

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Projeto de Pesquisa Científica submetido à Chamada MCTI/CNPq/MEC/CAPES Nº 43/2013

Resumo do Projeto

O trabalho voluntário tem sido o foco de diversos estudos em nível nacional e internacional. Estes estudos tem crescido em importância, com a crise do *Welfare State*, que é uma das causas do aumento do número das organizações não governamentais. Neste tipo de organização, o trabalhador voluntário é um elemento fundamental, pois grande parte dos seus componentes é voluntária. E neste contexto, a rotatividade de voluntários tem sido um problema para estas organizações. Assim, este projeto busca conhecer as expectativas, motivações para entrada, permanência e saída de voluntários da Fundação Cidade Viva, na cidade de João Pessoa/PB. O entendimento das motivações destes indivíduos pode permitir melhor compreensão do fluxo de entrada e saída dos voluntários dessa ONG. Esta instituição foi escolhida pelo grande número de voluntários permanentes que comporta, cerca de 500. Ela ainda consegue, em eventos, reunir aproximadamente 1000 voluntários. Assim, essa instituição pode ser ambiente privilegiado para a pesquisa deste fenômeno. Para esta pesquisa, serão usados os modelos teóricos desenvolvidos por Cavalcante (2012). Estes modelos conseguiram muito bons níveis de confiabilidade e validade, atestados por meio de duas análises, uma exploratória e outra, confirmatória, em um contexto semelhante ao que se espera pesquisar neste projeto. A metodologia do estudo se caracteriza por ser descritiva, levantamento e estudo de caso. Para coleta de dados se utilizarão questionários, que serão analisados por meio de técnicas estatísticas multivariadas. A coleta ocorrerá em dois momentos, separados por dois anos, caracterizando este estudo, como longitudinal. Desse modo poderá se confirmar conclusão de Cavalcante (2012) de que as motivações voluntárias se alteram com o passar do tempo. Portanto, se espera contribuir com a consolidação de um instrumento quantitativo, criado em contexto nacional, com suas particularidades sócio-culturais e permitir à instituição melhorar o gerenciamento do seu voluntariado.

Palavras-chave: Motivação do trabalhador voluntário; organizações não-governamentais; gestão de pessoas; gestão de organizações não-governamentais.

1. Identificação da proposta (título do projeto e coordenador da proposta)

"Motivação no Trabalho Voluntário: expectativas e motivos na Fundação Cidade Viva"

Coordenador da proposta: Prof^o. Carlos Eduardo Cavalcante. Formado em Administração pela Universidade Estadual da Paraíba, Mestre e Doutor em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Realizou Estágio de Doutorando na *University of North Carolina at Charlotte*, em 2011, com bolsa da CAPES. É Professor Adjunto da Universidade Federal da Paraíba, vinculado ao Departamento de Administração e ao Programa de Pós-Graduação em Administração na mesma universidade. Também faz parte do Grupo de Pesquisa NETS (Núcleo de Estudos sobre Estado, Trabalho e Sociedade). É

avaliador das Revistas de Administração FACES Journal, Pretexto, Revista de Administração da UNIMEP, Revista CESUMAR e Ciências Sociais em Perspectiva. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Gestão de Pessoas e do Terceiro Setor, atuando principalmente nos estudos da motivação do trabalhador voluntário, com publicações nesta área em periódicos nacionais e apresentação do trabalho *Why Volunteering? Stage of scale building in a Brazilian Non-Governmental Organization na 40th Annual Conference of Association for Research on Nonprofit Organizations and Voluntary Action - ARNOVA* ocorrida em Toronto/Canadá, em novembro de 2011.

2. Qualificação do principal problema abordado

A motivação do trabalhador voluntário tem sido objeto de pesquisa em diversos estudos na área do terceiro setor especialmente desde os anos 1980. Os trabalhos de Wilson (2000), Clary, Snyder e Ridge (1992), Clary e Snyder (1999), no exterior, e os de Souza e Carvalho (2006), Piccoli (2009) e Cavalcante et al (2011a, 2011b, 2011c, 2012a, 2012b) em contexto brasileiro, são exemplos de esforços acadêmicos no sentido de entender os motivos que conduzem indivíduos a investir tempo e empenho nesta atividade.

Este período parece estar relacionado ao crescimento de organizações solidárias e sociais. Estudos em diversos países reforçam essa interpretação. Bussel e Forbes (2002) destacam que os últimos 20 anos viram fundamental reavaliação da política social que resulta no surgimento de um novo papel grupos voluntários no Reino Unido. Salamon (1995) reforça esta constatação afirmando que a atenção que essas organizações têm recebido é em grande parte devido à "crise do Estado" em andamento desde o fim dos anