaixo:

Quadro 06 – Tipologias de identidade do terceiro setor e grau de modernização da gestão de Rh

Tipologia	Grau de modernização
Instituições pouco estruturadas.	- Não adotam regras elementares da gestão de recursos humanos, como por exemplo, treinamento inicial e registro de seu corpo de voluntários.
Instituições altamente estruturadas.	- Adotam técnicas de gestão de recursos humanos importadas de empresas privadas das quais se originaram, como no caso de muitas fundações empresariais.
Instituições voluntárias.	- Instituições que desenvolveram autonomamente metodologias avançadas de organização e gestão de

	peessoas.
--	-----------

Fonte: Baseado em Teodósio (2001).

2.2.1 A gestão de pessoas e a rotatividade no Terceiro Setor

Com técnicas gerenciais de recursos humanos voltados para a qualificação de seu pessoal visando o alcance de maior desempenho, investir na gestão de pessoas dentro de uma organização pode ajudar a evitar fenômenos que gerem prejuízos e desgostos à empresa. Um desses fenômenos que geram desconforto, trazendo um grande custo a organização, seja econômico ou de pessoal chama-se rotatividade, conhecida também como *turnover*. O fenômeno da rotatividade de pessoal torna-se grande preocupação das empresas hoje, conseqüentemente estabelecendo-se como um desafio para a gestão de pessoas nas organizações, haja vista viverem num cenário de competição globalizada. Nesse sentido, as organizações tendem a reforçar a política de administração de pessoal que possibilite a permanência de profissionais na empresa, evitando a ocorrência da rotatividade de pessoal na organização (PINHEIRO et al., 2013).

Em se tratando terceiro setor, Teodósio (2001, p.04) afirma que na maioria das ONGs é comum a elevada rotatividade de voluntários. Ratificando essa afirmativa o mesmo autor relata que: “Muitos problemas de rotatividade de voluntários enfrentados pelas instituições sociais devem-se ao fato de serem repassadas aos voluntários apenas as tarefas menos qualificadas, mais chatas e desprezadas por todos na organização”.

Mediante esse fenômeno da rotatividade das organizações pertencentes ao terceiro setor, grandes conseqüências o acompanham, destacando-se maior dispêndio financeiro; gastos em relação a recrutamento, seleção, treinamento e desligamento de um novo voluntário até que ele esteja apto a executar plenamente a função a qual será designado (CHAPMAN; WHITE, 2011; RESS; MORAES; NAKANO, 2010). Nesse sentido, Costa (2002, p.55) contribui com esse pensamento da seguinte forma: “A rotatividade custa muito alto para a instituição, principalmente quando é desenvolvido todo um trabalho de capacitação profissional. Faz-se necessária a combinação de estratégias para obtenção de resultados ideais”.

É nesse contexto que Robbins (2005, p.22) ressalta que “um índice alto de rotatividade resulta em aumento de custos para recrutamento, seleção e treinamento”. Uma elevada constatação de rotatividade em organizações seja ela privada ou de cunho social, com

gastos de recrutamento, seleção, treinamento e desligamento, remete a algo que não está indo bem e precisa ser observado e melhorado (NASCIMENTO, 2012).

Nesse momento, para compreensão desse assunto, através do quadro a seguir, Lopes (1973) traz a concepção de que questões psicológicas poderão influenciar o indivíduo, conforme sua personalidade ou circunstâncias de cada caso, a pedir dispensa de suas atividades ou abandoná-las, causando a rotatividade na organização que atuam - a chamada deficiência administrativa.

Quadro 07 – Causas da rotatividade negativa X efeitos psicológicos

Causas da Movimentação de Pessoal Negativa	Efeitos Psicológicos Dessas Causas no Emprego
1 – Salário inadequado, irregular, pago com atraso ou em parcelas.	<ul style="list-style-type: none"> • Sensação de estar sendo explorado. • Impressão de desinteresse por parte do empregador pela subsistência dos seus empregados.
2 – Ausência de oportunidade de progresso.	<ul style="list-style-type: none"> • Sensação de inutilidade do esforço para bem servir, e do mérito demonstrado no trabalho.
3 – Chefia autoritária.	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimento de revolta contra o empregador; dissimulação, medo, angústia, frustração.
4 – Insegurança no emprego.	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de confiança no empregador, ansiedade, exacerbação do mecanismo de autodefesa.
5 – Identificação dos direitos e obrigações.	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimento de dúvida e incerteza, decepções, impressão de estar sendo injustiçado, ou exposto a ciladas.
6 – Deficiência da seleção inicial.	<ul style="list-style-type: none"> • Inadaptabilidade ao trabalho, por falta de conhecimento ou de aptidões, pré-disposição a acidentes, frustração, angustia.
7 – Ausência de treinamento.	<ul style="list-style-type: none"> • Sensação de estar sendo abandonado, desassistido, e tolhido em suas aspirações de progredir no emprego.

8 – Favoritismo.	<ul style="list-style-type: none"> • Desinteresse pela eficiência e pelo mérito, rivalidades, desenvolvimento de todas as formas da malícia nas relações entre as pessoas, dissimulação, revolta, ressentimentos.
9 – Perigo e desconforto no trabalho.	<ul style="list-style-type: none"> • Excitação do sentimento de auto preservação. • Impressão de desinteresse por parte do empregador pela segurança e bem estar dos seus empregados.
10 – Sistema de dois pesos e duas medidas.	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimento de dúvida, perplexidade, falta de confiança do senso de justiça e na imparcialidade do empregador; decepções, ressentimentos.

Fonte: Adaptado de Lopes (1973).

Conforme já mencionado por alguns autores como Assis *et al* (2012); Costa (2002); Kummer *et al* (2009) e Nascimento (2012); além do alto custo que a rotatividade traz as organizações seja ela do terceiro setor ou com fins lucrativos, outros danos a essas organizações são trazidos pela rotatividade do seu pessoal. Conforme os itens 6 e 7 do quadro acima, esses danos em especial no que se refere a seleção e treinamento de pessoal podem ocasionar efeitos psicológicos em seus colaboradores fazendo com que o indivíduo peça seu desligamento da organização, nesse sentido, corroborando com esse pensamento Nascimento(2012) afirma que os colaboradores podem solicitar seu desligamento por descontentamento com alguma política da organização, falta de motivação, ou busca de uma melhor colocação profissional.

2.3 TRABALHO VOLUNTÁRIO

Neste item, serão abordados conceitos e características do trabalho voluntário, as diferenças entre os dois tipos de vínculo, a saber, trabalho voluntário e o trabalho formal ou remunerado, por fim, suas motivações.

O tema trabalho voluntário é de grande relevância devido a sua importância e participação na área social, onde despontou no início do século XX no Brasil a partir da

necessidade de amparo e auxílio aos mais necessitados (Centro de Voluntário de São Paulo, 2001).

Em relação ao setor do voluntariado, neste enfatiza-se o trabalho dos cidadãos voluntários, onde, segundo Cavalcante (et al., 2011), o trabalho voluntário remete à ideia de renúncia ao benefício próprio, em prol do interesse, do bem-estar e do desenvolvimento do outro e de coletividades. Nesse sentido, tanto no Brasil como na sociedade ocidental, o trabalho voluntário apresenta-se intimamente ligado a igreja católica, caracterizada por seus atos de ação cristã. Inserida nessa realidade é importante ressaltar que, baseando-se em Amorim e Amatuzzi (2011), devido a princípios da boa fé e de amor ao próximo, surge à religião como campo propício para o desenvolvimento do trabalho voluntário, em que fazer doações, boa ação e participar de atividades voluntárias fazem parte da crença religiosa, que, por sua vez, desempenha um papel importante no desenvolvimento do voluntariado.

No Brasil a atividade voluntária é regulamentada pela Lei 9.608, sancionada pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso, em fevereiro de 1998 (BRASIL, 1998). De acordo com essa Lei, a atividade do trabalho voluntário é definida da seguinte forma:

“Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.” (Art. 1º, Lei 9.608/08).

Essa mesma Lei ressalta que, independentemente do motivo que leva uma pessoa ao serviço, para ser caracterizado como voluntário, o trabalho deve ocorrer por vontade própria, sem remuneração, prestado por um indivíduo isoladamente e para uma organização sem fins lucrativos, com objetivos públicos. Corroborando com esse pensamento, Cavalcante (2012) tece o seguinte comentário:

[...] para que uma atividade seja considerada voluntária, o indivíduo não pode ter ganhos materiais, e se tiver, os ganhos precisam ser menores do que os custos em executar o trabalho. Entretanto, o pagamento dos gastos para executar a tarefa, como transporte ou alimentação são aceitos em diversas sociedades, a exemplo da americana e da inglesa. Portanto, quanto mais benefícios o indivíduo tenha com a atividade, menos ele será considerado um voluntário e vice-versa. Assim, não há nenhuma possibilidade para ganhos materiais com a atividade, mesmo competências profissionais ou redes de relacionamento profissionais (CAVALCANTE, 2012, p.36).

Segundo a ONU (2001), são necessários três critérios para definir o trabalho voluntário:

Quadro 08 – Critérios que definem o trabalho voluntário.

Critérios	Características	OBSERVAÇÕES
1- O trabalho não é executado por ganhos financeiros.	-	<ul style="list-style-type: none"> - Uma pessoa como voluntária, pode vir a ser reembolsada com seus gastos, entretanto, o valor desse reembolso tem de ser inferior aqueles pagos no mercado de trabalho. - Não deixar de fora dessa atividade pessoas com limitados recursos financeiros.
2- Trabalho livre e espontâneo.	O trabalho deverá ser desempenhado pela própria vontade do voluntário, sem pressão ou coerções.	-
3- Benefício mútuo.	Benefícios tanto para aquele que recebe a ajuda quanto para aquele que executa o trabalho.	- São excluídos os familiares em primeiro grau e incluem todos os demais, como vizinhos e amigos indo até termos mais abrangentes como sociedade ou meio-ambiente.

Fonte: Baseado em ONU (2001).

Outras duas características são acrescentadas a esses três critérios, sendo a primeira característica que o voluntariado não se restringe somente a organizações, sem fins lucrativos, governamentais ou privadas, podendo ocorrer também entre vizinhos e amigos. Já a segunda

característica ressalta que não há necessidade no envolvimento regular e de longo prazo do voluntário, podendo ser esporádico (ONU, 2001).

Outra característica relevante e que merece destaque refere-se ao vínculo que é estabelecido entre o indivíduo e a atividade desempenhada, sendo o trabalho voluntário formado por trabalhadores voluntários e trabalhadores formais. Nesse momento destacam-se diferenças entre os trabalhadores inseridos nesse tipo de vínculo, destacando-se aqui a carga horária, já que, o trabalhador voluntário, em média, desempenha uma entre 4 e 6 horas semanais e o trabalhador formal desempenha carga horária, em média, de 40 horas semanais. Ressalta-se aqui que, como o trabalho voluntário não requer tanto tempo disponibilizado, há a possibilidade de o voluntário fazer parte de várias organizações não governamentais simultaneamente (CAVALCANTE, 2012; MEDEIROS, 2013).

Outro ponto abordado diz respeito ao recrutamento dos trabalhadores inseridos nesses dois tipos de vínculo, haja vista que, segundo Azevedo (2007) e Cavalcante (2012), no trabalho voluntário ocorre de forma informal, não sendo utilizados procedimentos técnicos. Em contra ponto, no trabalho formal o recrutamento ocorre através de procedimentos técnicos.

Por último, a característica restante a ser abordada diz respeito às normas e valores aceitos e desempenhados pelos trabalhadores voluntários. Segundo Cavalcante (2012) os que desempenham o trabalho voluntário frequentemente não se adequam aos padrões e modelos propostos pela organização. Por outro lado os trabalhadores formais desempenham obrigatoriamente os padrões e modelos propostos pelas organizações.

Nesse contexto, segue abaixo quadro descritivo com as características inerentes a esses dois tipos de vínculo:

Quadro 09 – Características entre o trabalhador voluntário X trabalhador formal.

Características	Trabalhador voluntário	Trabalhador formal
Remuneração.	Não remuneração ou remuneração inferior ao mercado de trabalho.	Recompensado financeiramente.
Tempo disponibilizado	Em média 4 horas semanais.	Em média 40 horas semanais.
Recrutamento	Comumente informal, não utilizam procedimentos	Utiliza de procedimentos técnicos.

	técnicos.	
Normas e padrões organizacionais.	Frequentemente não se adequam aos padrões e modelos propostos pela organização.	Desempenham obrigatoriamente os padrões e modelos propostos pelas organizações.

Fonte: Baseado em Cavalcante (2012) e Medeiros (2013).

É importante observar que para se obter um bom desempenho nesses dois tipos de vínculos é necessário manter seus colaboradores motivados, haja vista, segundo Dutra (2012), uma pessoa motivada é impulsionada a dar o melhor de si pela organização, canalizando todos os seus esforços para melhor colocar a disposição da organização. Além disso, parte da motivação de uma pessoa vem do fato dela saber que tem um papel importante na organização e que outras pessoas contam com ela.

Como referência aos estudos de motivação, sempre se vem à mente os exemplos das teorias dos estudos já consagrados de Maslow, Herzberg e Vroom, sempre bem explorados e reconhecidos como base para se estudar o tema motivação. Ressalta-se que essas teorias não possuem aplicabilidade para se entender a motivação voluntariada, haja vista as diferenças existentes entre trabalho voluntário e o formal (CAVALCANTE, 2012).

Corroborando com esse pensamento, Ferreira (et al., 2008) afirma que “a extensa literatura existente acerca do comportamento de indivíduos profissionalizados nas organizações não pode ser generalizada e aplicada a indivíduos voluntários porque existem diferenças importantes entre estes dois grupos de trabalhadores”. Segundo Cnaan e Cascio (1988 citado por FERREIRA et al., 2008), essas diferenças podem ser elencadas da seguinte forma: as questões monetárias; o tempo disponibilizado – apenas algumas horas por semana pelos voluntários; a afiliação dos voluntários a mais do que uma organização; a fraca dependência dos voluntários, nomeadamente em termos econômicos e regalias sociais; o recrutamento dos voluntários que tende a ser informal; as normas e os valores das organizações nem sempre são aceites pelos voluntários, entre outras.

A motivação desponta como fator importante para a captação, compromisso e manutenção dos voluntários já que a motivação dos voluntários difere da motivação gerida pelos setores públicos e privados. Nesse sentido, Oliveira e Bezerra (2007) afirmam que:

A motivação é um aspecto essencial no trabalho com voluntários. Captar, assimilar e manter voluntários que desempenhem suas tarefas participando

do desenvolvimento da organização com compromisso é o desafio da gestão de voluntários que, diferentemente da gestão do setor público e privado, não tem a remuneração como fator de permanência e recompensa pelo trabalho prestado. Pearce (1998), no entanto, afirma que voluntários recebem benefícios outros que não o monetário em troca do serviço prestado. (OLIVEIRA & BEZERRA, 2007, p.06).

Por meio desse contexto, serão relatadas as seguir teorias motivacionais específicas ao contexto do voluntariado.

2.4 MODELOS QUE SE APLICAM AO ESTUDO DAS MOTIVAÇÕES DO TRABALHO VOLUNTÁRIO

Nesse parágrafo foram abordados os conceitos e as características peculiares à motivação no trabalho voluntário: os modelos teóricos de Clary, Snyder e Ridge (Inventário das Funções do Voluntário - VFI), Os 4 Motivos de Batson e Modelo teórico de Cavalcante (2012), sendo este último modelo utilizado para embasar essa pesquisa.

2.4.1 O Inventário das Funções do Voluntário (VFI) de Clary, Snyder e Ridge

A primeira teoria abordada será o modelo de Clary, Snyder e Ridge (1992), também conhecido como o Inventário das Funções do voluntário (VFI) que procura entender quais os fatores que tornam o indivíduo voluntário, assim como, o porquê da sua permanência. É importante destacar que esse modelo compreende as razões possíveis para se engajar no trabalho voluntário, sendo subdivididas em seis fatores: social, valor, carreira, intelecto, proteção e estima – denominados funções servidas por voluntários (CAVALCANTE, 2012, 2014; OLIVEIRA; BEZERRA, 2007).

Nesse sentido, seguem no quadro abaixo, as razões para ser voluntário conforme a teoria das Funções do Voluntário – FVI.

Quadro 10 – Funções do voluntariado e exemplos de VFI.

Interesses motivacionais (funções)	Definição	Razões e retornos valiosos do voluntariado (exemplos de indicadores)
Social	Motivações para criar e manter laços com amigos e	<ul style="list-style-type: none"> • Meus amigos são voluntários.

	<p>peças da sociedade.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pessoas próximas são voluntárias. • Pessoas que conheço compartilham interesse em serviços comunitários.
Valor	<p>Preocupação e importância em demonstrar valores relacionados ao humanitarismo e altruísmo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estou mais interessado nos necessitados do que em mim. • Sinto compaixão por pessoas necessitadas. • Sinto que é importante ajudar outros.
Carreira	<p>Motivações relacionadas à carreira profissional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posso fazer contatos úteis para meu negócio ou carreira. • O voluntariado me ajudará a fazer uma escolha profissional. • O voluntariado irá melhorar meu currículo.
Compreensão	<p>Oportunidade de aprender, ter novas experiências ou exercitar conhecimento que de outra maneira não seria possível.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posso aprender mais sobre a causa pela qual trabalho. • O voluntariado me permite ter uma nova perspectiva das coisas. • Posso explorar minhas próprias forças.
Proteção	<p>Relacionado à busca de atividade voluntária para redução de sentimentos negativos como a culpa de ser mais afortunado que outros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O voluntariado me ajuda a lidar com meus próprios problemas pessoais. • O voluntariado é uma boa válvula de escape para meus problemas. • O voluntariado me faz sentir menos sozinho.
Estima	<p>Referente a sentimento de importância, onde o indivíduo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • O voluntariado me faz sentir importante.

	busca alcançar objetivos positivos.	<ul style="list-style-type: none"> • O voluntariado aumenta minha autoestima. • O voluntariado me faz sentir útil.
--	-------------------------------------	--

Fonte: Adaptado de Cavalcante (2012); Clary, Snyder; Ridge, (1992) citado por Oliveira e Bezerra (2007).

2.4.2 Os 4 motivos de Batson

A segunda teoria refere-se aos 4 motivos de Batson, que aborda a motivação no voluntariado. Esse modelo afirma que, diferentemente da abordagem funcional, composta por motivos finitos, é composto por motivos infinitos, podendo ser enquadrados em 4 categorias: altruísmo, egoísmo, principialismo e coletivismo (BATSON, 2002; CAVALCANTE, 2012, MEDEIROS, 2013).

Para melhor explicação das quatro categorias descritas acima, o quadro abaixo descreverá de forma sucinta e objetiva as quatro categorias estudadas por Batson (2002), como também seus objetivos, forças e fraquezas.

Quadro 11 – Motivos para voluntariar segundo os 4 Motivos de Batson.

Motivo	Objetivo	Forças	Fraquezas
Egoísmo	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar o bem-estar de um indivíduo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tem muitas formas • Poderoso • Facilmente estimulado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento do envolvimento da comunidade baseado em um motivo instrumental ou de consequência inesperada.
Altruísmo	<ul style="list-style-type: none"> • Possui o objetivo final de aumentar o bem-estar de uma ou mais pessoas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poderoso • Pode ser estendido a um grupo 	<ul style="list-style-type: none"> • Pode ser limitada a pessoas para quem a empatia é sentida.
Coletivismo	<ul style="list-style-type: none"> • Possui o objetivo final de aumentar o bem-estar de um grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Focado em um bem comum. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pode ser limitado a um grupo.
Principialismo	<ul style="list-style-type: none"> • Intenção de buscar 	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigido a um valor 	<ul style="list-style-type: none"> • Pode ser

	princípios morais com a justiça.	universal e imparcial	enfraquecido pela racionalização
--	----------------------------------	-----------------------	----------------------------------

Fonte: Adaptado de Batson (2002) citado por Cavalcante (2012).

2.4.3 Modelo teórico de Cavalcante (2012)

Diferentemente dos modelos “O Inventário das Funções do Voluntário (VFI)” de Clary, Snyder e Ridge e os “4 Motivos” de Batson, o modelo teórico de Cavalcante (2012) busca identificar as expectativas e as motivações para entrar, permanecer e sair da atividade voluntária.

O referido modelo teve seus estudos iniciais por meio da autoria de Mostyn (1983), a qual procurou entender o sentido do trabalho voluntário para um grupo de pessoas, solicitando aos indivíduos pesquisados que classificassem diversas atividades voluntárias conforme o valor que ela traria para a sociedade.

O resultado desse estudo indicou o agrupamento em cinco grupos, criando, então, uma hierarquia do trabalho voluntário baseada nos discursos dos indivíduos pesquisados:

- Altruístas (se doar sem esperar nada em troca);
- Auxílio às pessoas em situação de afiliação (justiça social);
- Fornecimento de ajuda aos necessitados (busca de fazer parte de algum grupo);
- Melhoria da sociedade (autodesenvolvimento);
- Interesse próprio (realização pessoal).

Destaca-se por se tratar de uma hierarquia de valores, Mostyn (1983) classificou as atividades altruístas no topo da hierarquia, já as atividades relacionadas ao auto-interesse, com poucos benefícios à comunidade, foram alocadas na base (MOSTYN, 1983; CAVALCANTE, 2012 citado por MEDEIROS, 2013).

Levando em consideração esse contexto, a partir de um estudo teórico realizado por Souza, Medeiros e Fernandes (2006), tomando por base o modelo de Mostyn (1983), foi traçado uma hierarquia do trabalho voluntário, delimitando, em cada nível, a distinção do valor da ação e da atitude dos pesquisados, expressado no quadro a seguir:

Quadro 12 – Hierarquia do Trabalho Voluntário

Nível do Trabalho Voluntário	Distinção do Valor da Ação e da Atitude dos Pesquisadores
Altruísta	A decisão está relacionada à promoção do bem-estar.
Justiça Social	A decisão é embasada na percepção de justiça social.
Afiliação	O voluntário procura estabelecer relações sociais com sujeitos em situação semelhante.
Aprendizagem	O voluntário tem interesse no autodesenvolvimento através da procura em competências e habilidades específicas.
Egoísta	A ação é vinculada à perspectiva da autoproteção, “mediadas pela ideia da obtenção e/ou preservação de vantagens próprias, ainda que secundariamente vinculadas ao coletivo” (CAVALCANTE, 2012).

Fonte: Baseado em Cavalcante (2012).

Segundo Cavalcante (2012), mesmo havendo adequação ao contexto brasileiro, o estudo demandaria evidência empírica. O mesmo autor ressalta que o terceiro modelo utilizado foi o artigo de Carvalho e Souza (2007). Através da realização de entrevistas tendo como base teórica a Teoria da Expectância de Vroom de 1964, os autores conseguiram compilar as variáveis presentes na fala dos entrevistados em categorias que demonstravam indícios de alinhamento e semelhança com os trabalhos de Mustyn (1983) e Souza, Medeiros e Fernandes (2006) (MEDEIROS, 2013).

O quarto estudo foi o de Souza (et al., 2009), no qual, os autores tentaram validar a teoria proposta através de pesquisa empírica e de cunho qualitativo, procurando verificar, além da existência dos prévios constructos teóricos, quatro momentos distintos do trabalho voluntário: expectativas, motivos de adesão, filiação e desligamento. Conforme apontado por Cavalcante (2012), os resultados obtidos não foram totalmente satisfatórios, haja vista os pesquisados terem dificuldades em eleger um único motivo para voluntariar em relação às diferentes possibilidades de respostas e interpretações características das pesquisas qualitativas (MEDEIROS, 2013). Devido a esse contexto, foi criado o primeiro instrumento quantitativo que busca averiguar a motivação ao trabalho voluntário, criado pela equipe do GERQUAL – Gestão de Recursos Humanos e Qualidade Organizacional da Universidade do Rio Grande do Norte (CAVALCANTE, 2012).

Essa motivação procura delinear o perfil do voluntário baseando-se nos motivos de entrada, permanência, expectativas e saída. Sendo o voluntário classificado nos três primeiros motivos como ‘altruísta, justiça social, afiliação, aprendizagem e egoísta’ e no quarto são expostos motivos que justifiquem a saída da Pastoral da Criança (local de realização do estudo).

Cavalcante (2012) afirma que o novo instrumento para coleta de dados foi proposto tendo por fundamentação estudos clássicos na área de motivação de voluntários, entrevistas com voluntários na cidade de Natal e análise fatorial com a primeira versão do instrumento. Nesse modelo, as três primeiras fases contém 5 ou 4 indicadores cada um, e a saída contém 8 indicadores. Cavalcante (2012) ainda destaca para a correlação desse instrumento com caráter religioso, em virtude do mesmo ser destinado a aplicação na Pastoral da Criança.

O fator altruísta retrata a percepção subjetiva de auto sacrifício por quem realiza o trabalho voluntário, envolvendo risco, insalubridade e periculosidade. A consciência social prevalece e também o caráter universalista. O fator justiça social se refere à igualdade, cidadania e justiça social. O voluntário busca resgatar a cidadania, numa perspectiva local, através do auxílio a pessoas e comunidades em situações de exceção. O fator afiliação contempla voluntários que buscam afiliação além de contemplar motivos relacionados à contribuição para a sociedade sob ótica amistosa (CAVALCANTE, 2012).

O fator aprendizagem não tem como motivação principal temas cruciais ou aflitivos; porém, o trabalho realizado provoca no voluntário a sensação simultânea de promover a si próprio e a vida do outro. Buscam auto desenvolvimento e aprimoramento social. O quinto fator, egoísta, relaciona-se ao ego, status, privilégios e proteção. O voluntário tem interesse na promoção pessoal junto a indivíduos ou comunidades (CAVALCANTE, 2012).

O quadro a seguir relaciona os cinco fatores e seus indicadores utilizados, assim como a adequação deles a cada momento de ‘expectativa’ e ‘entrada’.

Quadro 13 – Indicadores dos fatores altruísta, justiça social, afiliação, aprendizagem e egoísta.

FATORES	MOMENTO	
	Expectativa	Entrada
Altruísta	<ul style="list-style-type: none"> • Ajudar os outros; • Levar esperança e dignidade aos menos favorecidos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrei na Pastoral para permitir que as crianças tenham oportunidade de viver;

		<ul style="list-style-type: none"> • Entrei na Pastoral para fazer algo importante.
Justiça social	<ul style="list-style-type: none"> • Reduzir injustiças sociais; • Ser membro útil na comunidade que vivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrei na Pastoral para ajudar a comunidade que vivo; • Entrei na Pastoral para melhorar a qualidade de vida da comunidade.
Afiliação	<ul style="list-style-type: none"> • Conhecer pessoas com mesmos interesses; • Fazer novos amigos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrei na Pastoral para fazer novos amigos; • Entrei na Pastoral para preencher tempo livre.
Aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar novos desafios; • Aprender novos conhecimentos e habilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrei na Pastoral para buscar novos desafios; • Entrei na Pastoral para aprender algo.
Egoísta	<ul style="list-style-type: none"> • Sentir-me melhor como pessoa; • Aumentar a autoestima. 	<ul style="list-style-type: none"> • Entrei na Pastoral para ser reconhecido; • Entrei na Pastoral para sentir-me melhor como pessoa.

Fonte: Adaptado de Cavalcante (2012).

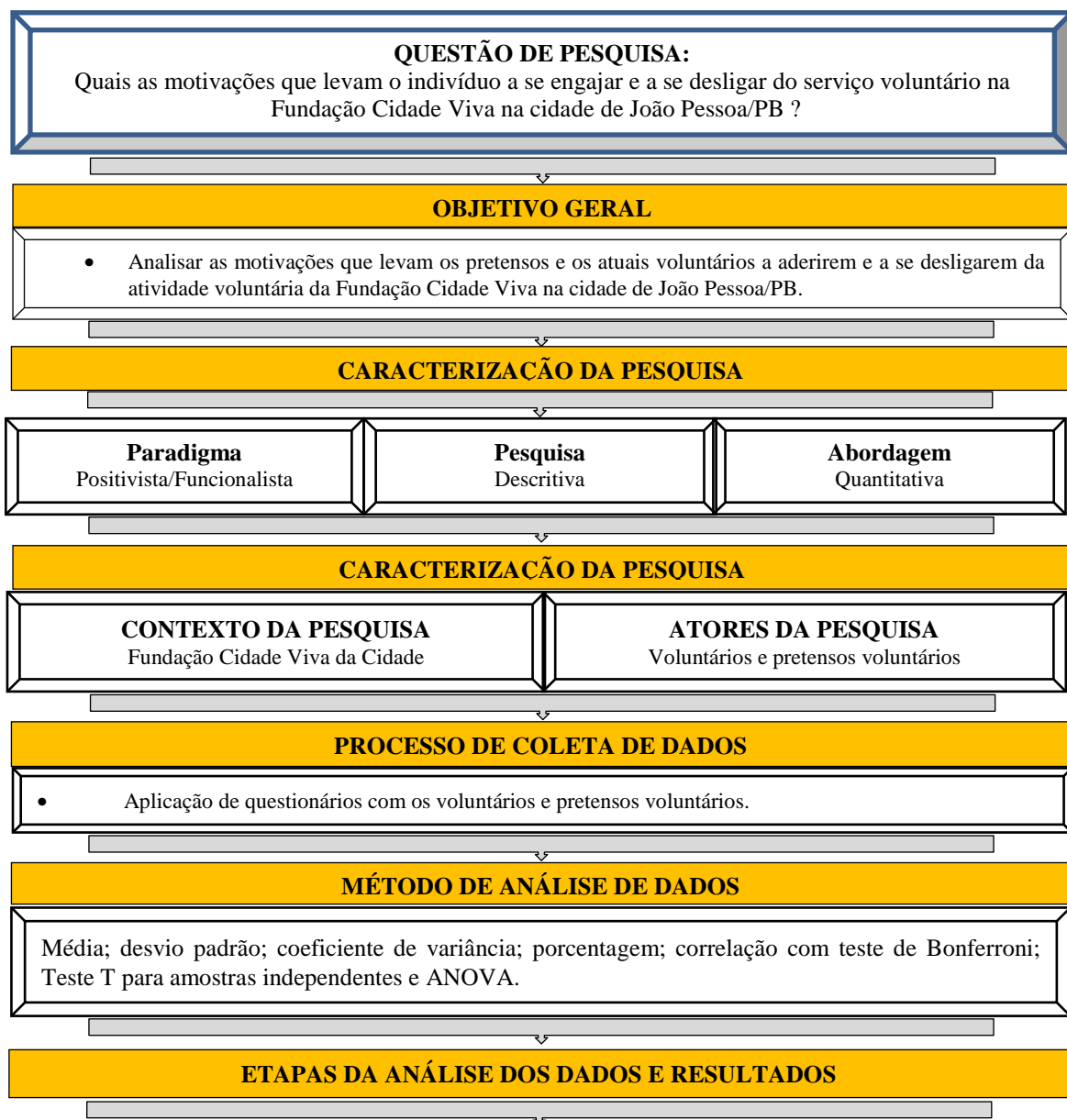
Em relação aos motivos de saída, foram reunidos em três fatores. O primeiro e o terceiro contêm três indicadores cada um, com sentenças que relatam a respeito da saída por escassez de recurso e motivos pessoais, respectivamente. O segundo reúne dois indicadores com sentenças que descrevem a saída por motivos religiosos (CAVALCANTE, 2012). O referido autor ainda salienta que o teor semântico das três primeiras etapas foi fundamentado pela Teoria das Expectâncias de Vitor Vroom (1964). Essa expectativa se baseia no constructo da valência onde se procura conhecer as expectativas do voluntário em relação ao trabalho voluntário. A entrada, permeada pelo constructo da instrumentalidade, busca mostrar por que determinada instituição não governamental foi escolhida para satisfazer as expectativas iniciais, e a permanência, embasada pelo constructo expectativa, tenta demonstrar se as expectativas iniciais foram almeçadas ou novos motivos mantêm os voluntários na organização. Por fim, esse modelo possui níveis de escala, onde o mais elevado

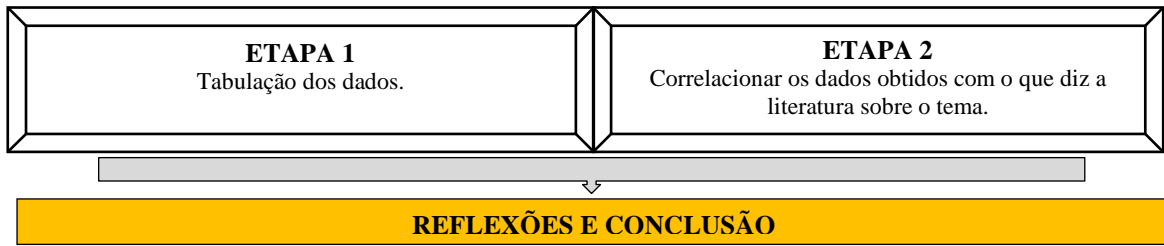
é relacionado ao altruísmo e o inferior ao egoísta, sendo utilizado somente para atribuir características aos diversos perfis dos indivíduos pesquisados (MEDEIROS, 2013).

3 METODOLOGIA

Esta seção tem a finalidade apresentar os procedimentos metodológicos adotados neste estudo, os quais perpassarão pelos seguintes itens: o tipo de pesquisa, o universo da pesquisa, caracterização da instituição estudada, método de coleta, método de análise de dados, e, por fim, as variáveis de análise. A figura abaixo mostra a trajetória da pesquisa:

Figura 01: Trajetória da pesquisa





Fonte: Próprio autor (2014).

3.1 TIPO DE PESQUISA

A pesquisa abordada nesse estudo possui cunho quantitativo, pois traduziu as motivações dos voluntários e candidatos ao trabalho voluntário da Fundação Cidade Viva em números, quantificando-os e obtendo relações entre elas, determinando até mesmo aquela mais preponderante entre as previamente elencadas.

Em relação aos seus objetivos a pesquisa foi do tipo descritiva que, conforme elencam Marconi e Lakatos (2010), se refere a estudos descritivo-quantitativos, sendo utilizada para descrever determinadas características quantitativas de populações específicas, organizações ou outras coletividades. As autoras acrescentam também que quando utilizada para pesquisar aspectos qualitativos como opiniões ou atitudes, escalas específicas são empregadas de forma a permitir a quantificação.

Ratificando as autoras supracitadas, Gil (1999) salienta que pesquisas dessa tipologia procuram estudar as características de um grupo e apresentam, como uma das características mais significativas, a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados. Desse modo, esse estudo teve como finalidade a descrição de opiniões a respeito das motivações e expectativas dos candidatos ao voluntariado e dos voluntários da Fundação Cidade Vida, assim como as características sociodemográficas desses grupos.

Em referência aos procedimentos técnicos, vários são os tipos nos quais as pesquisas podem ser enquadradas, a exemplo dos estudos de caso, pesquisa bibliográfica, levantamento, pesquisa documental e pesquisa experimental (GIL, 1999). Dentre essas categorias, a presente pesquisa se enquadrou ao tipo levantamento que, segundo o referido autor, tem por característica a interrogação e questionamento das pessoas objetivando o conhecimento e compreensão dos seus comportamentos.

Ainda conforme Gil (1999), essa tipologia é mais adequada a estudos descritivos e de opiniões, crença e atitudes. Logo, foi empregado esse procedimento tendo em vista a

interrogação direta realizado com o grupo de voluntários da Fundação Cidade Viva, na qual se conhecerá o comportamento do mesmo a respeito das motivações pertinentes ao trabalho voluntário.

3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

Para a realização desse estudo, o universo da pesquisa compreendeu aproximadamente 350 indivíduos voluntários da Fundação Cidade Viva, que apresentam como particularidade comum à realização do trabalho não remunerado na instituição, destes, foram retiradas duas amostras com os respondentes da pesquisa, uma com 250 candidatos ao trabalho voluntário e a outra com 65 já voluntários atuantes da Fundação Cidade Viva. **Essas duas amostras se diferenciam, pois, na primeira são indivíduos que procuram a instituição para prestar a atividade voluntária independente da tarefa e ou Ministério, já a segunda amostra se dá com voluntários que estão atuando até um ano.**

Assim, para esse estudo, houve duas amostras: uma relativa às expectativas com os candidatos ao trabalho voluntário e outra com os voluntários alocados em sete grupos/ministérios da instituição que realizam o trabalho não remunerado há pelo menos um ano. Os ministérios utilizados como amostra a essa pesquisa são: Anjos da Noite, Criança Viva, Escola Bíblica, Esperança Viva, Integração, Restaurando Vidas e Vivarte. No que diz respeito à amostragem a ser empregada na pesquisa referente à parte de expectativas e entradas foram definidas com os candidatos a voluntários da Fundação Cidade Viva, escolhidos de forma não probabilística, conforme as reuniões agendadas durante o período de coleta dos dados, para participação nesse estudo.

3.2.1 Caracterização da instituição estudada

A Fundação Cidade Viva de João Pessoa - Paraíba é vinculada a Associação Evangélica Primeira Igreja Batista do Bessamar. Sua origem se deu através da necessidade de uma atuação mais prática da Igreja, no sentido de não somente propagar os valores cristãos, como também de ser uma Igreja atuante nas questões que afetam a humanidade como a fome, drogas, miséria, entre outras, objetivando a transformação da sociedade.

Nesse sentido, a Fundação Cidade Viva, criada para esse fim, busca recuperar a dignidade do ser humano através da contribuição em áreas socialmente relevantes com ações

de apoio à educação, a saúde, a cultura e ao lazer, a família e ao meio ambiente. Busca promover também desenvolvimento econômico e social, assim como a ética, direito e cidadania, sendo todos esses propósitos intrinsecamente relacionados aos valores cristãos próprios da instituição.

Como forma de pôr em prática esses objetivos, foi edificado, há aproximadamente cinco anos, o Centro de Reabilitações localizado na BR 101, que atende dependentes químicos através do internamento e acompanhamento dos mesmos e de seus familiares. Para dar conta de outras finalidades, foram criados Ministérios compostos por grupos de pessoas, ligados à Igreja Batista do Bessamar, interessados em dedicar-se ao trabalho voluntário doando tempo e dedicação. Atualmente, a Fundação contém 31 Ministérios, distribuídos da seguinte forma: Ambiente Vivo, Anjos da Noite, Braços Abertos, Cidade Criativa, Cidade Jovem, Cidade Kids, Cidade Mercado, Cidade Xtreme, Conexões, Corredor da Viva, Criança Viva, Escola Bíblica, Esperança Viva, Esportes, Eventos, Feliz Idade, Integração, Coral Louvor, Livraria Sementes, Mãos que Falam, Mordomia, Ombro Amigo, Oração, Rede Cidade Viva, Restaurando Vidas, Retrato Social, Sorriso Aberto, Vida e Sabor, Vivarte, Voluntariado, e por fim, Web Rádio. A Fundação conta atualmente com um quadro de aproximadamente 800 voluntários que atendem crianças abrigadas ou hospitalizadas, idosos, presidiários, moradores de rua além de prestar serviços diversos a própria Fundação ou Igreja (MEDEIROS, 2013; CIDADE VIVA, 2014).

3.3 MÉTODO DE COLETA DE DADOS

Com a pretensão de se coletar os dados para uma análise e validação dos resultados, optou-se pelo método do questionário, definido como uma compilação de perguntas apresentadas aos pesquisados para serem respondidas sem a presença e/ou influência do entrevistador. Esse método proporciona obter o conhecimento da realidade dos pesquisados à respeito de suas crenças, opiniões, interesses, expectativas, situações vivenciadas, entre outros (GIL, 1999; MARCONI; LAKATOS, 2010, 2011).

Foi escolhido esse tipo de coleta pela sua abrangência significativa, por propiciar a aquisição de um vasto número de dados, pela liberdade de resposta, em virtude do anonimato, e também pela uniformidade na avaliação dos dados (GIL, 1999; MARCONI; LAKATOS, 2010, 2011). Esse instrumento ainda apresentou adequação com o objetivo da presente pesquisa, uma vez que permitiu o conhecimento das expectativas como também das

motivações dos voluntários da Fundação Cidade Viva, além dos seus aspectos sociodemográficos. No anexo, pode ser observado o instrumento mencionado.

Dessa maneira, os questionários foram aplicados nas reuniões previamente agendadas entre os meses de julho e agosto de 2014, com os candidatos a voluntários assim como com os grupos/ministérios da Fundação Cidade Viva. A coleta dos dados foi realizada na referida instituição.

3.4 MÉTODO DE ANÁLISE DE DADOS

Para a presente pesquisa, os dados foram analisados em planilha eletrônica, e de maneira quantitativa através de recursos e técnicas estatísticas do tipo descritivas, dentre as quais foram escolhidas a média, desvio padrão, coeficiente de variância e porcentagem. A média caracteriza-se por ser uma medida de tendência central sendo indicada em três situações: “quando os resultados se distribuem simetricamente em torno de um ponto central, quando se deseja obter à medida que possui mais estabilidade ou quando necessária a utilização posterior de outras medidas” (GIL, 1999, p.173-174). Assim, relacionada ao presente trabalho, a média foi utilizada para verificar como se deu a distribuição das razões motivacionais em relação ao trabalho voluntário bem como para subsidiar a análise das questões sociodemográficas.

O desvio padrão se refere a uma medida de dispersão que propõe a medição da distância média de indivíduos e a média grupal. O coeficiente de variância, por sua vez, além de indicar a variação dos dados em relação à média, ainda fornece uma medida relativa e independente da grandeza, expressa em porcentagem (GIL, 1999). Para fins do presente estudo, essas medidas foram empregadas para verificar a dispersão das motivações em relação ao trabalho voluntário, a fim de prever oscilações nas respostas e, conseqüentemente, a homogeneidade ou heterogeneidade das mesmas.

A medida estatística porcentagem, empregada nesse estudo, trata de “proporções que se multiplicam por 100 [...] e reduzem duas distribuições por frequência a uma base comum, simplificando muito a comparação” (MARCONI; LAKATOS, 2011, p.178). Logo, ela foi utilizada para analisar as perguntas do questionário referentes ao perfil sociodemográfico dos pesquisados, como, por exemplo, verificar e comparar o estado civil dos mesmos, formação acadêmica, ocupação e realização de trabalho voluntário em outra instituição.

3.5 VARIÁVEIS DE ANÁLISE

Para uma melhor compreensão do que foi mensurado no tópico seguinte desse presente trabalho, os quadros a seguir foram elaborados contendo as questões do instrumento de coleta com suas respectivas variáveis. O primeiro quadro faz referência às razões motivacionais para a realização do trabalho voluntário, o quadro posterior retrata os possíveis motivos de desligamento ou interrupção da atividade voluntária e o último quadro diz respeito às características sociodemográficas. Constata-se que todas essas variáveis foram embasadas pelo modelo teórico de Cavalcante (2012) utilizado no presente estudo.

Quadro 14: Motivos para realizar o trabalho voluntário.

Variáveis	Questões
Altruísta	1 à 5
Justiça social	6 à 9
Afiliação	10 à 13
Aprendizagem	14 à 17
Egoísta	18 à 22

Fonte: Adaptado de Cavalcante (2012).

Quadro 15: Motivos para desligamento do trabalho voluntário.

Variáveis	Questões
Escassez de recursos	23 à 25
Motivos Religiosos	26 e 27
Motivos Pessoais	28 à 30

Fonte: Adaptado de Cavalcante (2012).

Quadro 16: Características sociodemográficas.

Variáveis	Questões
Sociodemográfico (idade, gênero, renda, ocupação...)	31 à 36
Trabalho voluntário geral	37 à 42

Fonte: Adaptado de Cavalcante (2012).

3.6 CORRELAÇÃO DOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS, AOS MÉTODOS DE COLETA E AOS MÉTODOS DE ANÁLISE

Nesse item foram correlacionados de maneira objetiva, através do quadro abaixo, os objetivos específicos, aos métodos de coleta e aos métodos de análise:

Quadro 17 – Correlação dos objetivos específicos, aos métodos de coleta e aos métodos de análise.

Objetivos Específicos	Metas relacionadas	Método de análise
1 - Apresentar as expectativas dos candidatos a voluntários da Fundação Cidade Viva.	Conhecer o perfil sociodemográfico dos candidatos.	- Média; - Desvio padrão; - Coeficiente de variância; - Porcentagem;
	Identificar a motivação destes indivíduos.	- Média; - Desvio padrão; - Coeficiente de variância;
	Relacionar os dados sociodemográficos as motivações apresentadas.	- Correlação com teste de Bonferroni.
	Diferenciar grupos por características sociodemográficas em relação às suas motivações.	- Teste T para amostras independentes; - ANOVA;
2 - Elencar as razões dos voluntários para o ingresso na atividade voluntária na Fundação Cidade Viva.	Conhecer o perfil sociodemográfico dos candidatos.	- Média; - Desvio padrão; - Coeficiente de variância; - Porcentagem;
	Identificar a motivação destes indivíduos.	- Média; - Desvio padrão; - Coeficiente de variância;
	Relacionar os dados sociodemográficos as motivações apresentadas.	Correlação com teste de Bonferroni.
	Diferenciar grupos por características	- Teste T para amostras independentes;

	sociodemográficas em relação às suas motivações.	- ANOVA.
3 - Apontar os motivos preponderantes de saída dos voluntários da Fundação Cidade.	Identificar a motivação destes indivíduos.	- Média; - Desvio padrão; - Coeficiente de variância;
	Relacionar os dados sociodemográficos as motivações apresentadas.	- Correlação com teste de Bonferroni.
	Diferenciar grupos por características sociodemográficas em relação às suas motivações.	- Teste T para amostras independentes; - ANOVA.

Fonte: Próprio autor (2014).

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A seguir, serão apresentados os resultados obtidos mediante a aplicação do instrumento de coleta de dados junto aos pretensos e atuais voluntários da Fundação Cidade Viva, assim como sua análise. Esse item foi dividido em três partes, conforme os objetivos específicos descritos nesse estudo, sendo esses objetivos específicos correlacionados aos métodos de coleta e aos métodos de análise, conforme quadro 17: expectativas dos candidatos a voluntários da Fundação Cidade Viva; as razões dos voluntários para adesão na atividade voluntária na Fundação Cidade Viva, por fim, os motivos preponderantes para o desligamento dos voluntários da Fundação Cidade.

4.1 EXPECTATIVAS DOS PRETENSOS CANDIDATOS A VOLUNTÁRIOS DA FUNDAÇÃO CIDADE VIVA

A variável expectativa, como dito anteriormente, busca explicar o que as pessoas pretensas ao trabalho voluntário esperam dessa atividade. Nesse momento do estudo, a variável expectativa foi estudada por meio de quatro pontos. O primeiro conhecer o perfil sociodemográfico dos candidatos; o segundo, analisar a motivação desses indivíduos com a atividade voluntária; o terceiro, correlacionar os dados sociodemográficos com as motivações apresentadas; e, por fim, diferenciar grupos por características sociodemográficas em relação às suas motivações.

4.1.1 Análise sociodemográfica dos candidatos a voluntários da Fundação Cidade Viva

Nesse item do questionário, aplicado com as pessoas pretensas a atividade voluntária na Fundação Cidade Viva, procurou-se conhecer o perfil dos respondentes, assim como aspectos relativos a essa atividade, conforme quadro a seguir:

Quadro 18 – Expectativa – Dados sociodemográficos

Perfil dos respondentes	
Idade:	Média = 36,90 anos Desvio padrão = 15,79
Gênero:	Masculino = 32% Feminino = 68%
Qual o seu estado civil:	Solteiro(a) = 40,8% Casado(a) = 42,8% Separado(a)/Divorciado(a) = 11,2% Viúvo(a) = 1,6%
Formação acadêmica:	Fundamental incompleto = 1,2% Fundamental completo = 1,2% Médio incompleto = 4,0% Médio completo = 9,6% Superior incompleto = 23,6% Superior completo = 30,4% Pós-graduado = 27,2%
Renda familiar:	Média = R\$ 6.377,00 Desvio padrão = 5076,40
Qual a sua ocupação:	Autônomo – 14,8% Servidor público – 18,4% Empregado empresa privada – 18,4% Aposentado – 5,6% Dona de casa – 5,6% Estudante – 23,2% Outra – 2,0%
Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?	SIM = 47,3% NÃO = 52,2%
Algum outro amigo fez/faz trabalhos voluntários?	SIM = 70,1% NÃO = 28,6%
Já participou de outro trabalho voluntário?	SIM = 58,4% NÃO = 39,5%
É voluntário em outra instituição?	SIM = 9,1% NÃO = 90,1%
Foi convidado por alguém a se juntar à atividade?	SIM = 27,2% NÃO = 72,4%
Algum dos eventos abaixo estimulou a sua busca por uma atividade voluntária?	Ter um filho = 3,6% Morte de familiar = 3,6%

	Doença grave na família = 0,8% Ida para faculdade = 2,0% Síndrome do “ninho vazio” = 0,8% Mudança de emprego = 0,8% Mudança de estado civil = 4,0% Ter sido ajudado de alguma forma por voluntários = 6,4% Outro = 46,8%
--	--

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Tomando por base os dados expostos no quadro acima, no que diz respeito à idade, verificou-se uma média de 36,90 anos e desvio padrão de 15,79, o que demonstra uma alta dispersão na amostra em relação à distribuição da idade apresentada de 14 a 94 anos. Nesse sentido, salienta-se que a idade predominante nessa amostra foi de 31 anos. No que se refere ao gênero, há uma predominância de mulheres correspondendo a um percentual de 68% da amostra, já os homens estão representados por um percentual de 32%.

No que diz respeito ao estado civil, observa-se que a maioria corresponde a casados e solteiros, representando 42,8% e 40,8% da amostra, respectivamente. Já quanto à formação acadêmica dos respondentes há um excelente nível de escolaridade, haja vista que 23,6% dos participantes da pesquisa cursam algum tipo de graduação. Já 30,4% concluíram a graduação e 27,2% são pós-graduados, chegando a um total e 81,2% do total da amostra.

Em relação à renda familiar, constatou-se uma renda média mensal de R\$ 6.377,00, tendo uma variação compreendida entre R\$ 500,00 e R\$ 30.000,00. A variação correspondente às rendas é explicada em relação ao elevado desvio padrão de 5076,40. Esses dados revelam que a atividade voluntária desenvolvida, especificamente na Fundação Cidade Viva, será desempenhada por qualquer indivíduo independentemente da remuneração mensal percebida por cada um.

Uma última questão no delineamento do perfil sociodemográfico, em se tratando da ocupação dos pretensos a atividade voluntária da Fundação Cidade Viva, grande parte dos entrevistados alegaram desempenhar uma atividade profissional. Dos respondentes, 23,2% alegaram serem estudantes; 18,4%, servidores públicos e empregados de empresa privada; 14,8%, autônomos; 5,6%, aposentados e donas de casa; e, por fim, 2,0% optaram por outra opção. Em consonância com a literatura, segundo Azevedo (2007), Cavalcante (2012) e Trigueiro (2010), as informações aqui apresentadas encontram concordância com as

características do trabalho voluntário, tendo em vista que para a realização do mesmo só é necessário, em média, 4 horas de dedicação semanal.

Outro ponto do questionário trata-se sobre o trabalho voluntário e sua realização por familiares ou amigos. Nesse sentido, observa-se, em relação ao posicionamento dos respondentes, que 47,3% responderam que outro familiar fez ou faz trabalho voluntário. Já 70,1% afirmaram que algum amigo fez ou faz trabalho voluntário. Ao analisar esse cenário, constata-se que grande parte dos respondentes foram afirmativos no que diz respeito que as pessoas próximas atuando na atividade voluntária caracterizam-se como fator influenciador para os candidatos desempenharem a atividade voluntária.

Em relação à participação em outro trabalho voluntário, mais da metade dos respondentes, representados por 58,4% da amostra, responderam positivamente. Sobre a participação como voluntário em outra instituição, foi confirmado que 9,1% dos pretendidos candidatos a voluntários já realizam essa função em algum outro lugar. Em relação às informações aqui expostas, pressupõe-se, então, que a Fundação Cidade Viva conseguiu demonstrar a importância desse trabalho para os outros 90,9% respondentes, conscientizando-os e convocando-os a uma atuação inicial nessa instituição específica.

No que diz respeito ao convite realizado por alguém para a participação no trabalho voluntário, nota-se que 72,4% dos respondentes afirmaram que a escolha se deu por si própria, indicando que a necessidade de ajudar o outro, de ocupar o tempo livre, por observar o trabalho realizado pela Fundação Cidade Viva ou uma razão mais particular, foi o fator motivador para o exercício dessa atividade.

A última questão referiu-se a algum evento específico que estimulou a busca por uma atividade voluntária. Apesar das várias alternativas disponíveis, descritas no quadro 18, a maioria dos respondentes, representados por 46,8% do total, afirmaram ter outro motivo que não constava dentre as opções. Dessa forma, puderam-se compilar essas razões particulares em categorias, conforme quadro abaixo.

Quadro 19 – Expectativa - Outros motivos para o estímulo ao trabalho voluntário

Motivos que estimulam ao trabalho voluntário	Percentual da amostra
Motivos religiosos	42,95%
Ajudar alguém	26,92%
Fazer algo importante	12,18%
Fazer parte da comunidade	5,13%
Vontade própria	4,49%

Sair do comodismo	1,92%
Tempo disponível	1,92%
Convite de outra pessoa	1,92%
Novas amizades	1,92%
Curiosidade	1,92%
Mudança de cidade	1,92%
Término de um relacionamento	1,92%

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Em virtude dos resultados apresentados acima, entende-se que motivos religiosos e ajudar alguém foram os mais mencionados (69,87% ao todo) em virtude do que propõe a Fundação Cidade Viva, ou seja, tendo em vista os valores cristãos intrínsecos a essa instituição. Assim, verificou-se uma consonância com os eventos mais motivadores para a realização do trabalho voluntário.

Em virtude das informações apresentadas, pode-se inferir que o pesquisado padrão desta amostra pode ser considerado uma mulher, casada, com média de idade de 36 anos, terceiro grau completo, com renda familiar de R\$ 6.377,00, tendo como ocupação estudante. Destaca-se também que um pouco mais da metade de seus familiares fez/faz trabalhos voluntários e, entre seus amigos, a maioria fez/faz essa atividade voluntária. É importante destacar que, dentre esse público feminino, 58,4% já participou de outro trabalho voluntário, porém, em sua grande maioria, são voluntárias da própria Fundação Cidade Viva. Revela-se também que, para esse pesquisado padrão, não foi preciso ser convidado por alguém a se juntar a essa atividade, tendo como evento principal que estimulou sua busca por uma atividade voluntária os motivos religiosos e a possibilidade de ajudar alguém.

4.1.2 Análise das motivações dos candidatos a voluntários da Fundação Cidade Viva

Para a análise das motivações dos pretensos candidatos à voluntário da Fundação Cidade Viva, o item expectativas constitui cinco perfis que vão desde o altruísta ao egoísta, conforme quadro abaixo:

Quadro 20 – Expectativa - Perfil das motivações.

Perfil	Motivações	Entrada (até 1 ano)			
		N	Média	Desv. Padrão	Coef. Variância
Altruísta	Ajudar os outros	244	9,65	1,03	10,67%
	Mudar a vida das pessoas	245	8,89	1,87	21,04%
	Levar esperança aos menos favorecidos	241	9,51	1,27	13,30%
	Permitir que as pessoas tenham oport. de viver	243	8,89	1,77	19,94%
	Fazer algo importante	248	8,83	1,86	21,05%
Justiça Social	Cumprir o dever de cidadão	247	8,06	2,35	29,15%
	Reduzir injustiças sociais	249	8,51	1,95	22,92%
	Ser membro útil da comunidade que vivo	249	9,29	1,48	15,90%
	Colaborar com a melhoria social	248	9,04	1,53	16,89%
Afiliação	Conhecer pessoas com mesmos interesses	248	7,66	2,54	33,15%
	Fazer parte de um grupo	248	7,56	2,61	34,51%
	Fazer novos amigos	250	7,76	2,61	33,67%
	Conviver socialmente	249	7,56	2,61	34,49%
Aprendizagem	Aprender a lidar com pessoas	249	7,99	2,36	29,61%
	Aprender novos conhecimentos/habilidades	250	8,45	2,15	25,46%
	Buscar novos desafios	249	8,46	2,26	26,75%
	Aprender algo	246	8,37	2,23	26,61%
Egoísta	Ser reconhecido	246	3,91	3,03	77,49%
	Preencher tempo livre	248	3,79	3,10	81,67%
	Sentir-me melhor como pessoa	250	6,99	3,13	44,75%
	Aumentar autoestima	249	5,28	3,36	63,67%
	Me sentir importante	250	4,58	3,30	72,13%

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Tomando por base as informações do quadro acima, será analisado individualmente cada perfil de motivação, como fator altruísta sendo o primeiro. Esse fator, segundo Cavalcante *et al* (2011) e Cavalcante (2012), possui o sentido de auto sacrifício por parte do voluntário, que entende a possibilidade de envolvimento em situações de risco, insalubridade e periculosidade na prestação de auxílio ao próximo.

Tabela 01: Expectativa - Valores estatísticos do perfil altruísta

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente variância do perfil
Altruísta	1	9,65	1,03	10,67%	9,15	1,63	17,86%
	2	8,89	1,87	21,04%			
	3	9,51	1,27	13,30%			
	4	8,89	1,77	19,94%			
	5	8,83	1,86	21,05%			

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Nesse sentido, a partir dos dados da Tabela 01, considerou-se que esse perfil obteve uma média alta e um desvio padrão e coeficiente de variância baixos, tornando a amostra muito homogênea e bem próxima da média, não havendo oscilação significativa nas respostas obtidas. Essas informações indicam que os respondentes, em sua maioria, concordam que a atividade voluntária a ser desempenhada por eles na Fundação Cidade Viva demonstra renúncia e um trabalho desinteressado a si próprio e em favor do próximo.

O segundo perfil a analisado foi à justiça social. Esse fator, segundo Cavalcante (2012), refere-se à igualdade, cidadania e justiça social, já que se busca resgatar a cidadania, numa perspectiva local, através do auxílio a pessoas e comunidades em situações de exceção, como crianças, idosos e pacientes em hospitais, tendo como objetivo primordial a promoção e o resgate a cidadania dos mesmos.

No que se refere aos resultados expostos na Tabela 02, observa-se que o perfil justiça social apresenta uma média alta, tornando a amostra muito homogênea e bem próxima da média, não havendo oscilação significativa nas respostas obtidas levando em consideração os valores baixos do desvio padrão e coeficiente de variância. Desse modo, constatou-se que os respondentes, em sua maioria, apresentaram alto grau de interesse em contribuir com a melhoria social. A partir desse fato, pode-se inferir que esses candidatos a voluntários terão, possivelmente, todas as suas expectativas atendidas em virtude da Fundação Cidade Viva e de seus Ministérios apresentarem objetivos de cunho social no que se refere à melhoria da comunidade, como assistência a um outro indivíduo, prestação de atividades à própria Fundação ou Igreja. Não obstante, contribuem também com as questões no que se refere ao meio ambiente, estando essas ações sociais intrinsecamente ligadas com determinados deveres do cidadão.

Tabela 02: Expectativa - Valores estatísticos do perfil justiça social

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente variância do perfil
Justiça Social	6	8,06	2,35	29,16%	8,73	1,92	21,96%
	7	8,51	1,95	22,92%			
	8	9,29	1,48	15,90%			
	9	9,04	1,53	16,89%			

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

O terceiro perfil contempla motivos que buscam afiliação, além de outros relacionados à contribuição para a sociedade sob ótica amistosa, a partir dos quais o voluntário acredita compartilhar algo particular com alguém (CAVALCANTE *et al*, 2011; CAVALCANTE, 2012). Conforme resultados na Tabela 03, observa-se que o perfil analisado obteve valores medianos, havendo uma pequena redução das médias em relação aos perfis anteriores (altruísta e justiça social), porém, com resultados ainda expressivos. Percebeu-se também um desvio padrão de 2,59 indica certa dispersão nas respostas. Dentre as assertivas do perfil supracitado, observou-se uma amostra heterogênea tendo em vista um alto coeficiente de variância.

Tabela 03: Expectativa - Valores estatísticos do perfil afiliação

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente variância do perfil
Afiliação	10	7,66	2,54	33,15%	7,64	2,59	33,92%
	11	7,56	2,61	34,51%			
	12	7,76	2,61	33,67%			
	13	7,56	2,61	34,49%			

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Tomando por base os resultados da tabela acima, entende-se que os motivos relativos a esse perfil foram essenciais, mas não primordiais como expectativa aos pretendidos candidatos a atividade voluntária na Fundação Cidade Viva. Assim, os respondentes da amostra desse trabalho buscam, por exemplo, conhecer novas pessoas, fazer parte de um grupo e aumentar o círculo social, ao mesmo tempo em que procuram maneiras de prestar auxílio àqueles que precisam de ajuda.

O quarto perfil analisado refere-se à aprendizagem e, segundo Cavalcante (2012), trata-se de um perfil que não possui como motivação temas cruciais ou aflitivos. Por outro lado, a atividade voluntária desempenhada nesse perfil provoca no voluntário a sensação simultânea de prover a si próprio e a vida do próximo. Nesse contexto, o voluntário tem interesse no autodesenvolvimento através da procura por competências e habilidades específicas.

Tabela 04: Expectativa - Valores estatísticos do perfil aprendizagem

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente variância do perfil
Aprendi zagem	14	7,99	2,36	29,61%	8,32	2,26	27,15%
	15	8,45	2,15	25,46%			
	16	8,46	2,26	26,75%			
	17	8,37	2,23	26,61%			

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Assim, com os resultados da Tabela 04, verificou-se valores elevados atribuídos ao perfil aprendizagem no que diz respeito às médias, com um desvio padrão de 2,26 indicando dispersão nas respostas dos respondentes, assim como um coeficiente de variância de 27,15%, apresentando uma amostra heterogênea. Conforme essas informações, percebe-se que os pretensos candidatos à atividade voluntária da Fundação Cidade Viva procuram contribuir com causas sociais, mas não é algo centrado ou de tamanha importância em virtude da maior preocupação com o aprendizado próprio.

Por fim, o último perfil apresenta características mais egoístas. Esse perfil refere-se ao ego, status, privilégios e proteção. O voluntário tem interesse na promoção pessoal junto a indivíduos ou comunidades (CAVALCANTE, 2012). À custa das informações fornecidas na tabela abaixo, o perfil egoísta obteve valores medianos no que diz respeito às médias. Já o desvio padrão apresenta-se de forma elevada, com o valor de 3,39 indicando dispersão nas respostas dos respondentes, assim como um coeficiente de variância de 68,98% representando uma amostra heterogênea. Nesse sentido, pode-se inferir que esses respondentes não estão preocupados com o seu status, autopromoção, privilégios ou reputação própria, apresentando interesse apenas no combate às desigualdades sociais e o auxílio aos necessitados. Com essa análise, balizada a partir dos dados trazidos na tabela 05, demonstra-se que os resultados

apresentados favorecem a Fundação estudada, haja vista a compreensão de que os pretendidos candidatos a atividade voluntária na Fundação Cidade Viva darão o melhor de si no desempenho das suas atribuições, sem necessariamente manter a autoimagem ou de se autoafirmar.

Tabela 05: Expectativa - Valores estatísticos do perfil egoísta

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente variância do perfil
Egoísta	18	3,91	3,03	77,49%	4,91	3,39	68,98%
	19	3,79	3,10	81,67%			
	20	6,99	3,13	44,75%			
	21	5,28	3,36	63,67%			
	22	4,58	3,30	72,13%			

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Dentre as assertivas do perfil egoísta, foram percebidas médias consideravelmente baixas. Tomando por base a questão 20, esta apresentou média um pouco superior e um alto coeficiente de variância, refletindo em uma amostra muito heterogênea. Devido a essas informações, entende-se que alguns dos respondentes procuram voluntariar-se na Fundação visando ‘tornar-se uma pessoa melhor’, apesar desse motivo não ser o principal para a maioria deles. Nesse sentido, justifica a afirmativa 20 ter obtido a maior média do perfil egoísta o fato de a Fundação Cidade Viva repassar seus valores cristãos às pessoas que tem contato com ela, e essas entendem que o ato de prestação de assistência ao próximo proporciona um sentimento positivo, antes mesmo da realização do trabalho voluntário.

Por meio do que foi exposto, no que diz respeito às expectativas dos pretendidos candidatos a atividade voluntária na Fundação Cidade Viva, percebe-se que os candidatos a voluntários mais se identificaram com os motivos altruístas, haja vista essa informação garantir-se harmonicamente em quase toda a sua totalidade no que diz respeito a esse perfil. Verificou-se que esse perfil é consonante a respeito do que a Fundação Cidade Viva propõe, segundo explícito no seu Estatuto:

A Fundação Cidade Viva busca promover a restauração da dignidade do ser humano, contribuindo em áreas sociais relevantes através de ações de apoio à família, educação, cultura e lazer, saúde, geração de emprego e renda, ao meio ambiente, promoção da ética, direito, cidadania e valores cristãos (FUNDAÇÃO CIDADE VIVA, 2014).

Em razão disso, o perfil que obteve a menor aceitação entre os pretensos candidatos à voluntários na Fundação Cidade Viva foi o egoísta, ratificando que a ajuda aos que precisam é fator preponderante.

Os motivos altruístas e de justiça social, apontados com maiores médias na amostra, mostraram-se concordantes com as expectativas dos candidatos a voluntários na Fundação estudada. Por outro lado, os perfis “afiliação” e “aprendizagem”, em relação a suas médias, desvio padrão e coeficiente de variância, apresentaram uma dispersão nas respostas de seus respondentes. Por fim, o perfil “egoísta”, aparece com a menor média da amostra, apontando um baixo interesse dos indivíduos a se engajarem na atividade voluntária da Fundação Cidade Viva. Nesse sentido, todos os resultados alcançados nesse estudo, no momento expectativa, estão em sintonia com o modelo de Cavalcante (2012), que serviu de modelo para este trabalho.

Outros estudos como o de Cavalcante *et al* (2011) na Pastoral da Criança em João Pessoa – PB, em relação a expectativa dos candidatos a atividade voluntária, chegaram a resultado semelhante, apontando que as maiores médias do estudo se encontram entre os níveis “altruístas” e “justiça social”, com o perfil egoísta apresentando a menor média da amostra. Ratificando esse pensamento, estudos como os de Clary, Snyder e Ridge (1992) indicaram que características motivacionais influenciadas pelo altruísmo estimulam os pretensos candidatos à atividade voluntária a se tornarem voluntários. Na mesma linha conceitual, Moura e Souza (2008), em uma pesquisa na Pastoral da Criança no município de Tianguá, localizada no Estado do Ceará, chegaram aos mesmos resultados que apontavam os valores altruístas como sendo o principal indicador e motivador estimulante para o indivíduo participar da atividade voluntária. Nessa mesma concepção, o estudo de Mascarenhas *et al* (2013), realizado em uma filial de um banco americano no Brasil, trata de discutir as motivações que influenciam o indivíduo a atuar na atividade voluntária. O estudo chegou ao resultado de que o principal fator de motivação que influencia o indivíduo a atuar nesse tipo de atividade é o de caráter altruísta, sendo essa a razão alegada pelos respondentes como a inicial e decisiva para o engajamento na atividade.

Em consonância com a teoria proposta por Cavalcante (2012), o estudo mostrou-se alinhado com a teoria no tocante ao momento expectativa. Já sobre a contribuição trazida para a Fundação estudada, o estudo aponta para o direcionamento dos seus esforços na mensagem centrada no altruísmo e justiça social como os principais perfis aceitos pelos respondentes. Nesse sentido, isso potencializa a aceitação daqueles que pretendem a engajar-se na atividade

voluntária da Fundação, sendo um fator positivo para um sólido investimento na base de seus futuros voluntários e evitando, dessa forma, a rotatividade na organização.

4.1.3 Análise da correlação entre dados sociodemográficos e motivações – Fator “expectativa”

Nesse item do estudo, o momento expectativa, buscou-se verificar correlações entre os perfis “sociodemográficos” dos candidatos à atividade voluntária na Fundação Cidade Viva e as variáveis de motivação. Essas correlações foram dispostas da seguinte forma: correlação entre idade e motivação; formação acadêmica e motivação, e, por fim, renda e motivação.

a) Correlação entre idade e motivações

Para a análise das correlações entre idade e motivações, no momento expectativa dos candidatos à voluntário da Fundação Cidade Viva, foram observadas nove correlações negativas, fracas, sendo duas de alta significância, conforme tabela abaixo:

Tabela 06: Expectativa – Correlações entre idade e motivações

Perfil Sociodemográfico		Motivações	Correlação
Idade			
Pearson Correlation	-,161*	Ajudar aos outros (Alt. – 01)	1
Sig. (2-tailed)	,012		
N	244		
Pearson Correlation	-,154*	Mudar a vida das pessoas (Alt. – 02)	2
Sig. (2-tailed)	,017		
N	242		
Pearson Correlation	-,163*	Permitir que as pessoas tenham oportunidade de viver (Alt. – 04)	3
Sig. (2-tailed)	,011		
N	243		
Pearson Correlation	-,165*	Colaborar com a melhoria social (Jus. Soc. – 04)	4
Sig. (2-tailed)	,010		
N	242		
Pearson Correlation	-,151*	Aprender a lidar com pessoas (Aprend. – 01)	5
Sig. (2-tailed)	,019		

N	243		
Pearson Correlation	-,161*	Aprender novos conhecimentos/habilidades (Aprend. – 02)	6
Sig. (2-tailed)	,011		
N	245		
Pearson Correlation	-,141*	Buscar novos desafios (Aprend. – 03)	7
Sig. (2-tailed)	,028		
N	242		
Pearson Correlation	-,220(**)	Aprender algo (Aprend. – 04)	8
Sig. (2-tailed)	,001		
N	240		
Pearson Correlation	-,193(**)	Me sentir importante (Ego. – 05)	9
Sig. (2-tailed)	,002		
N	245		

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

As sete primeiras correlações, conforme a tabela acima, se apresenta como uma correlação negativa fraca, sendo as três primeiras pertencentes ao perfil “altruísta”; a quarta, à “justiça social”; a quinta, sexta e a sétima, ao perfil “aprendizagem”. A oitava e a nona correlações apresentaram-se de forma negativa e fraca, porém, de alta significância, sendo ambas pertencentes aos perfis “aprendizagem” e “egoísta”, respectivamente.

A primeira, segunda e terceira correlação, todas relacionadas ao perfil “altruísta – 1, 2 e 4”, respectivamente, denotam que à medida que os valores atribuídos à idade diminuem, aumenta a percepção do pretensão voluntário em ajudar aos outros para mudar a vida das pessoas, assim como para permitir que as pessoas tenham oportunidade de viver. Nesse sentido, as correlações revelam que os pretensos voluntários mais jovens teriam suas motivações baseadas em buscar ajudar aos outros, além de levar esperança e dignidade aos menos favorecidos, ficando explícito que a sua decisão está relacionada à promoção do bem-estar do outro. Já as pessoas com mais idade tendem a expressar de forma menor suas motivações em relação a se doar na causa do próximo.

A quarta correlação pertencente ao perfil “justiça social - 04”, assim como as anteriores, apresenta-se de forma inversamente proporcional, haja vista que quanto menor a idade, maior foi a sua percepção em colaborar com a melhoria social. Nesse sentido, os indivíduos mais jovens apresentam suas decisões para o engajamento na atividade voluntária na Fundação Cidade Viva embasados na percepção de ser útil, assim como para contribuir na

redução das injustiças sociais na comunidade onde vive. Nessa realidade, os indivíduos com mais idade percebem a “justiça social” de forma mais passiva, já que sua participação na área social no local onde vive tende a ser menos participativa.

Já as correlações 5, 6, 7 e 8, relacionadas ao perfil “aprendizagem – 01, 02, 03 e 04”, respectivamente, apresentam-se de forma que, à medida que a idade do indivíduo pretendo a atividade voluntária diminui, maior a sua percepção em participar da atividade voluntária na Fundação estudada em relação a aprender lidar com pessoas, aprender novos conhecimentos/habilidades, buscar novos desafios e, aprender algo, respectivamente. Nesse sentido, infere-se que os candidatos mais jovens na atividade voluntária têm suas motivações em engajar-se na Fundação Cidade Viva por meio do autodesenvolvimento através da procura em competências e habilidades específicas. Já os candidatos com maior idade não possuem, de maneira específica, motivações voltadas para aprender algo ou na busca de novos conhecimentos, e sim em se sentir úteis em levar o bem-estar às outras pessoas. Destaca-se aqui a correlação 8, haja vista ter apresentado maior significância dentre os resultados apresentados no que diz respeito à motivação “aprender algo”. Essa última motivação, apesar de as demais não serem de menor importância, representa um ponto relevante para que a Fundação estudada possa atuar de forma pontual na seleção de seus voluntários, já que os candidatos estão mais propícios a engajar-se nessa atividade para buscarem novos conhecimentos, como aprender algo.

Por fim, temos a correlação 9, pertencente ao perfil “egoísta - 05”. Essa última correlação apresentou-se de maneira significativa em relação aos dados apresentados, demonstrando que os indivíduos de menor idade são motivados a engajar-se na atividade voluntária buscando se sentir importantes. Essa motivação reflete no aumento da autoestima do candidato, além de fazê-lo sentir-se melhor como pessoa, estando vinculada à perspectiva de autoproteção, que, segundo Cavalcante (2012), é mediada pela ideia de obtenção de vantagens próprias, mesmo que ligadas ao coletivismo de forma secundária.

b) Correlação entre formação acadêmica e motivações

Para a análise das correlações entre formação acadêmica e motivações, no momento expectativa dos candidatos à voluntário da Fundação Cidade Viva, foram observadas cinco correlações, das quais duas são correlações positivas fracas, dentre elas uma com alta

significância. As três correlações restantes apresentam-se de forma negativa fraca, conforme tabela abaixo:

Tabela 07: Expectativa – Correlações entre formação acadêmica e motivações

Perfil Sociodemográfico		Motivações	Correlação
Formação Acadêmica			
Pearson Correlation	,225(**)	Ser membro útil na comunidade que vivo (Jus. Soc. – 03)	1
Sig. (2-tailed)	,000		
N	249		
Pearson Correlation	,155*	Colaborar com a melhoria social (Jus. Soc. – 04)	2
Sig. (2-tailed)	,015		
N	247		
Pearson Correlation	-,141*	Ser reconhecido (Ego. – 01)	3
Sig. (2-tailed)	,029		
N	241		
Pearson Correlation	-,155*	Preencher tempo livre (Ego. – 02)	4
Sig. (2-tailed)	,015		
N	247		
Pearson Correlation	-,139*	Aprender a lidar com pessoas (Ego. – 05)	5
Sig. (2-tailed)	,028		
N	250		

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Conforme as informações descritas na tabela acima, observa-se que as correlações 1 e 2 apresentam uma correlação positiva fraca pertencente ao perfil “justiça social – 03 e 04”. Já as três últimas apresentam uma correlação negativa fraca, pertencentes ao perfil “egoísta – 01, 02 e 05”.

As correlações 1 e 2 denotam que à medida que os valores atribuídos à formação acadêmica aumentam, aumenta o desejo do pretense voluntário a ser membro útil na comunidade que vive, assim como o de colaborar com a melhoria social, respectivamente. Apesar das correlações serem fracas, a correlação 1 apresenta-se de forma significativa, o que pode revelar indícios de uma possível relação causal entre a formação acadêmica e o motivo “ser membro útil na comunidade que vive”. Já as correlações 3, 4 e 5, apresentam-se de forma que, à medida que a formação acadêmica do indivíduo pretense à atividade voluntária diminui, maior será sua percepção em participar da atividade voluntária na Fundação estudada

em relação a ser reconhecido, preencher tempo livre e aprender lidar com pessoas, respectivamente.

c) Correlação entre renda e motivações

Nessa fase da pesquisa, em relação à análise das correlações entre renda e motivações, no momento expectativa dos candidatos a voluntário da Fundação Cidade Viva, foram observadas apenas uma correlação, sendo ela negativa fraca e de baixa significância, conforme mostra a tabela abaixo.

Tabela 08: Expectativa – Correlações entre renda e motivações

Perfil Sociodemográfico		Motivações	Correlação
Renda			
Pearson Correlation	-,147*	Preencher tempo livre (Ego. – 02)	1
Sig. (2-tailed)	,021		
N	247		

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Em relação às informações na tabela acima, observa-se que a correlação 1 apresenta-se como uma correlação negativa fraca, pertencente ao perfil “egoísta – 01”. Essa correlação denota que à medida que os valores atribuídos à renda diminui, aumenta a percepção do pretense voluntário a preencher o tempo livre.

Tomando por base os resultados alcançados nas correlações entre os dados sociodemográficos e as motivações no fator “expectativa”, chegou-se a algumas conclusões. Em primeiro lugar, no que concerne às correlações entre idade e motivações, observa-se que estudo como o de Matsuda (2002) chegou a resultados semelhantes na medida em que apontaram que, quanto menor a idade do pretense candidato a engajar-se na atividade voluntária aumenta, menor também é a sua motivação na participação dessa atividade. Essa informação evidenciada vem ratificar este estudo, já que o resultado da pesquisa entre os entrevistados, no perfil dos respondentes, no quadro 18, aponta para a maioria do público jovem, com média de 36,9 anos, haja vista a distribuição de idade na amostra ter sido de 14 a 94 anos, tendo como idade predominante 31anos, caracterizando, desta forma, a baixa faixa etária entre os respondentes. Outro estudo que corrobora com o resultado desta pesquisa é o de Silva e Villela (2008), que mostra, em seus resultados, que a motivação para o

engajamento dos candidatos para atividade voluntária permeia o público jovem, na faixa etária entre 20 e 39 anos.

Nesse sentido, é importante observar que os resultados obtidos na Fundação Cidade Viva não se distanciam dos outros estudos acima citados, haja vista a fundação estudada ter, em seu contexto, o ingresso de pessoas com menor idade motivadas a desenvolverem a atividade voluntária. Infere-se, assim, que, devido à procura do público jovem para engajar-se na atividade voluntária, a Fundação deverá focalizar sua atenção, assim como ajustar as motivações apontadas nesse estudo como primordiais para o ingresso no voluntariado, em atividades voltadas para os indivíduos nessa faixa etária como forma de incentivar esses jovens a fazerem parte dessa atividade voluntária. Nesse contexto, a Fundação estudada poderá ter um saldo positivo ao garantir a permanência e o maior comprometimento desses indivíduos em suas atividades desenvolvidas, evitando a rotatividade na organização.

Além disso, é importante não se desconsiderar dois pontos. O primeiro tem relação com o público que possui idade superior ao público jovem/adulto, haja vista que foi o público com faixa etária superior o que demonstrou estar motivado para doar e contribuir de alguma forma com o bem-estar social. O outro ponto se reporta à correlação 09, que apresenta valores significativos quanto ao perfil egoísta dos respondentes. Nesse sentido, pode-se concluir que os candidatos de faixa etária jovem também possuem suas motivações para o engajamento na atividade voluntária relacionadas a sentir-se importante, estando esse resultado justificado, segundo Batson (2002) e Cavalcante (2012), pelo fato de que, no perfil egoísta, as pessoas valorizam o próprio bem-estar. Pode-se também inferir que os jovens compreendidos nesse perfil mostram-se motivados para exercerem a atividade voluntária, percebendo que ela é algo importante que pode levá-los a resultados gratificantes.

Em segundo lugar, em relação às correlações entre a formação acadêmica e as motivações, o estudo de Sevignani (2007), que aborda o “Terceiro Setor: a participação do voluntariado na gestão do social em Foz do Iguaçu”, mostra em seus resultados, considerando o nível de escolaridade, que os maiores índices de envolvimento com a atividade voluntária encontram-se presentes em alunos de nível superior, representados por 57% da amostra; 22% são formados por pessoas que completaram o ensino médio; e 8% possuem o ensino médio incompleto. Outro estudo que corrobora com o resultado da pesquisa na Fundação Cidade Viva, é o de Bang e Ross (2009), que trata da motivação e satisfação do voluntário, trazendo em seus resultados que os candidatos à voluntário em sua grande maioria possuem pós-graduação, graduação e/ou cursam alguma faculdade, estando os menores resultados no grupo

que possui segundo e primeiro graus. Diante dessas informações, pode-se inferir que os candidatos à voluntários da Fundação Cidade Viva com maior formação acadêmica tem maior intenção em engajar-se na atividade voluntária movidos por razões que envolvem justiça social. Já os de menor formação acadêmica são propensos a engajar-se nessa atividade movidos por razões pessoais.

Por fim, apresentamos a correlação entre a renda e as motivações. A pesquisa de Silva e Villela (2008), que busca identificar os fatores motivacionais que movem o cidadão voluntário em comparação aos que desenvolvem o trabalho remunerado, concluiu que aqueles que possuem renda mais baixa são mais propensos a desempenhar a atividade voluntária, dado que 22% dos entrevistados possuem renda entre 2 e 4 salários mínimos; 19,31% possuem mais de 16 salários mínimos; 13,63% não possuem renda declarada; 13,63% possuem entre 5 e 7 salários mínimos; 3,41%, entre 8 e 10 salários mínimos; 6,81%, entre 11 e 13 salários mínimos; 5,68%, entre 14 e 16 salários mínimos; e 3,41% não responderam. Nesse mesmo estudo, a ocupação do tempo foi citada como uma das motivações que levaram esse público a participar da atividade voluntária. Desse modo, diante dos dados desta pesquisa, pôde-se inferir que, devido a baixa remuneração dos candidatos a voluntários, estes poderão ter maior tempo livre para ocupar com outra atividade, nesse caso, a atividade voluntária.

4.1.4 Análise das diferenças entre grupos

Nesse item foram estabelecidas as diferenças estatisticamente neste estudo em relação aos candidatos à atividade voluntária na Fundação Cidade Viva. Nesse sentido, buscou-se diferenças entre grupos nas questões que compõem a parte sociodemográfica do questionário, no momento “expectativa”.

Foram encontradas, por meio da utilização da ANOVA e com teste de Bonferroni e T-Test, quatro diferenças entre grupos especificamente vinculadas à formação acadêmica, ao fato de algum familiar ter feito ou faz trabalho voluntário, à ocupação e ao fato de ter participado de outro trabalho voluntário. Em relação à primeira diferença entre grupos, “formação acadêmica” apresentou diferença entre todas as relações encontradas na formação “Fundamental incompleto”, com todas as variáveis relacionadas em “Altruísmo – 1; 2; e 3”, como demonstram os quadros 21, 22 e 23 abaixo.

Quadro 21: Diferença entre grupos – Formação acadêmica – Altruísta - 1

Variável de “expectativa”	
Formação acadêmica	Média das Variáveis da Motivação Altruísta – 1 (Ajudar aos outros)
“Fundamental incompleto” Média = 5,33	“Fundamental completo” Média do grupo = 10,00
	“Médio incompleto” Média do grupo = 9,90
	“Médio completo” Média do grupo = 9,67
	“Superior incompleto” Média do grupo = 9,86
	“Superior completo” Média do grupo = 9,39
	“Pós-graduado” Média do grupo = 9,43

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Quadro 22: Diferença entre grupos – Formação acadêmica – Altruísta - 2

Variável de “expectativa”	
Formação acadêmica	Média das Variáveis da Motivação Altruísta – 2 (Mudar a vida das pessoas)
“Fundamental incompleto” Média = 5,67	“Superior completo” Média do grupo = 9,39

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Quadro 23: Diferença entre grupos – Formação acadêmica – Altruísta - 3

Formação acadêmica	Média das Variáveis da Motivação Altruísta – 3 (Levar esperança aos menos favorecidos)
“Fundamental incompleto” Média = 5,00	“Fundamental completo” Média do grupo = 9,67
	“Médio incompleto” Média do grupo = 9,50
	“Médio completo” Média do grupo = 9,50
	“Superior incompleto” Média do grupo = 9,61
	“Superior completo” Média do grupo = 9,47
	“Pós-graduado” Média do grupo = 9,26

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Estas relações demonstraram que a formação acadêmica “Fundamental incompleto” obteve médias menores em relação a todas às outras variáveis e motivações, que obtiveram médias mais altas. Nesse sentido, infere-se que os candidatos a voluntários da Fundação

estudada que possuem ensino fundamental incompleto têm sentimentos menos altruístas do que os demais, já que apresentaram médias menores, o que revela que não possuem motivação ligada ao sentimento de ajudar ao próximo.

Tomando por base os resultados acima, o estudo de Caldana et al (2012), que investigou os desafios e limites do voluntariado para a organização do trabalho e teve como objetivo caracterizar os voluntários e compreender a diversidade de sentidos presentes nas ações voluntárias, traz resultados que podem auxiliar o entendimento dos resultados obtido na Fundação Cidade Viva, já que aqueles revelam que os grupos de escolaridade superior, aqui com destaque para o curso de psicologia, se diferenciam por serem mais altruístas do que os grupos de escolaridade inferior. Sendo assim, pode-se inferir que os pretendentes candidatos à atividade voluntária na Fundação estudada que possuem maior nível de escolaridade tendem a perceber as atividades que envolvam ajudar ao próximo como motivação para o seu engajamento no voluntariado, sendo essa a razão maior nesse grupo do que no grupo que possui menor grau de escolaridade.

No que diz respeito à segunda diferença entre grupos, “algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?”, houve diferença em relação à motivação “Afiliação – 4”, demonstrada na figura abaixo.

Quadro 24: Diferença entre grupos – “algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?”

Variável de “expectativa”	
Diferença entre grupos	Motivação
“algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?” Sim = 7,96 Não = 7,30	Afiliação – 4 “Conviver socialmente”

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Em relação à diferença entre grupos acima, percebe-se que os indivíduos pretendentes a atividade voluntária na Fundação Cidade Viva que possuem familiares que fizeram ou fazem trabalho voluntário entendem que a atividade voluntária também serve para conviver socialmente, já que a média desse grupo foi a maior. Ratificando as informações descritas acima, estudo de Piccoli (2009) apresentou em seus resultados que o fato de conhecidos ou familiares participarem ou terem participado de alguma atividade voluntária influencia positivamente no engajamento dessas pessoas nesse tipo de atividade.

É importante observar que a variável “conviver socialmente” é positiva para ser observada e analisada pela Fundação estudada, na medida em que poderá estimular esses indivíduos a convidarem seus familiares para conhecerem e participarem da atividade voluntária, formando grupos que estimularão o convívio social e a permanência por mais tempo na Fundação.

Já a terceira diferença entre grupos, “qual a sua ocupação?”, houve diferença entre as relações “Aposentado” X “Estudante” nas variáveis “Alt - 2, e Ego - 5”, conforme os quadros (25 e 26), apresentados abaixo respectivamente.

Quadro 25: Diferença entre grupos – “Qual a sua ocupação?”

Variável de “expectativa”			
Diferença entre grupos “Qual a sua ocupação?”		Motivações	
“Aposentado” Média = 7,36	X	“Estudante” Média = 9,48	Alt - 2 “Mudar a vida das pessoas”

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Quadro 26: Diferença entre grupos – “Qual a sua ocupação?”

Variável de “expectativa”			
Diferença entre grupos “Qual a sua ocupação?”		Variáveis	Motivações
“Aposentado” Média = 2,79	X	“Estudante” Média = 5,90	Ego - 5 “Me sentir importante”

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Os quadros 25 e 26 demonstram que a variável “estudante” obteve média superior à variável “aposentado”. No primeiro caso (quadro 25), pode-se inferir que os pretendidos candidatos a voluntário na Fundação estudada que têm ocupação de estudante entendem, em maior quantidade, que a atividade voluntária também serve para mudar a vida das pessoas, tendo como característica uma tendência propícia à motivação altruísta. Por outro lado, sobre os que são aposentados, por apresentarem média inferior, pode-se concluir que entendem com menor ênfase altruísta que a atividade voluntária serve para mudar a vida das pessoas.

Já em relação ao segundo caso (quadro 26), a relação entre a ocupação “estudante” e “aposentado” apresenta-se de forma semelhante ao do quadro 25, já que os estudantes obtiveram a maior média e os aposentados a menor média. Aqui, por se tratar de motivações de cunho egoístas, infere-se que os candidatos a voluntários entendem que a atividade voluntária também serve para se sentirem importantes, sendo essa a motivação percebida em

menor quantidade pelos candidatos aposentados, já que a sua média foi baixa em relação aos estudantes.

Corroborando com o resultado do quadro 25, o estudo de Moraes *et al* (2014), que trata da motivação e felicidade no trabalho voluntário, apresenta em seus resultados que a profissão “estudante” obteve a maior quantidade em relação às respostas dos questionários, com um percentual de 43%, seguida do perfil altruísta, que obteve a maior média dentre os outros perfis analisados: justiça social, afiliação, aprendizagem e egoísta. Já em relação ao resultado do quadro 26, o estudo de Oliveira *et al* (2010), referente a importância do trabalho voluntário no desenvolvimento de competência do estudante, traz como resultado que os estudantes foram a maioria da amostra, possuindo como perfil preponderante para motivar-se à desempenhar a atividade voluntária o “egoísta”, tendo como principal característica em seu resultado o sentimento de alcançar posições de liderança.

Por último, a diferença entre grupos “já participou de outro trabalho voluntário?”, houve diferença em relação à motivação “Ego – 1”, demonstrada na quadro abaixo.

Quadro 27: Diferença entre grupos – “já participou de outro trabalho voluntário?”

Variável de “expectativa”		
Diferença entre grupos		Motivações
“Já participou de outro trabalho voluntário?”		Ego – 1
	X	“Ser reconhecido”
Sim	3,59	
Não	4,48	

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

A diferença entre grupos exposta acima demonstra que os indivíduos pretensos à atividade voluntária na Fundação que já participaram de outro trabalho voluntário entendem que a atividade voluntária não necessariamente, serve para conseguir reconhecimento, haja vista sua média ter sido maior.

Os resultados aqui apresentados mostram, através dos quadros 25 e 26, respectivamente, que devido aos estudantes possuírem características altruístas e egoístas como motivos para desempenhar a atividade voluntária, esses pontos são de fundamental importância para reflexão e análise pela Fundação no sentido de estimular esses indivíduos a focarem e desenvolverem seus talentos, motivando sua participação nessa atividade. Dessa forma, poder-se-á baixar o nível de rotatividade e aumentar o comprometimento e o engajamento desses indivíduos na Fundação estudada. Já em relação às informações do

quadro 27, Bang *et al* (2009) através da análise e satisfação individual dos voluntários, chegou, também, através de seus estudos, ao resultado de que a maioria de seus entrevistados já havia participado de alguma outra atividade voluntária, tendo suas motivações baseadas no altruísmo. Já os entrevistados que não participaram de nenhuma outra atividade voluntária tinham como motivação para o ingresso nessa atividade o fator expresso nos valores de crescimento pessoal (ganhar novas perspectivas, sentir-se importante e necessário). Nesse contexto, infere-se que, devido à atividade voluntária estar em expansão no mundo, assim como no Brasil, conforme relatório revelado pela Organização das Nações Unidas – ONU (2011), observa-se que esse voluntário tende a participar menos em outra atividade voluntária. Nesse sentido, o estudo na Fundação Cidade Viva revela que, o que leva o candidato a motivar-se para ser reconhecido não está relacionado necessariamente ao fato de ter trabalhado em outra ação voluntária, assim como ter tido outras experiências nessa atividade.

4.2 RAZÕES DOS VOLUNTÁRIOS PARA ADESÃO NA ATIVIDADE VOLUNTÁRIA DA FUNDAÇÃO CIDADE VIVA

O fator “entrada” busca explicar as razões pelas quais os voluntários atuantes na Fundação Cidade Viva ingressam nessa atividade. A diferencia entre esse fator e o de expectativa está ligada ao tempo de ingresso desses voluntários na atividade voluntária, haja vista o fator entrada relacionar-se aos motivos de adesão dos voluntários nessa atividade em um período de até um ano. Por outro lado, o fator expectativa procura explicar o que os pretensos candidatos a voluntários esperam dessa atividade.

Nesse momento do estudo, a variável entrada foi analisada em detrimento dos quatro pontos a seguir: o primeiro será conhecer o perfil sociodemográfico dos candidatos; o segundo, analisar a motivação desses indivíduos com a atividade voluntária; o terceiro, correlacionar os dados sociodemográficos as motivações apresentadas; e, por fim, diferenciar grupos por características sociodemográficas em relação às suas motivações e por ministérios.

4.2.1 Análise sociodemográfica dos voluntários da Fundação Cidade Viva

Nesse item do questionário, aplicado com os voluntários da Fundação Cidade Viva que estão até um ano nessa atividade, procurou-se conhecer o perfil dos respondentes, assim como aspectos relativos a essa atividade, sistematizados no quadro a seguir:

Quadro 28 – Entrada – Dados sociodemográficos

Perfil dos respondentes	
Idade:	Média = 37,05 anos Desvio padrão = 11,78
Gênero:	Masculino = 39% Feminino = 61%
Qual o seu estado civil:	Solteiro(a) = 40% Casado(a) = 53% Separado(a)/Divorciado(a) = 6% Viúvo(a) = 1,5%
Formação acadêmica:	Fundamental incompleto = 1,5% Fundamental completo = 1,5% Médio incompleto = 9% Médio completo = 13% Superior incompleto = 26% Superior completo = 30% Pós-graduado = 27%
Renda familiar:	Média = R\$ 5.986,52 Desvio padrão = 4529,02
Qual a sua ocupação:	Autônomo – 17% Servidor público – 25% Empregado empresa privada – 17% Aposentado – 8% Dona de casa – 3% Estudante – 10% Outra – 22%
Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?	SIM = 53% NÃO = 44%
Algum outro amigo fez/faz trabalhos voluntários?	SIM = 80% NÃO = 15%
Já participou de outro trabalho voluntário?	SIM = 65% NÃO = 35%
É voluntário em outra instituição?	SIM = 18% NÃO = 82%
Foi convidado por alguém a se juntar à atividade?	SIM = 47% NÃO = 50%
Algum dos eventos abaixo estimulou a sua busca por uma atividade voluntária?	Ter um filho = 1,5% Morte de familiar = 9%

	Doença grave na família = 0% Ida para faculdade = 0% Síndrome do “ninho vazio” = 0% Mudança de emprego = 0% Mudança de estado civil = 3% Ter sido ajudado de alguma forma por voluntários = 11% Outro = 70%
--	---

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Em relação os dados expostos no quadro acima, no que diz respeito à idade, verificou-se uma média de 37,05 anos e desvio padrão de 11,78, demonstrando uma alta dispersão na amostra em relação à distribuição, com idades entre 15 a 67 anos. Nesse sentido, salienta-se que a idade predominante nessa amostra foi de 43 anos. No que se refere ao gênero, há uma predominância de mulheres, que correspondem a 61% da amostra. Já os homens estão representados por um percentual de 39%.

No que diz respeito ao estado civil, observa-se que, em sua maioria, encontram-se os casados e solteiros representados por 53% e 40% do total, respectivamente. Já quanto à formação acadêmica dos respondentes, assim como no momento “expectativa” da pesquisa, há um excelente nível de escolaridade, com 26% dos participantes cursando algum tipo de graduação, 30% com graduação concluída, e 27% como pós-graduados, chegando a um total e 83% do total da amostra.

No que se refere à renda familiar, nota-se uma renda menor que à apresentada pelos respondentes no momento “expectativa”, chegando a uma média mensal de R\$ 5.986,52, com uma variação compreendida entre R\$ 1.300,00 e R\$ 22.000,00. A variação correspondente às rendas é explicada mediante o elevado desvio padrão de 4529,02. Assim, como foi observado no momento “expectativa”, esses dados revelam que a atividade voluntária desenvolvida pelos voluntários na Fundação estudada será desempenhada por qualquer indivíduo independentemente da sua remuneração mensal.

Uma última questão no delineamento do perfil sociodemográfico, em se tratando da ocupação dos voluntários da Fundação Cidade Viva, diz respeito a grande parte dos respondentes alegarem desempenhar uma atividade profissional. Dos respondentes, 25% alegaram ser servidores públicos, 22% optaram por outra opção, 17% afirmaram ser autônomos e empregados de empresa privada, 10% alegaram ser estudantes, 8%

apresentaram-se como aposentados, e 3%, donas de casa. Em consonância com a literatura, segundo Azevedo (2007), Cavalcante (2012) e Trigueiro (2010), as informações aqui apresentadas encontram concordância com as características do trabalho voluntário, tendo em vista que para a realização do mesmo só é necessário, em média, 4 horas de dedicação semanal.

Outro ponto do questionário a ser analisado refere-se à realização do trabalho voluntário por familiares ou amigos. Nesse sentido, diante do posicionamento dos respondentes, 53% responderam que outro familiar fez ou faz trabalho voluntário. Já 80% responderam que algum amigo fez ou faz trabalho voluntário. Ao analisar esse cenário, nota-se que grande parte dos respondentes, assim como no momento “expectativa”, apontaram que pessoas próximas ao seu convívio pessoal que atuam na atividade voluntária podem exercer influência para o exercício dessa atividade. Reforçando esse resultado, um estudo mais recente de Piccoli *et al* (2014) que trata da motivação para o trabalho voluntário contínuo mostra, em seus resultados, que os entrevistados da pesquisa possuem algum familiar, nesse caso o cônjuge, que fez ou faz o trabalho voluntário, constatando-o um motivo forte para desenvolver a atividade voluntária na organização. Esse estudo corrobora com o resultado encontrado nesta pesquisa pelo fato de seus dados apresentarem as maiores médias pertencentes aos respondentes que possuem algum familiar que desenvolveu ou desenvolve algum trabalho voluntário.

Em relação à participação em outra atividade voluntária, segundo dados da pesquisa, mais da metade dos voluntários da Fundação Cidade Viva, cerca de 65% da amostra, respondeu positivamente quanto a ter trabalhado em outra atividade voluntária. Sobre a participação como voluntário em outra instituição, foi diagnosticado que apenas 18% dos voluntários da Fundação estudada realizam esse tipo de trabalho em alguma outra instituição. Por meio dessas informações, os voluntários entrevistados, em sua maioria, são exclusivos desta instituição.

No que diz respeito a ter sido convidado por alguém a se juntar à atividade voluntária, observa-se que 50% dos respondentes afirmaram que a escolha se deu por si mesmos, indicando que a necessidade de ajudar o outro, de ocupar o tempo livre ou uma razão mais particular foi o fator motivador para o exercício dessa atividade. Já 47% dos respondentes afirmaram que o fator motivador para sua escolha em se juntar a atividade voluntária foi o convite de alguém. Por outro lado, 3% desses respondentes não opinaram sobre a questão. Nesse contexto, balizado pelo estudo de Wilson e Pimm (1996), os quais

afirmam que os candidatos são movidos a engajar-se na atividade voluntária de uma organização em relação ao que ela pode oferecer de benefício a seus participantes, pôde-se inferir que, devido a Fundação estudada ser de cunho religioso e possuir vários Ministérios onde as pessoas podem desenvolver seus talentos e usufruir de toda uma infraestrutura para o desenvolvimento da atividade voluntária, satisfazendo suas necessidades pessoais e religiosas, ter sido convidado por alguém a se juntar à atividade voluntária passa a não ser necessário para desenvolver essa atividade, haja vista os candidatos perceberem qual a sua necessidade e talento, buscando algum dos Ministérios da Fundação que mais se adequem as suas pretensões.

A última questão analisada está relacionada à algum evento específico que estimulou a busca por uma atividade voluntária. Foram descritas várias alternativas, que podem ser visualizadas no quadro 28. A maioria dos respondentes, cerca de 70%, afirmou ter outro motivo que não consta dentre os das alternativas oferecidas. Dessa forma, puderam-se compilar essas razões particulares em categorias, conforme quadro abaixo.

Quadro 29 – Entrada: Outros motivos para o estímulo ao trabalho voluntário

Motivos que estimulam ao trabalho voluntário	Percentual da amostra
Motivos religiosos	62,79%
Ajudar alguém	20,93%
Fazer algo importante	2,32%
Fazer parte da comunidade	4,65%
Vontade própria	2,32%
Sair do comodismo	0,00%
Tempo disponível	6,90%
Convite de outra pessoa	0,00%
Novas amizades	0,00%
Curiosidade	0,00%
Mudança de cidade	0,00%
Término de um relacionamento	0,00%

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Observando os resultados apresentados acima, assim como no momento “expectativa”, observa-se que “motivos religiosos” e “ajudar alguém” foram os mais mencionados, compondo cerca de 83,72% da amostra. Nesse contexto, pode-se concluir que o resultado condiz com os valores cristãos intrínsecos e propostos pela Fundação estudada, assim como os eventos de maior motivação para a realização do trabalho voluntário.

Por meio das informações apresentadas, pode-se inferir que o pesquisado padrão desta amostra pode ser considerado uma mulher, casada, com média de idade de 37 anos, terceiro grau completo, com renda familiar de R\$ 5.986,52, tendo como ocupação o serviço público. Destaca-se também que um pouco mais da metade de seus familiares fez/faz trabalhos voluntários e, entre seus amigos, a maioria também fez/faz esse tipo de atividade. É importante destacar que, dentre esse público feminino, 65% já participou de outro trabalho voluntário, porém, em sua grande maioria, na própria Fundação Cidade Viva. Revela-se também esse pesquisado padrão não precisou ser convidado por alguém para se juntar a essa atividade, tendo como principal evento estimulante para busca por uma atividade voluntária os motivos religiosos e a possibilidade de ajudar alguém.

4.2.2 Análise das motivações dos voluntários da Fundação Cidade Viva

Para a análise das motivações dos voluntários da Fundação Cidade Viva, no momento entrada, serão apresentados, a seguir, cinco perfis, que vão desde o altruísta ao egoísta, conforme quadro abaixo.

Quadro 30 – Entrada: Perfil das motivações

Perfil	Motivações	Entrada (1 ano ou mais)			
		N	Média	Desv. Padrão	Coef. Variância
Altruísta	Ajudar os outros	65	8,37	2,65	31,65%
	Mudar a vida das pessoas	65	7,74	2,73	35,27%
	Levar esperança aos menos favorecidos	65	8,34	2,35	28,15%
	Permitir que as pessoas tenham oport. de viver	65	8,12	2,71	33,33%
	Fazer algo importante	66	7,74	3,13	40,48%
Justiça Social	Cumprir o dever de cidadão	64	7,38	3,13	42,43%
	Reduzir injustiças sociais	63	6,48	3,08	47,62%
	Ser membro útil da comunidade que vivo	64	7,05	2,75	38,96%
	Colaborar com a melhoria social	64	6,77	2,73	40,35%
Afiliação	Conhecer pessoas com mesmos interesses	63	6,78	2,98	43,98%
	Fazer parte de um grupo	64	6,22	3,32	53,41%
	Fazer novos amigos	65	6,02	3,15	52,45%
	Conviver socialmente	65	5,48	3,31	60,39%

Aprendiza Gem	Aprender a lidar com pessoas	65	5,38	2,99	55,49%
	Aprender novos conhecimentos/habilidades	63	7,02	3,06	43,63%
	Buscar novos desafios	64	6,52	2,99	45,84%
	Aprender algo	65	6,69	3,47	51,82%
Egoísta	Ser reconhecido	64	2,67	2,89	108,16%
	Preencher tempo livre	64	2,50	2,90	116,02%
	Sentir-me melhor como pessoa	63	5,40	3,47	64,32%
	Aumentar autoestima	65	3,14	3,07	97,86%
	Me sentir importante	63	3,19	3,19	100,05%

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Tomando por base as informações do quadro acima, foram analisados individualmente cada perfil de motivação, sendo inicialmente analisado o fator altruísta. Como já foi dito anteriormente, esse fator, segundo Cavalcante *et al* (2011) e Cavalcante (2012), possui o sentido de autossacrifício por parte do voluntário em que o mesmo entende que há envolvimento em situações de risco, insalubridade e periculosidade na prestação de auxílio ao próximo.

Tabela 09: Entrada - Valores estatísticos do perfil altruísta

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente variância do perfil
Altruísta	1	8,37	2,65	31,65%	8,06	2,73	33,91%
	2	7,74	2,73	35,26%			
	3	8,34	2,35	28,15%			
	4	8,12	2,71	33,33%			
	5	7,74	3,13	40,48%			

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

A partir dos dados demonstrados na Tabela 09, considerou-se que esse perfil obteve uma média alta e, conforme os valores altos do desvio padrão e coeficiente de variância, tornam a amostra muito heterogênea e afastada da média, havendo oscilação nas respostas obtidas. Essas informações indicam que os respondentes não apresentam apenas uma razão motivadora para desempenhar a atividade voluntária na Fundação estudada, mas um conjunto dessas motivações, concordando que, com a atividade voluntária desempenhada por eles,

podem ajudar os outros, mudar a vida das pessoas, levar esperança aos menos favorecidos, permitir que as pessoas menos favorecidas tenham oportunidade de viver, assim como, fazer algo importante.

No que se refere aos resultados obtidos na Tabela 10, correspondentes à justiça social (promoção e resgate da cidadania dos menos favorecidos), observa-se que o perfil analisado obteve valores medianos, havendo uma pequena redução da média em relação ao perfil anterior (altruísta), porém, com resultados ainda expressivos. Percebeu-se também um desvio padrão de 2,93, indicando dispersão entre as respostas. Além disso, dentre as assertivas do perfil supracitado, observou-se uma amostra heterogênea, tendo em vista o alto coeficiente de variância de 42,34%.

Tabela 10: Entrada - Valores estatísticos do perfil justiça social

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coeficiente variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coeficiente variância do perfil
Justiça Social	6	7,38	3,13	42,43%	6,92	2,93	42,34%
	7	6,48	3,08	47,62%			
	8	7,05	2,75	38,96%			
	9	6,77	2,73	40,35%			

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Desse modo, constatou-se que os respondentes desse perfil apresentaram distintos motivos que contribuem com a melhoria social, podendo-se inferir que os voluntários terão, possivelmente, todas as suas expectativas atendidas em virtude da Fundação Cidade Viva e de seus Ministérios apresentarem objetivos de cunho social no que se refere à melhoria da comunidade, prestação de atividades à própria Fundação ou Igreja, assim como questões referentes ao meio ambiente, estando essas ações sociais intrinsecamente ligadas a determinados deveres do cidadão.

Já com os resultados da Tabela 11, observa-se que o perfil analisado, afiliação, obteve menor média em relação aos perfis anteriores (Altruísta e Justiça Social), porém, com resultados ainda relevantes. Percebeu-se também um desvio padrão de 3,21 indica dispersão nas respostas, demonstrando que, dentre as assertivas do perfil supracitado existe uma amostra heterogênea, tendo em vista o alto coeficiente de variância, representado por 52,49%.

Tabela 11: Entrada - Valores estatísticos do perfil afiliação

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente variância do perfil
Afiliação	10	6,78	2,98	43,98%	6,12	3,21	52,49%
	11	6,22	3,32	53,41%			
	12	6,02	3,15	52,45%			
	13	5,48	3,31	60,39%			

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Tomando por base os resultados da tabela acima, entende-se que os motivos relativos a esse perfil são essenciais, mas não primordiais para aos voluntários da Fundação Cidade Viva desempenharem essa atividade. Assim, podemos inferir que os respondentes da amostra desse trabalho desempenham a atividade voluntária para conhecer novas pessoas, fazer parte de um grupo, aumentar o círculo social, assim como prestar auxílio àqueles que precisam de ajuda.

O quarto perfil analisado refere-se ao de aprendizagem. A partir dos resultados expostos na tabela abaixo, pode-se observar o valor essencial para este perfil no que diz respeito à média. Já o desvio padrão de 3,18 indica uma dispersão nas respostas dos respondentes, assim como o elevado coeficiente de variância de 49,64%, representando uma amostra heterogênea.

Tabela 12: Entrada - Valores estatísticos do perfil aprendizagem

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente variância do perfil
Aprendi zagem	14	5,38	2,99	55,49%	6,40	3,18	49,64%
	15	7,02	3,06	43,63%			
	16	6,52	2,99	45,84%			
	17	6,69	3,47	51,82%			

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Conforme as informações descritas acima, devido uma média baixa e uma grande dispersão retratada pelo desvio padrão e coeficiente de variância, percebe-se uma oscilação nas respostas dos voluntários, destacada através de uma média de 7,02. Percebe-se, então, que os voluntários da Fundação estudada são motivados para o desempenho da atividade

voluntária para “aprender novos conhecimentos/habilidades”, não desprezando as outras motivações como “aprender lidar com pessoas”, “buscar novos desafios” e “aprender algo”.

Por fim, analisou-se o perfil egoísta, que refere-se ao ego, status, privilégios e proteção. Em relação as informações da Tabela 13, o referido perfil obteve valor baixo no que diz respeito à média, já o desvio padrão é elevado, com valor de 3,26, indicando dispersão nas respostas dos respondentes, assim como um coeficiente de variância de 95,62%, configurando a amostra como heterogênea. Através dessas informações, pode-se deduzir que esses voluntários não estão preocupados com o seu status, autopromoção, privilégios ou reputação própria, ou seja, seus interesses estão relacionados ao combate às desigualdades sociais e o auxílio aos necessitados. Com essa análise, compreende-se que os voluntários da Fundação Cidade Viva dão seu melhor no desempenho de suas atribuições, sem necessariamente manter a autoimagem ou de autoafirmar-se.

Tabela 13: Entrada - Valores estatísticos do perfil egoísta

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coeficiente variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coeficiente variância do perfil
	18	2,67	2,89	108,16%			
	19	2,50	2,90	116,02%			
Egoísta	20	5,40	3,47	64,32%	3,41	3,26	95,62%
	21	3,14	3,07	97,86%			
	22	3,19	3,19	100,05%			

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Observando as médias baixas do perfil supracitado e tomando por base a questão 20 (que obteve uma média um pouco superior dentre as analisadas do perfil, um desvio padrão alto e um coeficiente de variância que reflete uma amostra muito heterogênea), entende-se que alguns dos voluntários desempenham a atividade voluntária na Fundação Cidade Viva para ‘tornar-se uma pessoa melhor’. Isso justifica a afirmativa 20 ter obtido a maior média do perfil egoísta, já que a Fundação estudada repassar seus valores cristãos às pessoas que têm contato com ela.

Devido ao que foi exposto, no que diz respeito às razões dos voluntários para a adesão na atividade voluntária da Fundação Cidade Viva, percebeu-se que, assim como no momento “expectativa”, os motivos altruístas são os que os voluntários mais se identificaram, sendo o perfil egoísta o mais distante de suas motivações. Sendo assim, infere-se que os

pretensos candidatos a voluntários - momento “expectativa” - e os candidatos que já são voluntários da Fundação Cidade Viva - momento “entrada” - tendem a motivar-se mais à atividade voluntária por razões “altruístas”, e menos por razões “egoístas”.

Os motivos altruístas e justiça social, apontados com maiores médias na amostra, mostraram-se concordantes com às razões dos voluntários para o ingresso na atividade voluntária na Fundação estudada. Por outro lado, os perfis “afiliação” e “aprendizagem”, tomando por base suas médias, desvio padrão e coeficiente de variância, apresentaram uma dispersão nas respostas de seus respondentes. Por fim, o perfil “egoísta”, aparece com a menor média da amostra, apontando um baixo interesse dos voluntários para o ingresso na atividade voluntária na Fundação. Nesse sentido, assim como no momento “expectativa”, todos os resultados alcançados nesse estudo no momento entrada estão em sintonia com o modelo de Cavalcante (2012), basilar para este trabalho.

Corroborando com os resultados dessa pesquisa, o estudo de Boz e Palaz (2007) em uma comunidade turca - the Community Volunteer Foundation – referente às razões dos voluntários para o ingresso nessa atividade, chegou a resultados semelhantes ao desta pesquisa, apontando que a maior média do estudo se encontra no nível “altruísta”. Esses resultados atestam com os de Burns *et al* (2006), que, através de um estudo feito com estudantes do curso de marketing em cinco diferentes universidades internacionais, apresentaram o altruísmo como principal motivador para se tornar voluntário. O estudo de Cavalcante (2012) apresenta um resultado similar, já que o estudo realizado na Pastoral da Criança nas cidades de Buique e Pesqueira – PE, respectivamente, revela que a média mais elevada corresponde ao nível “altruísta”. Nesse sentido, os valores altruístas são apontados como os principais motivadores para o voluntário participar desse tipo de atividade.

Os resultados obtidos na pesquisa revelam que as razões pelas quais se ingressa na atividade voluntária perpassam vários motivos, ou seja, por um conjunto de motivações que não é definido por um só fator motivador. Pelo fato de o estudo ter se dado em uma instituição de cunho religioso, o motivo altruísta aparece como motivador em destaque. Porém, não foi definitivo para o engajamento desses voluntários atividade voluntária, pois McCurley e Lynch (1998) classificam a categoria altruísta também como convicção religiosa. Desta forma, a pesquisa aponta o motivo altruísta com as maiores médias entre os respondentes. Tomando ainda por base o caráter religioso da Fundação pesquisada, o caráter egoísta foi apontado como o menor dos motivos definidor para o engajamento nessa atividade.

Em consonância com a teoria proposta por Cavalcante (2012), o estudo mostrou-se alinhado com a teoria no tocante ao momento entrada. Já em relação às consequências trazidas para a Fundação estudada, assim como no momento expectativa, esse estudo aponta para o altruísmo e justiça social como os principais motivos elencados pelos respondentes, nesse sentido, potencializando a aceitação dos voluntários na atividade voluntária da Fundação, sendo um fator positivo em um sólido investimento na base de seus voluntários e evitando, dessa forma, a rotatividade na organização. Assim como no momento “expectativa”, verificou-se que o perfil altruísta, no momento “entrada,” é consonante a respeito do que a Fundação Cidade Viva propõe, que é a promoção da restauração da dignidade humana, contribuindo em áreas de relevância social e de valores cristãos.

4.2.3 Análise das correlações entre dados sociodemográficos e motivações – Fator “entrada”

Nesse item do estudo, no momento entrada, buscou-se estabelecer correlações entre os perfis “sociodemográficos” dos voluntários da Fundação Cidade Viva e as variáveis de motivações. Essas correlações estão dispostas da seguinte forma: correlação entre idade e motivação, e formação acadêmica e motivação, já que nas outras variáveis não houve correlações.

a) Correlação entre idade e motivações

Para a análise das correlações entre idade e motivações no momento entrada dos voluntários da Fundação Cidade Viva, foram observadas três correlações positivas fracas, conforme a tabela abaixo:

Tabela 14: Entrada – Correlações entre idade e motivações

Perfil Sociodemográfico		Motivações	Correlação
Idade			
Pearson Correlation	,287*	Fazer algo importante (Alt. – 05)	1
Sig. (2-tailed)	,023		
N	63		
Pearson Correlation	,270*	Aprender novos conhecimentos/habilidades (Apr – 02)	2
Sig. (2-tailed)	,036		

N	61		
Pearson Correlation	,258*	Buscar novos desafios (Apr – 03)	3
Sig. (2-tailed)	,043		
N	62		

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

A primeira correlação, conforme tabela acima, apresenta-se como positiva fraca, pertencente ao perfil “altruísta” – 5. Nesse sentido, percebe-se que à medida que os valores atribuídos à idade aumentam, aumenta a percepção dos voluntários em fazer algo importante. Sendo assim, a correlação revela que os voluntários com mais idade expressam de forma mais contundente suas motivações em relação a fazer algo importante.

A segunda e terceira correlação, ambas relacionadas ao perfil “aprendizagem – 2 e 3”, respectivamente, denotam que, à medida que os valores atribuídos à idade aumentam, aumenta a percepção dos voluntários em aprender novos conhecimentos e habilidades, como também o interesse em buscar novos desafios. Nesse sentido, pode-se inferir que as correlações revelam que os voluntários mais jovens teriam, em menor proporção, suas motivações baseadas em aprender novos conhecimentos/habilidades, assim como em buscar novos desafios.

Corroborando com os resultados apresentados na tabela 14, o estudo de Ferreira *et al* (2012), que trata de motivações que influenciam a satisfação dos voluntários, revelou, através de seus resultados, que os níveis de altruísmo e aprendizagem aumentam de acordo com o aumento da idade dos voluntários. Observa-se em seus achados que a faixa etária dos pesquisados variam entre 52 a 68 anos, representados por um percentual de 47,7%, seguido pela faixa etária de 69 a 85 anos, com um percentual de 19,7%, estando suas motivações associadas ao altruísmo e aprendizagem. Nesse contexto, infere-se que, quanto maior a idade dos voluntários, maior será a sua intensão de abrir mão de suas próprias necessidades, devido ao fato de que o altruísmo está relacionado, segundo Clary, Snyder; Ridge (1992), ao interesse em ajudar os outros mais do que em si mesmo, sentir compaixão por pessoas necessitadas e sentir que é importante ajudar os outros.

b) Correlação entre formação acadêmica e motivações

Para a análise das correlações entre formação acadêmica e motivações no momento entrada dos candidatos a voluntário da Fundação Cidade Viva, foram observadas seis correlações, das quais quatro são correlações positivas fracas, uma negativa fraca, e, por último, uma negativa moderada, conforme descritas na tabela abaixo:

Tabela 15: Entrada – Correlações entre formação acadêmica e motivações

Perfil Sociodemográfico		Motivações	Correlação
Formação Acadêmica			
Pearson Correlation	,252*	Ajudar aos outros (Alt. – 01)	1
Sig. (2-tailed)	,048		
N	62		
Pearson Correlation	,251*	Mudar a vida das pessoas (Alt. – 02)	2
Sig. (2-tailed)	,049		
N	62		
Pearson Correlation	,278*	Levar esperança aos menos favorecidos (Alt. – 03)	3
Sig. (2-tailed)	,029		
N	62		
Pearson Correlation	,270*	Fazer algo importante (Alt. – 05)	4
Sig. (2-tailed)	,033		
N	63		
Pearson Correlation	-,297*	Ser reconhecido (Ego. – 01)	5
Sig. (2-tailed)	,019		
N	62		
Pearson Correlation	-,403*	Preencher tempo livre (Ego. – 02)	6
Sig. (2-tailed)	,001		
N	62		

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Em se tratando das informações descritas na tabela acima, observa-se que as correlações 1, 2, 3 e 4 apresentam-se como correlação positiva fraca, pertencentes ao perfil “altruísta – 01, 02, 03 e 05”. Já as duas últimas apresentam-se como correlação negativa fraca e negativa moderada, respectivamente, pertencentes ao perfil “egoísta – 01 e 02”.

As quatro primeiras correlações denotam que à medida que os valores atribuídos à formação acadêmica aumentam, aumenta a percepção do voluntário em ajudar os outros, mudar a vida das pessoas, levar esperança aos menos favorecidos, assim como fazer algo importante, respectivamente. Já as correlações 5 e 6 apresentam-se de forma que, à medida que a formação acadêmica do voluntário diminui, maior é sua percepção em ser reconhecido e preencher o tempo livre, respectivamente.

Baseado nas informações acima, o estudo de Silva e Villela (2008) reforça a ideia, alcançada através dos seus achados, de que com o aumento do grau de instrução do indivíduo também aumenta suas motivações relacionadas à solidariedade humana, elevando sua percepção quanto aos motivos altruístas. Nesse mesmo estudo, os maiores índices de escolaridade encontrados representam um total de 67,03%, distribuídos entre nível superior completo, incompleto ou cursando, e pós-graduação, sendo também revelado que, com o elevado grau de escolaridade, há uma maior tendência para os motivos de ajuda ao próximo.

Com esses resultados, nota-se uma tendência entre os indivíduos com menor escolaridade a uma autopromoção na organização ao invés de serem movidos por questões de cunho religioso, de ajudar ao próximo em detrimento de si próprio, haja vista o estudo ser realizado em uma instituição religiosa Cristã. Nesse caso pode-se inferir que, mesmo o voluntário com menor grau de instrução estando inserido em uma instituição com valores religiosos, ele não necessariamente será motivado por esses princípios.

4.2.4 Análise das diferenças entre grupos

Nesse item serão apresentadas as diferenças significativas estatisticamente do estudo no momento “entrada”. Nesse sentido, foram buscadas diferenças entre grupos nas questões que compõem a parte sociodemográfica do questionário, assim como a diferença entre Ministérios.

Foram encontradas, por meio da utilização da ANOVA com teste de Bonferroni e T-Test, cinco diferenças entre grupos, sendo quatro destas diferenças especificamente vinculadas ao gênero, estado civil, se algum familiar fez ou faz trabalho voluntário, e se já foi convidado por outra pessoa a se juntar a atividade voluntária, todas relacionadas à parte sociodemográfica do questionário e, por fim, a diferença entre Ministérios. Em relação à primeira diferença entre grupos, em “gênero” houve apenas uma diferença entre as relações encontradas na variável “Just. Soc – 2”, demonstrada no quadro abaixo:

Quadro 31: Diferença entre grupos – “Gênero”

Variável de “entrada”		
Diferença entre grupos		Motivações
“Gênero”		X Jus. Soc – 2 “Reduzir injustiças sociais”
Masculino	5,33	
Feminino	7,08	

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

No que tange a relação demonstrada acima, infere-se que os voluntários do gênero feminino da Fundação estudada possuem seus sentimentos voltados à redução da injustiça social, enquanto os do gênero masculino possuem seus sentimentos menores em relação a essa motivação, haja vista seus resultados terem apresentado média menor. Sendo assim, infere-se que não possuem suas motivações ligadas ao sentimento de “reduzir injustiças sociais”.

Corroborando com o resultado acima, o estudo de Souza *et al* (2006), que trata dos elementos do comportamento organizacional no trabalho voluntário na Pastoral da Criança, traz como resultados que, dos respondentes, o maior público foi o feminino, com um percentual de 78,7%, apresentando como discurso mais evidente as categoria contribuição social e desenvolvimento. Nesse sentido, deduz-se que a motivação do voluntário está em conformidade com as diretrizes da Fundação estudada, já que se trata de uma instituição de cunho religioso voltada ao social.

No que se refere à segunda diferença entre grupos, “estado civil”, houve cinco diferenças entre as relações encontradas nas variáveis “Alt – 3; Just. Soc – 2, 3 e 4; e Afi - 1”, demonstradas no quadro abaixo.

Quadro 32: Diferença entre grupos – “Estado civil”

Variável de “entrada”		
Diferença entre grupos		Motivações
“Estado civil”		X Alt – 3 “Levar esperança aos menos favorecidos”
Solteiro	7,65	
Casado	9,00	
“Estado civil”		X Jus. Soc – 2 “Reduzir injustiças sociais”
Solteiro	5,28	
Casado	7,13	
“Estado civil”		X Jus. Soc – 3 “Ser membro útil na comunidade”

Solteiro	5,92		que vivo”
Casado	7,66		
“Estado civil”		X	Jus. Soc – 4 “Colaborar com a melhoria social”
Solteiro	5,69		
Casado	7,58		
“Estado civil”		X	Afl – 1 “Conhecer pessoas com mesmos interesses”
Solteiro	5,58		
Casado	7,63		

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Em relação aos dados expostos acima, percebe-se que as maiores médias encontram-se no estado civil “casado”, destacando a motivação “Altruísta – 1”. Observa-se que há uma predominância das motivações apresentadas nas diferenças entre grupos, voltadas para a “justiça social”. Nesse sentido, pode-se inferir que os voluntários da fundação estudada são casados, com seus sentimentos voltados, predominantemente, para justiça social, estando sua motivação principal centrada no altruísmo. Fortalecendo as informações acima, o estudo de Figueiredo (2005), que trata das interfaces do trabalho voluntário na aposentadoria, aponta que, dos 11 entrevistados de sua pesquisa, 9 são casados, e que a realização do trabalho pelo voluntário envolve, além de fatores altruístas, a necessidade de sentir-se útil e relacionar-se socialmente.

Quanto à terceira diferença entre grupos no momento entrada, referente a “algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?”, houve diferenças em relação às motivações “Altruísmo 1 e 2; Justiça social – 3; e por fim, Afiliação - 3”, demonstradas no quadro abaixo.

Quadro 33: Diferença entre grupos – “Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?”

Variável de “entrada”			
Diferença entre grupos		Motivações	
“Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?”		X	Alt – 1 “Ajudar aos outros”
Sim	7,58		
Não	9,03		
“Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?”		X	Alt – 2 “Mudar a vida das pessoas”
Sim	7,06		
Não	8,50		
“Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?”		X	Jus. Soc – 3 “Ser membro útil na comunidade que vivo”

Sim	6,19		
Não	7,66		
“Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?”		X	Afl – 3 “Conviver socialmente”
Sim	5,09		
Não	7,10		

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Em relação à diferença entre grupos acima, destaca-se que os voluntários da fundação estudada não possuem familiares que fizeram ou fazem trabalho voluntário. Nesse sentido, os voluntários da Fundação Cidade Viva que não possuem familiares que fizeram ou fazem trabalho voluntário entendem que essa atividade também serve para ajudar os outros, mudar a vida das pessoas, ser membro útil na comunidade que vive, assim como conviver socialmente, haja vista suas médias terem sido maiores.

Favorecendo às informações do quadro 31, levando em consideração que as maiores médias de 9,03 e 8,50 correspondem aos motivos altruístas, Matsuda (2002), em seus resultados relacionados à distribuição por participação da família, encontra um percentual de 64% dos seus entrevistados não possuindo nenhum outro membro que fez ou faz trabalho voluntário, expresso pelo termo engajamento familiar, com apenas 36% respondendo positivamente a arguição. É importante observar sobre seus resultados que, mesmo sua pesquisa não tendo o intuito de identificar o que faz uma pessoa engajar-se no voluntariado, traz como importância para tal as razões altruístas e de interesse próprio para o engajamento nesse tipo de trabalho.

Na quarta diferença entre grupos no momento entrada, referente a “se foi convidado por alguém a se juntar à atividade”, houve diferenças em relação às motivações “Justiça social – 2; e Aprendizagem – 1 e 2”, demonstradas no quadro abaixo.

Quadro 34: Diferença entre grupos – “Se foi convidado por alguém a se juntar à atividade”

Variável de “entrada”			
Diferença entre grupos		Motivações	
“Se foi convidado por alguém a se juntar à atividade”		X	Jus. Soc – 2 “Reduzir injustiças sociais”
Sim	7,33		
Não	5,72		
“Se foi convidado por alguém a se juntar à atividade”		X	Aprendizagem – 1 “Aprender a lidar com pessoas”

Sim	6,24		
Não	4,16		
“Se foi convidado por alguém a se juntar à atividade”		X	Aprendizagem – 2 “Aprender novos conhecimentos/habilidades”
Sim	8,04		
Não	5,81		

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Nas relações descritas no quadro 34, levando em consideração as maiores médias obtidas, destaca-se que os voluntários da Fundação estudada foram convidados por alguém para participar da atividade voluntária tendo como principal motivação “aprender novos conhecimentos/habilidades”. Com esse resultado, torna-se evidente que os voluntários da Fundação Cidade Viva possuem seus interesses baseados em aprender algo, haja vista suas motivações estarem pautadas, na maior parte, na motivação aprendizagem.

Em conformidade com os resultados alcançados acima, o estudo de Silva e Villela (2008) contribuem no que diz respeito aos fatores que motivam o voluntário a se engajar nessa atividade. Através de seus achados, chegou-se ao resultado de que um dos principais motivos para o engajamento na atividade voluntária envolve o chamado de um amigo, sendo as questões sociais e de aprendizagem, como aprender algo novo, referenciados como influenciadores para essa motivação.

A quinta e última diferença, relacionada aos Ministérios no momento entrada, foi definida através dos Ministérios com uma amostra de no mínimo 08 voluntários. Conforme essa informação, diante dos 31 Ministérios que atualmente compõe a Fundação estudada, foram identificados apenas três Ministérios conforme a amostra especificada, a saber: Coral Louvor, com 22 voluntários, Integração e Criança Viva, ambas com 09 voluntários cada. Nesse sentido, diante da comparação das médias dos 03 Ministérios, foi observada apenas uma diferença estatisticamente significativa entre os Ministérios Coral Louvor e Integração.

A relação descrita no quadro abaixo aponta para uma motivação altruísta dos voluntários para exercerem a atividade voluntária na Fundação estudada. Essa relação também demonstra que o Ministério “Integração” obteve média superior ao Ministério “Coral Louvor”. Nesse sentido, infere-se que os voluntários da Fundação Cidade Viva, pertencentes ao Ministério “Integração”, são motivados a participarem da atividade voluntária por entenderem que essa atividade serve para fazer algo importante, haja vista sua média ter sido maior. Já os voluntários do Ministério “Coral Louvor” aderem a esse pensamento em menor quantidade, já que as médias não foram tão distantes uma da outra.

Quadro 35: Diferença entre Ministérios

Variável de “entrada”			
Ministérios		Motivações	
“Coral Louvor” Média = 7,45	X	“Integração” Média = 9,70	Alt - 5 “Fazer algo importante”

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Tomando por base as motivações de entrada do voluntário pertencente ao Ministério “Coral Louvor” - grupo de louvor que leva, através da música cristã, a mensagem do evangelho à hospitais, asilos, shoppings entre outros locais -, esses voluntários apresentam menor percepção da importância do seu trabalho na organização. Diferentemente, os voluntários pertencentes ao Ministério “Integração”, que possui o objetivo de integrar pessoas às diversas áreas de atuação do Sistema Cidade Viva, auxiliando na inserção dessas pessoas em conexões, divididas em: redes para casais (Rede S2), jovens (Rede Nuvem), adolescentes (Rede Xtreme) e mulheres (Rede SM) e/ou em algum dos ministérios através do voluntariado, levando em consideração os dons, talentos, habilidades e a motivação de cada um para servir. Estes apresentam uma maior percepção da importância do seu trabalho desenvolvido na Fundação.

O que se pode concluir é que o Ministério “Coral Louvor” entende em menor proporção a importância de seu trabalho, não sendo totalmente desconsiderado por seus respondentes. Já o Ministério “Integração”, por trabalhar em conexão com outras áreas de auxílio ao desenvolvimento do voluntariado na Fundação, entende com maior ênfase que fazer esse trabalho é ainda mais importante.

À custa dos resultados das relações aqui estudadas, pode-se deduzir que a predominância das relações está no gênero feminino, com sua motivação baseada em reduzir injustiças sociais, sendo este público casado. Não obstante, não possui outro familiar que fez ou faz trabalho voluntário. Sendo assim, esses voluntários foram convidados por alguém a desempenhar essa atividade com sua motivação baseada em adquirir novos conhecimentos e habilidades. Além disso, são pertencentes ao Ministério “Integração”, motivados pela possibilidade de fazer algo importante.

4.3 RAZÕES DOS VOLUNTÁRIOS PARA O DESLIGAMENTO DA ATIVIDADE VOLUNTÁRIA DA FUNDAÇÃO CIDADE VIVA

A variável saída busca explicar quais as razões que levam os voluntários atuantes na Fundação Cidade Viva a se desligarem da atividade voluntária. A referida variável terá seu estudo pautado em relação à quatro pontos: o primeiro será a análise das variáveis de saída da Fundação Cidade Viva; o segundo ponto trata das análises das diferenças entre Ministérios da Fundação Cidade Viva; o terceiro ponto consiste em correlacionar os dados sociodemográficos e as motivações, e, por fim, as diferenças significativas estatisticamente.

4.3.1 Análise das variáveis de saída da Fundação Cidade Viva

Nesse item do questionário, aplicado com os voluntários que apresentariam motivos para o desligamento da atividade voluntária da Fundação Cidade Viva, procurou-se conhecer o perfil dos respondentes, assim como os aspectos relativos a essa saída, sendo esses motivos subdivididos em três categorias (Escassez de Recursos, Motivos Religiosos e Motivos Pessoais), assim como a adequação deles a cada momento de ‘saída’, conforme quadro a seguir:

Quadro 36 - Indicadores para saída do voluntário

VARIÁVEL	QUESTÕES	MOTIVAÇÕES
Escassez de Recursos	1	Eu sairia se a Cidade Viva não tivesse mais recursos.
	2	Eu sairia da Cidade Viva por falta de voluntários.
	3	Eu sairia da Cidade Viva por falta de apoio governamental.
Motivos Religiosos	4	Eu sairia da Cidade Viva caso perdesse a fé em Deus.
	5	Eu sairia da Cidade Viva por falta de amor ao próximo.
Motivos Pessoais	6	Eu sairia da Cidade Viva por falta de tempo
	7	Eu sairia se fosse residir em outro bairro.
	8	Eu sairia pelo aumento da minha carga de trabalho.

Fonte: adaptado de Cavalcante (2012).

Diante das informações do quadro acima, serão apresentadas, de forma detalhada e individual, as tabelas com os três fatores e indicadores do momento ‘saída’ com os resultados obtidos na coleta. A partir dos dados descritos na Tabela 16, considerou-se que essa variável obteve uma média e desvio padrão baixos, sendo o seu coeficiente de variância elevado, o que caracteriza a amostra como muito heterogênea, havendo oscilação significativa nas respostas obtidas. Essas informações indicam que os voluntários, em sua maioria, não consideram os motivos relacionados à variável “Escassez de Recursos” suficientemente fortes para determinar seu desligamento da Fundação Cidade Viva.

Tabela 16: Saída - Valores estatísticos relacionados à saída dos voluntários da Fundação Cidade Viva – Escassez de Recursos

Variável	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coeficiente variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coeficiente variância do perfil
Escassez de Recursos	1	1,43	1,51	105,54%	1,42	1,52	106,77%
	2	1,54	1,71	111,45%			
	3	1,30	1,32	101,59%			
	7	1,89	2,17	114,46%			
	8	2,24	2,45	109,66%			

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

A partir dessas informações, pode-se inferir que, mesmo com a escassez de recursos, os voluntários da Fundação não saíam da atividade. Essa informação torna-se de fundamental importância para Cidade Viva, haja vista que, mesmo com a falta de recursos, os voluntários não cessariam suas atividades voluntárias, garantindo o atendimento às pessoas que dela necessitam.

A Tabela 17 apresenta os resultados da segunda variável a ser analisada: “Motivos Religiosos”. Observa-se que nessa variável, assim como na variável anterior, há uma mostra muito heterogênea, tomando por base os valores baixos da média - mesmo sendo representada por um valor de 3,99 - e do desvio padrão, como também o valor elevado do coeficiente de variância.

Tabela 17: Saída - Valores estatísticos relacionados à saída dos voluntários da Fundação Cidade Viva – Motivos Religiosos

Variável	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente variância do perfil
Motivos Religiosos	4	4,06	3,69	90,78%	3,99	3,56	89,09%
	5	3,92	3,45	87,92%			

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Desse modo, constatou-se que os respondentes, mesmo com o afastamento ou perda de suas crenças religiosas, que incluem a fé em Deus e amor ao próximo, não abandonariam suas atividades voluntárias na Fundação Cidade Viva. É importante observar que, de certa forma, esse é um ponto consideravelmente positivo para Fundação, pois os voluntários garantiriam a continuidade dos trabalhos e apoio às pessoas que dele precisam. Por outro lado, por se tratar de uma instituição cristã, mostra uma fragilidade na mensagem deixada aos seus voluntários, haja vista não haver um entendimento claro entre a atividade voluntária e os motivos Cristãos que envolvem a organização.

A terceira e última variável a ser analisada, relacionada aos “Motivos Pessoais”, aponta, através do resultado de seus perfis, valores baixos de sua média, do desvio padrão (2,39), que indica certa dispersão nas respostas, e um coeficiente de variância bastante alto demonstrando, evidenciando a heterogeneidade da amostra. Dessa forma, esses resultados assemelham-se aos obtidos nos perfis anteriores, “Escassez de Recursos” e “Motivos Religiosos”.

Tabela 18: Saída - Valores estatísticos relacionados à saída dos voluntários da Fundação Cidade Viva – Motivos Pessoais

Variável	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente variância do perfil
Motivos Pessoais	6	2,46	2,53	102,84%	2,20	2,39	108,68%
	7	1,89	2,17	114,46%			
	8	2,24	2,45	109,66%			

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Sendo assim, pode-se inferir que os motivos dos voluntários relacionados à “falta de tempo”, “residir em outro bairro” e “carga de trabalho” não seriam determinantes para sua saída da Fundação Cidade Viva.

Em consonância com os resultados aqui apresentados, o estudo de Cavalcante *et al* (2011) na Pastoral da Criança, João Pessoa – PB, revela em seus resultados que as variáveis “Escassez de Recursos”, “Motivos Religiosos” e “Motivos Pessoais” não são fatores decisivos para que os voluntários deixem suas atividades. Nesse sentido, podemos considerar que, em relação aos dados demonstrados nessa pesquisa, tomando por base as variáveis “Escassez de Recursos”, “Motivos Religiosos” e “Motivos Pessoais”, há um comprometimento dos voluntários em relação à atividade voluntária desenvolvida na Fundação Cidade Viva, pois demonstram que não há motivos que possam interromper suas atividades, tendo a Fundação, assim como as pessoas assistidas por ela, a garantia de continuidade de seus serviços. Do contrário, a Cidade Viva perderia muito com a saída de um voluntário treinado e capacitado, ocasionando elevados custos com um novo recrutamento, seleção, treinamento e inserção nas atividades da organização.

Em relação às informações aqui expressas, assim como no momento expectativa e entrada, todos os resultados alcançados no momento saída, estão em sintonia com o modelo de Cavalcante (2012), no qual este estudo foi baseado.

Esse estudo contribui para a Fundação Cidade Viva, no momento em que revela, através dos resultados de suas variáveis, que, mesmo havendo um comprometimento dos voluntários em relação a suas atividade, não ocorrendo interrupção em seus trabalhos, há um ponto a ser considerado no que diz respeito à variável “Motivos Religiosos”, pois, apesar de não haver um motivo forte para que os voluntários não abandonem a atividade voluntária, conforme apresentado, a variável demonstra uma fragilidade na mensagem deixada pela Fundação, haja vista se tratar de uma instituição religiosa. Nesse sentido, a Fundação Cidade Viva, além de concentrar seus esforços na mensagem centrada no altruísmo e justiça social, como revelam os resultados nos momentos expectativa e entrada desse estudo, deverá direcionar, também, seus esforços na mensagem religiosa, peculiar e intrínseca às suas diretrizes.

4.3.2 Análise das diferenças entre Ministérios da Fundação Cidade Viva

Nesse item, procurou-se conhecer quais as motivações que levam os voluntários engajados na atividade voluntária da Fundação Cidade Viva a deixarem essa atividade em relação a cada Ministério. É importante observar que, em relação aos 31 Ministérios que atualmente compõe a Fundação estudada foram encontrados, por meio da utilização da ANOVA com teste de Bonferroni, três diferenças estatisticamente significativas em duas variáveis de motivação de saída pontualmente vinculadas aos Ministérios: “Esperança Viva” X “Coral Louvor”, ambas nas variáveis “Falta de recurso – 1” e “Falta de tempo – 1”, respectivamente, assim como nos Ministérios “Esperança Viva” X “Criança Viva”, na variável “Falta de Tempo – 1”.

Em relação à primeira e segunda motivação significativa estatisticamente para a saída dos voluntários, observa-se a diferença entre as relações “Esperança Viva” X “Coral Louvor”, nas variáveis “Falta de recursos – 1, e Falta de tempo – 1”, exposta nos quadros (34 e 35) abaixo.

A relação demonstrada no quadro 34 aponta que o Ministério “Esperança Viva” obteve uma média baixa, porém superior à média do Ministério “Coral Louvor” em relação aos motivos de desligamento da atividade voluntária. Nesse sentido, pode-se inferir que o voluntário pertencente ao Ministério “Esperança Viva” é motivado a sair da atividade pela “Falta de recursos”. Já para os voluntários do Ministério “Coral Louvor”, com uma média de 1,04, a falta de recursos não seria o principal motivo para a saída da Fundação.

Quadro 37: Motivações para saída dos voluntários entre Ministérios

Variável de “Saída”			Motivações
Ministérios			
“Esperança Viva” Média = 2,66 N = 6	X	“Coral Louvor” Média = 1,04 N = 22	“Falta de recursos – 1”

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Sobre os dados acima, pode-se inferir que, levando em consideração as diretrizes do Ministério “Coral Louvor”, que são de levar a mensagem cristã através da música religiosa, os voluntários pertencentes a esse Ministério possuem uma menor percepção sobre sua saída ser motivada pela falta de recursos. Já os voluntários do Ministério “Esperança Viva” - que possui suas diretrizes alicerçadas nos trabalhos realizados em locais como presídios, tendo em

seu corpo de voluntários uma equipe de advogados, médicos, enfermeiros, psicólogos, nutricionistas, assistentes sociais e monitores -, apresentam uma maior percepção sobre sua saída da atividade voluntária motivada pela falta de recurso.

É importante observar que, mesmo obtendo uma média superior, o Ministério “Esperança Viva” teve um amostra menor de respondentes em relação à questão arguida. Ao contrário, o Ministério “Coral Louvor”, que obteve uma média menor, teve uma amostra maior de respondentes em relação a questão arguida. Pode-se afirmar assim, com maior contundência, que os voluntários do Ministério “Coral Louvor” não seriam motivados a saírem da atividade voluntária pela razão “falta de recursos”.

Essa informação é contundente, já que, tomando por referência as diretrizes do Ministério “Esperança Viva”, diante da importância na infraestrutura para o desenvolvimento do trabalho nele, chega-se ao resultado de que seus voluntários teriam seu motivos de saída, de forma mais concreta, movidos pela falta de recursos, ratificando, desta forma, o resultado do estudo nessa Fundação.

Em relação à motivação “Falta de tempo – 1”, conforme a descrição no quadro 35, pode-se observar que o Ministério “Esperança Viva” obteve a média mais alta, superior à média do Ministério “Coral Louvor”, em relação aos motivos de saída da atividade voluntária da Fundação estudada. Observa-se também que as médias obtidas nos dois ministérios sobre a motivação “Falta de tempo – 1” foram maiores do que as médias obtidas pelos mesmos Ministérios na motivação “Falta de Recurso – 1”.

Quadro 38: Motivações para saída dos voluntários entre Ministérios

Variável de “Saída”			
Ministérios		Motivações	
“Esperança Viva” Média = 5,00 N = 6	X	“Coral Louvor” Média = 1,54 N = 22	“Falta de tempo – 1”

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Em relação aos resultados apresentados no quadro acima, observa-se que, devido ao Ministério “Esperança Viva” tratar de assuntos que envolvem um corpo de profissionais que ajudam as pessoas em locais como presídios, os voluntários apresentaram uma maior percepção de saída motivada pela falta de tempo. Nesse contexto, essa motivação pode estar ligada ao fato desses profissionais precisarem de tempo para as outras atividades que exercem, dedicando a maior parte de seu tempo ao trabalho remunerado. Já o Ministério

“Coral Louvor”, que possui como princípio levar a mensagem cristã através da música religiosa, apresenta voluntários que possuem uma menor percepção de saída motivada pela falta de tempo.

Observa-se que, mesmo obtendo uma média maior, como observado na motivação “Falta de recursos -1”, o Ministério “Esperança Viva” obteve uma amostra menor de respondentes em relação à questão arguida. Ao contrário, o Ministério “Coral Louvor”, que obteve uma média inferior, teve uma amostra maior de respondentes em relação à questão. Então, pode-se afirmar de forma categórica que os voluntários do Ministério “Coral Louvor” não teriam sua motivação para saída da atividade voluntária pautada na “Falta de tempo”.

Quanto à última correlação de motivação significativa estatisticamente para saída dos voluntários da Cidade Viva, observa-se a diferença entre as relações “Esperança Viva” X “Criança Viva” na variável de motivação “Falta de tempo – 1”, demonstrada no quadro (36) abaixo.

Quadro 39: Motivações para saída dos voluntários entre Ministérios

Variável de “Saída”			
Ministérios			Motivações
“Esperança Viva” Média = 5,00 N = 6	X	“Criança Viva” Média = 1,66 N = 9	“Falta de tempo – 1”

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

A relação acima, assim como as anteriores, aponta que o Ministério “Esperança Viva” obteve uma média relativamente baixa, porém superior às outras médias em relação aos motivos de saída da atividade voluntária. Levando em consideração que o Ministério “Esperança Viva” na motivação “Falta de tempo – 1” já foi analisado e discutido no item anterior, chegando ao resultado de que há uma maior percepção de saída de seus voluntários movidos pela falta de tempo, discutiremos a seguir o que envolve a variável saída do Ministério “Criança Viva” na motivação “Falta de tempo – 1”.

O Ministério “Criança Viva” possui suas atividades voltadas, segundo a Fundação, ao atendimento e cuidado às crianças que se encontram em instituições de acolhimento da cidade, em todas as suas necessidades afetivas e físicas, através de projetos que buscam integrá-las à sociedade, possibilitando a criação de vínculos afetivos e referências com pessoas fora da instituição de acolhimento. Os voluntários desse Ministério possuem uma menor percepção de sobre sua saída ser motivada pela falta de tempo. Nesse sentido, infere-se

que, pelo fato de as atividades desempenhadas por este Ministério demandarem uma considerável soma de tempo, o voluntário terá que empreender boa parte do seu tempo nelas. Assim, outra pessoa que não dispõe de tanto tempo e quer desempenhar a atividade voluntária, não estaria apta para ser membro do Ministério analisado.

4.3.3 Análise das correlações entre dados sociodemográficos e motivações – Fator “saída”

Nesse item do estudo, buscou-se correlações entre os perfis “sociodemográficos” dos voluntários da Fundação Cidade Viva e as variáveis de motivações. Nesse sentido, foi encontrada apenas uma correlação significativa estatisticamente, a saber “renda e apoio do governo”, conforme tabela abaixo:

Tabela 19: Saída – Correlações entre renda e apoio do governo

Perfil Sociodemográfico		Motivações	Correlação
Renda			
Pearson Correlation	,282*	Eu sairia da Cidade Viva por falta de apoio governamental.	1
Sig. (2-tailed)	,025		
N	63		

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

A correlação acima descrita apresenta-se como positiva fraca, pertencente à motivação “Apoio do governo”. Nesse sentido, infere-se que à medida que os valores atribuídos à renda aumentam, aumenta a percepção dos voluntários em terem sua saída da fundação estudada em função da falta de apoio do governo.

O estudo de Matsuda (2002) revela, em seus achados, que o nível da renda do voluntário é elevado, estando relacionado a esse dado a insatisfação desses indivíduos, sobretudo, com a falta de ajuda governamental, sendo esse último identificado como a dimensão de menor satisfação. Nesse contexto, pode-se inferir que, com a ajuda do governo na organização, podem surgir ações de característica paternalista, o que vai de encontro aos princípios básicos do voluntariado.

4.3.4 Análise das diferenças entre grupos

Nesse ponto do estudo foram estabelecidas as diferenças significativas estatisticamente dos voluntários na Fundação Cidade Viva no momento saída. Nesse sentido, foram identificadas diferenças entre grupos nas questões que compõem a parte sociodemográfica do questionário, observando apenas uma diferença significativa estatisticamente encontrada por meio da utilização do T-Test, a saber: “Familiar fez/faz”, havendo apenas uma diferença na variável “Amor ao próximo - 1”, explicitada no quadro abaixo.

Quadro 40: Diferença entre grupos – “Familiar fez/faz”

Variável de “saída”		
Diferença entre grupos		Motivações
“Familiar fez/faz”	X	Amor ao próximo - 1
Sim	2,62	
Não	4,62	

Fonte: Dados da pesquisa (2014).

Mediante a relação descrita no quadro acima, levando em conta a maior média (4,62), infere-se que os voluntários que não possuem algum familiar que fez ou faz o trabalho voluntário na Fundação Cidade Viva entendem que o amor ao próximo não seria sua motivação principal para a saída da atividade voluntária nessa Fundação. Por outro lado, constata-se, através da média de 2,62, que os voluntários que possuem algum familiar que fez ou faz o trabalho voluntário entendem, em menor intensidade, que não teriam sua saída motivada pela falta de amor ao próximo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo aqui apresentado buscou analisar as motivações que levam os candidatos e os voluntários a aderirem, assim como, a se desligarem da atividade voluntária na Fundação Cidade Viva, localizada na cidade de João Pessoa – PB. Para tal, utilizou-se o modelo teórico desenvolvido por Cavalcante (2012), que possui em sua base os constructos altruísta, justiça social, afiliação, aprendizagem e egoísta.

Este trabalho justificou-se a partir de contribuições plausíveis para uma gestão de pessoas mais eficaz na organização estudada, o que pode ajudar na diminuição da rotatividade dos voluntários. A Fundação Cidade Viva é uma instituição religiosa voltada para o trabalho voluntário na cidade de João Pessoa – PB. Desta forma como contribuição, intentou-se contribuir com informações pertinentes aos seus gestores para que possam desenvolverem melhores métodos de captação e manutenção dos pretensos e atuais voluntários, evitando, assim, a rotatividade. O estudo foi viável graças à garantia do acesso aos dados através do contato estabelecido entre o orientador do pesquisador com os responsáveis pela Fundação estudada. Quanto aos impactos práticos desse estudo, este pode permitir que os gestores dessa Fundação tenham uma maior compreensão dos diversos elementos inerentes à identificação de que motivações influenciam os atuais e os pretensos voluntários a se engajarem nessa atividade, assim como sua saída. Importa-se destacar que essa pesquisa faz parte do projeto do orientador desse mestrando, financiado pelo Centro Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq.

Em relação aos objetivos específicos, o primeiro correspondeu a apresentar as expectativas dos candidatos a voluntário da Fundação Cidade Viva, tendo como meta conhecer o perfil sociodemográfico dos candidatos. Nesse sentido, chegou-se ao seguinte perfil: prevalência de um voluntariado jovem com idade média de 36,90 anos e, em sua grande maioria, formado por mulheres, sendo o número de solteiros próximo ao de casados, possuindo nível superior completo e pós-graduação como nível de escolaridade padrão, tendo uma renda mensal média de R\$ 6.377,00. A principal ocupação é a de estudante, seguido de servidor público e empregado de empresa privada, autônomo, aposentado, dona de casa, e outra, que não foi identificada.

Outros resultados foram constatados de forma mais abrangente no tocante a expectativa dos candidatos ao trabalho voluntário. Observou-se que mais da metade não possui algum outro familiar que fez ou faz trabalhos voluntários, sendo que grande parte tem

algum outro amigo que desempenhou ou desempenha essa atividade. Constatou-se também que esses entrevistados já participaram de outro trabalho voluntário, mas atualmente não são voluntários em outra instituição. Os respondentes afirmaram que não precisaram ser convidados por alguém para se juntar à atividade voluntária, sendo motivados por outras razões, as quais, após compilação dos dados, foram identificadas como de cunho religioso.

Em relação à análise das motivações desses indivíduos através do seu perfil com o trabalho voluntário, chegou-se ao resultado de que a amostra foi tendenciosa quanto aos motivos altruístas, seguido do perfil justiça social, aprendizagem, afiliação, e, por fim, o perfil egoísta, que não foi bem aceito pelos respondentes, haja vista suas médias baixas.

Outro ponto importante abordado se referiu à análise das relações entre os dados sociodemográficos e as motivações apresentadas pelos candidatos, através das correlações existentes. Em relação à idade, mostrou-se significativa sua correlação com as motivações “aprender algo” e “se sentir importante”, pois, no primeiro momento, os candidatos com menor idade estão mais propícios a engajar-se nessa atividade para buscar novos conhecimentos, assim como para aprender algo. Já no segundo momento, o resultado revelou que os indivíduos de menor idade perceberam sua motivação ligada a sentir-se importante. No que diz respeito à formação acadêmica, apresentou significância a sua correlação com a motivação “ser membro útil na comunidade que vivo”, pois, à medida que os valores atribuídos à formação acadêmica aumentavam, aumentava, também, a percepção dos entrevistados sobre “ser um membro útil em sua comunidade”.

O último ponto analisado do primeiro objetivo específico está ligado às expectativas, referindo-se à diferença entre grupos por características sociodemográficas em relação às suas motivações. No que diz respeito à formação acadêmica, destacou-se a diferença entre a formação “fundamental incompleto” e “completo”, estando os indivíduos com formação fundamental completa mais tendenciosos à participação na atividade voluntária movidos por “ajudar aos outros”. Outra diferença diz respeito às formações fundamental incompleto e médio incompleto, pois o resultado apontou que os candidatos com ensino médio incompleto são mais propícios a participarem do trabalho voluntário, instigados por ajudar aos outros. Já em relação ao fato de algum familiar ter trabalhado ou trabalhar na atividade voluntária, os respondentes que afirmaram positivamente perceberam que a motivação conviver socialmente propicia sua decisão em participar da atividade voluntária. A diferença entre as ocupações aposentado e estudante revelou, em grande parte, que os estudantes possuem uma maior tendência em participar do voluntariado voltado para mudar a vida das pessoas. Por fim, se os

candidatos a voluntário já participaram de alguma outra atividade voluntária, revelou que, os que responderam de forma negativa, tiveram uma inclinação para o desempenho da atividade voluntária motivados a serem reconhecidos.

O segundo objetivo específico focou em elencar as razões dos voluntários para a adesão na atividade voluntária na Fundação Cidade Viva. Nesse contexto, foram encontrados os seguintes perfis: prevaleceu um público de voluntários jovem, com idade média de 37,05 anos, e em sua grande maioria formado por mulheres, com estado civil casado. Em se tratando da formação acadêmica desses voluntários há um excelente nível de escolaridade, sendo a maioria formada por graduados, pós-graduados e estudantes de alguma graduação. Apresentam renda familiar média de R\$ 5.986,52, com a ocupação de servidor público, autônomo e empregado de empresa privada, estudante, aposentados e dona de casa, respectivamente. Já quanto às motivações desses indivíduos através do seu perfil com o trabalho voluntário, constatou-se um amostra favorável aos motivos altruístas, seguido do perfil justiça social, aprendizagem, afiliação, e, por fim, o perfil egoísta, que assim como no momento expectativa, não foi bem aceito pelos respondentes.

Houve também a análise das relações entre os dados sociodemográficos e as motivações apresentadas pelos voluntários, através das correlações existentes. A primeira análise se referiu à idade, que se mostrou relevante no momento que se correlacionou com a motivação “fazer algo importante”, pois evidenciou que os candidatos com maior idade estão mais propícios a participarem do voluntariado levados pelo motivo de desempenhar algo importante. Outra análise observada tratou da formação acadêmica, que apontou em seus resultados dois pontos importantes. O primeiro ponto é que a formação acadêmica se mostrou significativa na correlação com a motivação “preencher tempo livre”, haja vista que à medida que o grau de instrução do voluntário baixa, aumenta a sua percepção de engajamento no trabalho voluntário ligado ao preenchimento de seu tempo livre. O segundo ponto se mostrou relevante no momento em que a formação acadêmica foi correlacionada com a motivação de levar esperança às pessoas mais necessitadas, pois o resultado apontou que quanto maior for o grau de instrução do voluntário, maior serão as chances do seu engajamento motivado por levar algum tipo de esperança aos menos favorecidos da sociedade.

O último ponto do segundo objetivo específico a ser analisado, relativo às entradas, reporta-se às diferenças entre grupos por características sociodemográficas em relação as suas motivações. No que se refere ao gênero, o público feminino tende a aderir à atividade voluntária motivado pela possibilidade de redução as injustiças sociais. Os de estado civil

casado mostraram-se propícios a dedicar-se ao voluntariado movidos por levar esperança aos mais necessitados. Em se tratando de algum familiar que fez ou faz a atividade voluntária, os respondentes que afirmaram negativamente perceberam que a motivação ajudar alguém incentiva a sua decisão em participar dessa atividade. Já no que se refere ao fato de o voluntário ter sido convidado por alguém para fazer parte do trabalho voluntário, os que responderam positivamente apontaram como fator motivador aprender algo novo e obter novos conhecimentos e habilidades. Em relação aos Ministérios, o “Integração” se mostrou mais favorável ao envolvimento no trabalho voluntário movido pelo motivo de fazer algo importante.

Sobre o terceiro e último objetivo específico, concernente aos possíveis motivos de desligamento dos voluntários, foi observado que, tomando por base as variáveis “Escassez de Recursos”, “Motivos Religiosos” e “Motivos Pessoais”, os motivos ligados à religião se destacaram em relação aos demais, por um lado devido às médias e ao desvio padrão baixos, assim como pelo elevado coeficiente de variância. Esses dados revelaram uma tendência desses voluntários a um compromisso com a atividade desenvolvida, não havendo motivos claros que interrompam suas atividades na Fundação estudada, não havendo prejuízo para as pessoas assistidas por ela.

Já em relação aos 31 Ministérios que atualmente compõe a Fundação estudada, destaca-se o ministério “Esperança Viva”, que tem sua motivação para uma possível saída da atividade voluntária centrada na falta de tempo. Outro ponto considerável refere-se ao Ministério “Coral Louvor”, haja vista o voluntário vinculado a esse Ministério ter uma menor impressão de sua saída motivada pela falta de recursos.

Por meio da análise das correlações entre os dados sociodemográficos e as motivações no momento saída, percebe-se como ponto relevante a correlação entre renda e a motivação “Eu sairia da Fundação Cidade Viva por falta de apoio governamental”, haja vista o resultado ter apontado que quanto maior for a renda, maior terá sido a percepção dos voluntários em terem sua saída da Fundação em função da falta de apoio do governo.

O último ponto analisado do terceiro objetivo específico refere-se à diferença entre grupos por características sociodemográficas em relação às suas motivações, no momento saída. Chegou-se ao resultado de que os voluntários que responderam negativamente sobre possuir algum familiar que participou ou participa do voluntariado entendem que o amor ao próximo não seria sua motivação principal para a saída da atividade voluntária na Cidade Viva.

Levando em consideração que o problema definido para essa pesquisa era saber quais as motivações que levam o indivíduo a se engajar e desligar-se no serviço voluntário na Fundação Cidade Viva na cidade de João Pessoa – Paraíba, todas as respostas ajudaram a chegar às seguintes conclusões: tanto no momento expectativa como entrada, as principais motivações que levam os voluntários a participar e se engajar na atividade voluntária na Fundação estudada estão relacionadas aos perfis altruísta, seguido pelo perfil justiça social, aprendizagem, afiliação, e, por fim, o perfil egoísta, como já vimos anteriormente, corroborando com os resultados de outros estudos da área. **Sendo assim, percebe-se que a expectativa do voluntário até um ano está em sintonia com suas expectativas, tornando-se ponto positivo para instituição estudada, pois, ela está conseguindo manter suas expectativas desde o início dos seus trabalhos com os voluntários até um período de um ano.**

As limitações do estudo estiveram ligadas ao fato de existirem poucas publicações a nível nacional sobre o tema em questão, limitando o entendimento do assunto, muitas vezes, à realidade peculiar de outros países. Outra limitação ocorreu no tocante às motivações aqui apresentadas, que podem mudar conforme as características intrínsecas a cada organização. Desta forma, não se pode generalizar os dados aqui encontrados e discutidos, haja vista existirem outros fatores que poderão ser adotado e discutido em outros estudos.

Como sugestões para estudos futuros, propõem-se em primeiro lugar, trabalhos que analisem a participação masculina na atividade voluntária, haja vista a predominância das mulheres no envolvimento com esse tipo de atividade, comprovada pelos resultados alcançados nesse estudo, assim como em outros relacionados ao tema. Em segundo lugar, faz-se necessária a análise da participação de pessoas da terceira idade no voluntariado, pois, em relação ao grande número de jovens participantes da pesquisa, será interessante analisar e observar qual a percepção desse público em relação a esse tipo de trabalho. Esses estudos poderiam confrontar os motivos dos grupos acima citados no momento expectativa, entrada e possível saída da atividade voluntária, com os motivos apontados pelo público feminino e pelo jovem, objetivando observar as possíveis variações das razões desses indivíduos em sua totalidade.

REFERÊNCIAS

- ALVES, M. A. Terceiro setor: as origens do conceito. **ENANPAD–Encontro anual da Anpad**, v. 26, 2002.
- AMORIM, H. K; AMATUZZI, M. M. Vivência comunitária católica e crescimento pessoal. **Psico**, v. 42, n. 3, 2011.
- ASSIS, L. B; VIEGAS, G; CKAGNAZAROFF, I. B. Gestão de Recursos Humanos no Terceiro Setor: Um Estudo Descritivo das Organizações de Belo Horizonte. **GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 10, n. 2, 2012.
- AZEVEDO, D. C. de. Voluntariado Corporativo: motivações para o trabalho voluntário. In: XXVII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2007, **Anais...** Foz do Iguaçu/PR.
- AZEVEDO, L. F. de. **Gestão financeira de recursos no Terceiro Setor: proposta de modelo para gestão e prestação de contas das Organizações Não Governamentais**. Trabalho de Conclusão de Curso, MBA, Departamento de Ciências Contábeis. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008. Disponível em: <http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/handle/1884/34924/LEANDRO%20FERNANDES%20DE%20AZEVEDO.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 mai. 2014.
- BANG, H; ROSS. S. D. Volunteer motivation and satisfaction. **Journal of Venue and Event Management**, v. 1, n. 1, p. 61-77, 2009. Disponível em: <http://sc.edu/study/colleges_schools/hrsm/research/research_journals_and_publications/jvem_pdfs/vol1_no1/volunteer_motivation.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2015.
- BARELI, P; LIMA, A. J. F. de S. A importância social no desenvolvimento do trabalho voluntário. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 14, n. 20, p. 173-184, 2012.
- BOZ, I; PALAZ, S. Factors influencing the motivation of Turkey's community volunteers. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 36, n. 4, p. 643-661, 2007.
- BRASIL. Presidência da República. **LEI Nº 9.608**, de 18 de fevereiro de 1998. Brasília, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm>. Acesso em: 02 jan. 2013.
- BURNS, D. J. et al. Motivations to volunteer: the role of altruism. **International Review on Public and Nonprofit Marketing**, v. 3, n. 2, p. 79-91, 2006.
- CALDANA, A. C. F. et al. Sentidos das ações voluntárias: desafios e limites para a organização do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 1, p. 170-177, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822012000100019&script=sci_abstract&tln_g=pt>. Acesso em: 10 jan. 2015.
- CARDOSO, R. **Fortalecimento da sociedade civil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997, 95 p.

CARTILHA DO TERCEIRO SETOR. Ordem dos Advogados do Brasil. São Paulo, 2005. Disponível em: < http://www.oabsp.org.br/comissoes2010/direito-terceiro-setor/cartilhas/REVISaO%202011Cartilha_Revisao_2007_Final_Sem%20destaque%20de%20alteracoes.pdf>. Acesso em: 04 jan. 2015.

CARVALHO, V. D. de; SOUZA, W. J. de. **Pobres no ter, ricos no ser: trabalho voluntário e motivação na Pastoral da Criança**. Rev. adm. contemp., Curitiba, v. 11, n. 2, jun. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v11n2/a07v11n2.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2014.

CAVALCANTE, C. E et al. Elementos do trabalho voluntário: motivos e expectativas na pastoral da criança de João Pessoa/PB [doi: 10.5329/RECADM. 20111001007]. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa-RECADM**, v. 10, n. 1, p. 98-110, 2011.

CAVALCANTE, C. E. **Motivação no Trabalho Voluntário**: expectativas e motivos na Pastoral da Criança. Tese de Doutorado, Programa de Pós-graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012.

CAVALCANTE, C. E. Motivação No Trabalho Voluntário: Delineamento De Estudos No Brasil. **Estudos do CEPE**, p. 161-182, 2014.

CENTRO DE VOLUNTARIADO DE SÃO PAULO. **Gerenciamento de Voluntário**. São Paulo, 2001.

CHAPMAN, G., WHITE P. As características singulares do ambiente do voluntariado. In: _____. **As cinco linguagens de valorização pessoal no ambiente de trabalho**. São Paulo: Mundo Cristão, 2012. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=X9qtBZXjEbQC&pg=PT167&dq=trabalho+volunt%C3%A1rio+e+rotatividade&hl=pt-BR&sa=X&ei=XulwUdryHPR0wGs14COBQ&sqi=2&ved=0CC8Q6AEwAA>>. Acesso em: 17 mar. 2014.

CIDADE VIVA. **Conheça nossa história**. Cidade Viva. Disponível em: <<http://cidadeviva.org/v2/igreja/conheca/nossa-historia>>. Acesso em 20 abr. 2014.

CLARY, E. G.; SNYDER, M.; RIDGE, R. Volunteers' motivations. *Nonprofit Management and Leadership* 2 (4) (Summer), 1992.

COSTA, S. F. Gestão de pessoas em instituições do terceiro setor: uma reflexão necessária. **Terra e Cultura**, ano XVIII, nº 35, p. 40-58, Londrina, julho/dezembro de 2002. Disponível em: <http://web.unifil.br/docs/revista_eletronica/terra_cultura/35/Terra%20e%20Cultura_35-4.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2014.

DIMAGGIO, P. et al. The Sociology of nonprofit organizations and sectors. **Annual Review of Sociology**. 16, 1990, pp. 137-59.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas**: modelo, processos, tendências e perspectivas. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

- FALCONER, A. P. A promessa do terceiro setor. **Centro de Estudos em**, 1999. Disponível em: <http://lasociedadcivil.org/docs/ciberteca/andres_falconer.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2014.
- FERNANDES, R.C. **Privado porém público: o terceiro setor na América Latina**. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1994.
- FERREIRA, A. et al. A Teoria das Necessidades de Maslow: A Influência do Nível Educacional Sobre a sua Percepção no Ambiente de Trabalho. **XIII Semead, Seminários em Administração**, 2010. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/13semead/resultado/trabalhosPDF/703.pdf>>. Acesso em: 25 dez. 2014.
- FERREIRA, M. R. et al. Motivations which influence volunteers' satisfaction. In: 10th International Conference of the International Society for Third Sector Research. Siena. Italy, 2012.
- FERREIRA, M. R. de A. et al. Redes organizacionais: a sustentabilidade na parceria público/privado. **Horizonte Científico**, v.1, n. 8, 2008.
- FERREIRA, M. M; FERREIRA, C. H. M. Terceiro setor: um conceito em construção, uma realidade em movimento. **Semana do Contador de Maringá**, v. 18, 2006.
- FERREIRA, M. et al. As motivações no trabalho voluntário. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, v. 7, n. 3, p. 43-53, 2008.
- FIGUEIREDO, N. C. M. de. Interface do trabalho voluntário na aposentadoria. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/4448>>. Acesso em: 04 jan. 2015.
- FISCHER, L.; SCHAFFER, K. **Older volunteers: a guide to research and practice**. Newbury Park: Sage, 1993.
- FLEURY, M. T. L. (Org.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.
- GARAY, S. M. C. A Gestão de Pessoas em Organizações Sem Fins Lucrativos: Principais Dilemas e Desafios. In: Simpósio brasileiro de excelência em gestão e tecnologia, 8., 2011, Rio de Janeiro. **Anais**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2011.
- GERÊNCIA DE ESTUDOS SETORIAIS (GESET). **Terceiro Setor e o Desenvolvimento Social**. 2001. Disponível em: <<http://www.bndes.gov.br>>. Acesso em: 21 abr. 2014.
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1999. _____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **As fundações privadas e associações sem fins lucrativos no Brasil**. 20. ed. Rio de Janeiro, 2006. 114 p.
- _____. Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão. (IBGE) **As fundações privadas e associações sem fins lucrativos no Brasil**. Rio de Janeiro, 2010, 178 p.

JOHNS HOPKINS CENTER FOR CIVIL SOCIETY STUDIES. **Nonprofit organizations in Brazil: a pilot satellite account with international comparisons**, 2010.

JUNQUEIRA, B. **Origem dos Setores Sociais**. São Paulo: Juruá, 2003, 73p.

KUMMER, A. L. M.; OPICZH, A. M.; SANTOS, C. dos; SANTOS, L. R.; NORMANHA, M. A. Gestão de pessoas por organização do terceiro setor: avanço ou retrocesso nos serviços prestados? **Rev. Ciênc. Empres. UNIPAR**, Umuarama, v. 10, n. 1, p. 161-179, jan./jun. 2009.

LI, W.; LIU, X.; WAN, W. (2008). Demographic effects of work values and their management implications. **Journal of Business Ethics**, 81, 875-885. Disponível em: <<http://link.springer.com/article/10.1007/s10551-007-9554-6#page-1>>. Acesso em: 25 dez. 2014.

LOPES, Tomás de Vilanova Monteiro. **Problemas de Pessoal da Empresa Moderna**. 4 ed. ver. e aum. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, Serv. de Publicações, 1973.

MARCONI, M. de A; LAKATOS, E. V. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo : Atlas, 2011.

MASCARENHAS, A. O; ZAMBALDI, F; VARELA, C. A. Motivação em programas de voluntariado empresarial: um estudo de caso. **Revista Organizações em Contexto-online**, v. 9, n. 17, 2013.

MATSUDA, C. H. **Estudo da satisfação dos voluntários engajados em entidades com área de atuação diversa, na cidade de Porto Alegre**. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/apps/populacao>>. Acesso em: 18 dez. 2014.

Mccurley, S.; Lynch, R (1998). **Essencial volunteer management**. 2. ed. Londres: The Directory of Social Change. Disponível em: <<http://www.revistaespacios.com/a12v33n09/12330914.html>>. Acesso em: 24 dez. 2014.

MEDEIROS, J. K de O. **Estudo da Motivação Voluntária na Fundação Cidade Viva**. 2013. 72 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2013.

MONTAÑO, C. **Terceiro Setor e Questão Social: critica ao padrão emergente de intervenção social**. 6.ed. – São Paulo: Cortez, 2010.

MORAES, A. F. G. de et al. **Sou feliz por ajudar os outros: motivação e felicidade no trabalho voluntário**. In: VIII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD. Eneo, 2014. Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEO/eneo_2014/2014_EnEO136.pdf> Acesso em: 03 jan. 2015.

MOSTYN, B. **The meaning of volunteer work**: a qualitative investigation. In: HATCH, S. (org) *Volunteers: patterns, meanings & motives*. Hertz (Reino Unido): The Volunteer Centre, 1983.

MOTTA, F. C; VASCONCELOS, I. G. de. **Teoria Geral da Administração**. 3. ed. rev. São Paulo: Cengage Learning, 2006.

MOURA, L. R de; SOUZA, W. J de. Elementos do trabalho voluntário na Pastoral da Criança: características e motivos. **HOLOS-ISSN 1807-1600**, v. 3, p. 150-160, 2008.

NASCIMENTO, K. P et al. ROTATIVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: AS CAUSAS DOS DESLIGAMENTOS VOLUNTÁRIOS EM UMA EMPRESA DE SERVIÇOS DE JUIZ DE FORA. **Vianna Sapiens**, v.3, n. 1, 2012. Disponível em: < http://www.viannajunior.edu.br/files/uploads/20130919_143926.pdf>. Acesso em: <10 jun. 2014>.

OLIVEIRA, L.D. et al. A importância do trabalho voluntário no desenvolvimento de competências do estudante. Disponível em: < http://www.puc-rio.br/pibic/relatorio_resumo_2010/resumos/ccs/adm/ADMLidiane%20Duarte%20Silva%20de%20Oliveira.pdf >. Acesso em: 26 dez. 2014.

OLIVEIRA, F. C. de, BEZERRA, R. M. M. Fatores que geram a evasão no trabalho voluntário, 2007. Disponível em: < www.anpad.org.br>. Acesso em: 10 jun. 2014. ONU. **Handbook on Non-Profit Institutions in the System of National Accounts**. United Nations, New York : 2003.

_____. **State of the world's volunteerism report**: universal values for global well-being. 2011. Disponível em <<http://www.un.org.br>> Acesso em: 21 abr. 2014.

_____. **Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD**. Disponível em <<http://www.pnud.org.br>> Acesso em: 21 abr. 2014.

PEARCE, J. **Volunteers**: the organizational behavior of unpaid workers. New York: Routledge, 1998.

PENNER, L. A. Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. **Journal of Social Issues**, v. 58, n. 3, p. 447-467, 2002.

PEREIRA, R. da S et al. Especificidades da Gestão no Terceiro Setor. **Revista Organizações em Contexto-online**, v. 9, n. 18, p. 167-195, 2013.

PICCOLI, P. Motivação para o trabalho voluntário contínuo: um estudo etnográfico no Núcleo Espírita Nosso Lar, 2009. Disponível em: < http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraForm.do?select_action=&co_obra=153721>. Acesso em: <21 set. 2014>

PICCOLI, P.; GODOI, C. Motivação para o trabalho voluntário contínuo: uma pesquisa etnográfica em uma organização espírita. *Organizações & Sociedade*, v. 19, n. 62, 2014. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1984-92302012000300002&script=sci_arttext>. Acesso em: <02 dez. 2015>

PINHEIRO, A. P.; SOUZA, D. A. Causas e efeitos da rotatividade de pessoal/turnover: Estudo de caso de uma microempresa do setor de educação. In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 10., 2013, Resende. **Anais**. Rio de Janeiro, 2013. p. 1-13.

RESS, A. P. P. de M.; MORAES, R. de O.; NAKANO, D. N. O uso da gestão de conhecimento como fator de moderação do impacto da alta rotatividade da equipe de TI no desempenho dos projetos. In: XXX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 2010, **Anais eletrônico**. São Paulo/SP. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2010_TN_STO_120_783_16859.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2013.

RIBEIRO, A. M. V. & Luz, T. R. (2010). O sentido do trabalho para trabalhadores de organizações não governamentais. In **D. H. Helal, F. C. Garcia, & L. C. Honório (Orgs.)**, *Relações de poder e trabalho no Brasil contemporâneo* (pp. 75-107). Curitiba: Juruá.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. - São Paulo: Pearson Hall, 2005.

RODRIGUES, M. C. P. Terceiro Setor: para que serve? **Conjuntura Econômica**, 41-45, São Paulo: FGV, janeiro de 1997.

SALAMON, L. M. The Rise of the Nonprofit Sector. **Foreign Affairs**, vol. 74, No. 3, 1994.

SALAMON, L; ANHEIER, H. In search of the nonprofit sector I: the question of definitions. *Voluntas*, V.3 N. 2, 1992.

SENAI. **Metodologia do programa SENAI para a maturidade**: trabalhadores acima de 45 anos e idosos / SENAI. Departamento Nacional. – Brasília: SENAI/DN. 2007. Disponível em <http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_24/2012/07/09/27/20120709110458997352o.pdf> Acesso em: 24 dez. 2014.

SEVIGNANI, R. **Terceiro Setor**: a participação do voluntariado na gestão do social em Foz do Iguaçu. 2007. 59 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão das Organizações) - Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Foz do Iguaçu, 2007.

SILVA, N. M. F. T. da; VILLELA, L. E. **Fatores motivacionais no trabalho voluntário**: Uma análise dialética à luz da sociedade pós-insdustrial, 2008. Disponível em: < http://old.angrad.org.br/_resources/_circuits/article/article_1106.pdf>. Acesso em: 21 dez. 2014.

SILVA, C. E et al. Evolução da gestão no terceiro setor: estudo de caso do Instituto Socioambiental Árvore. **Revista Campus, Paripiranga**, v. 1, n. 1, p. 6-22, 2008.

SMITH, D. H. Four Sectors or Five? Retaining the Member-Benefit Sector. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**. V. 20 N. 2, Summer 1991, pp.137-50.

SOUR, R. H. (1999). **Poder, cultura e ética nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus.

SOUZA, L. F. de; COSTA, H. G. **Motivação para o voluntariado**: uma análise de sua evolução na literatura. In: IX Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro, 2013.

SOUZA, W. J. de; CARVALHO, V. D. de. Elementos do comportamento organizacional no trabalho voluntário: motivação na Pastoral da Criança à luz da teoria da expectativa. Encontro Anual da Associação Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração e Pesquisa-Enanpad, v. 30, 2006.

SOUZA, W. J. ; DIAS, T. F. ; MOURA, L. R. ; CUNHA, A. S. R. . Elementos do Trabalho Voluntário: motivos e expectativas na Pastoral da Criança. In: XI Colóquio Internacional sobre Poder Local, 2009, Salvador. **Anais do XI Colóquio Internacional sobre Poder Local**. Salvador: CIAGS, 2009.

SOUZA, W. J. de; MEDEIROS, J. P. de. Trabalho voluntário: motivos para sua realização. **Revista de Ciências da Administração**, v. 14, n. 33, 2012. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/19019>>. Acesso em: 19 mai. de 2014.

TEODÓSIO, A. S. S. Organização do trabalho voluntário: estratégias para a gestão social no Brasil. In: Encontro Nacional De Engenharia De Produção, 2001. **Anais eletrônico**. Salvador/BA. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2001_TR44_0550.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2014.

TEODÓSIO, A.S.S; RESENDE, G.A. **Desvendando o Terceiro Setor: Trabalho e gestão em organizações não-governamentais**. In: XII Congresso Latino-Americano de Estratégia da Sociedade Latino-Americana de Estratégia (SLADE). São Paulo, 1999.

TRIGUEIRO, R. P. C. **Percepções das relações entre trabalho remunerado e trabalho voluntário: um estudo com voluntários da Pastoral da Criança**. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2010. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br>>. Acesso em: 10 abr. 2014.

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

WILSON, A; PIMM, G. **The tyranny of the volunteer: the care and feeding of voluntary workforce**. MCB University Press, vol. 34, n.º 4, 1996, pp. 24-40.

YAZBEK, M. C. Pobreza no Brasil contemporâneo e formas de seu enfrentamento. **Serviço Social e Sociedade**, n. 110, p. 288-322, 2012.

ANEXOS

Anexo I – Instrumento de coleta de dados – Expectativa ao trabalho voluntário

Anexo II – Instrumento de coleta de dados – Motivação de entrada e possível saída

Anexo I – Instrumento de coleta de dados – Expectativa ao trabalho voluntário



Universidade Federal da Paraíba
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Administração
Programa de Pós-graduação em Administração

Esta pesquisa busca conhecer as expectativas de voluntários da Fundação Cidade Viva. Por favor, leia as sentenças abaixo para responder às perguntas em destaque. Utilize a escala de 1 a 10 para concordar ou discordar de cada uma delas. Não há respostas certas ou erradas. Estamos interessados em conhecer a sua opinião sobre seus motivos para se juntar a um trabalho voluntário.

“O que eu espero do trabalho voluntário?”

	Discordo Totalmente					↔	Concordo Totalmente				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Ajudar os outros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Mudar a vida das pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Levar esperança aos menos favorecidos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Permitir que as pessoas tenham oportunidade de viver	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Fazer algo importante	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Cumprir o dever de cidadão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Reduzir injustiças sociais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Ser membro útil na comunidade que vivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Colaborar com a melhoria social	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Conhecer pessoas com mesmos interesses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Fazer parte de um grupo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Fazer novos amigos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Conviver socialmente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Aprender a lidar com pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Aprender novos conhecimentos/habilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Buscar novos desafios	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Aprender algo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Ser reconhecido	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Preencher tempo livre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Sentir-me melhor como pessoa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Aumentar autoestima	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Me sentir importante	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Idade: _____

Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?

() SIM () NÃO

Gênero:

() Masculino () Feminino

Algum amigo fez/faz trabalhos voluntários?

() SIM () NÃO

Qual o seu estado civil?

a) Solteiro(a).

b) Casado(a).

Já participou de outro trabalho voluntário?

() SIM () NÃO

- c) Separado(a)/Divorciado(a).
- d) Viúvo(a).

Formação acadêmica:

- a) Fundamental Incompleto
- b) Fundamental Completo
- c) Médio Incompleto
- d) Médio Completo
- e) Superior Incompleto
- f) Superior Completo
- g) Pós-graduado

Renda familiar mensal? _____

Qual a sua ocupação

- a) Autônomo.
- b) Servidor público.
- c) Empregado de empresa privada.
- d) Aposentado.
- e) Dona de casa.
- f) Estudante.
- g) Outra: _____

É voluntário em outra instituição?

() SIM () NÃO

Foi convidado por alguém a se juntar à atividade?

() SIM () NÃO

Algum dos eventos abaixo estimulou a sua busca por uma atividade voluntária?

- a) ter um filho
- b) morte de familiar
- c) doença grave na família
- d) ida para a faculdade
- e) Síndrome do "ninho vazio" (quando os filhos saem de casa)
- f) mudança de emprego
- g) mudança de estado civil
- h) ter sido ajudado de alguma forma por voluntários
- i) outro: _____
- j) nenhum

Anexo II – Instrumento de coleta de dados – Motivação de entrada e possível saída



Universidade Federal da Paraíba
 Centro de Ciências Sociais Aplicadas
 Departamento de Administração
 Programa de Pós-graduação em Administração

Esta pesquisa busca conhecer os motivos para entrada de voluntários na Fundação Cidade Viva. Por favor, leia as sentenças abaixo para responder às perguntas a seguir. Utilize a escala de 1 a 10 para concordar ou discordar de cada uma delas. Não há respostas certas ou erradas. Este estudo busca identificar a opinião de voluntários sobre os motivos para se juntar a um trabalho voluntário.

Ministério onde atua: _____ **Tempo de atuação:** _____ anos _____ meses.

“Por que eu entrei na Cidade Viva?”

	Discordo					Concordo				
	Totalmente					Totalmente				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para ajudar pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para mudar a vida das pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para levar esperança aos menos favorecidos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para contribuir para que pessoas tenham oportunidade de viver melhor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para fazer algo importante	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para ajudar a comunidade que vivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para reduzir injustiças sociais na minha comunidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para melhorar a qualidade de vida da comunidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para colaborar na busca dos direitos sociais da comunidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para conhecer pessoas com mesmos interesses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para fazer parte de um grupo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para fazer novos amigos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para conviver socialmente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para aprender a lidar com pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para aprender novos conhecimentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para buscar novos desafios	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para aprender algo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para ser reconhecido	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para preencher tempo livre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para sentir-me melhor como pessoa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para aumentar minha autoestima	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Cidade Viva para me sentir importante	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

“Por que eu sairia da Cidade Viva?”

Discordo ↔ Concordo
Totalmente Totalmente

Eu sairia se a Cidade Viva não tivesse mais recursos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia da Cidade Viva por falta de voluntários.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia da Cidade Viva por falta de apoio governamental.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia da Cidade Viva caso perdesse a fé em Deus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia da Cidade Viva por falta de amor ao próximo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia da Cidade Viva por falta de tempo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia se fosse residir em outro bairro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia pelo aumento da minha carga de trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Outro:										

Idade: _____

Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?

SIM NÃO

Gênero:

Masculino Feminino

Algum amigo fez/faz trabalhos voluntários?

SIM NÃO

Qual o seu estado civil?

- a) Solteiro(a).
b) Casado(a).
c) Separado(a)/Divorciado(a).
d) Viúvo(a).

Já participou de outro trabalho voluntário?

SIM NÃO

É voluntário em outra instituição?

SIM NÃO

Formação acadêmica:

- h) Fundamental Incompleto
i) Fundamental Completo
j) Médio Incompleto
k) Médio Completo
l) Superior Incompleto
m) Superior Completo
n) Pós-graduado

Foi convidado por alguém a se juntar à atividade?

SIM NÃO

Algum dos eventos abaixo estimulou a sua busca por uma atividade voluntária?

- k) ter um filho
l) morte de familiar
m) doença grave na família
n) ida para a faculdade
o) Síndrome do "ninho vazio" (quando os filhos saem de casa)
p) mudança de emprego
q) mudança de estado civil
r) ter sido ajudado de alguma forma por voluntários
s) outro: _____
t) nenhum

Renda familiar mensal? _____

Qual a sua ocupação

- h) Autônomo.
i) Servidor público.
j) Empregado de empresa privada.
k) Aposentado.
l) Dona de casa.
m) Estudante.
n) Outra: _____

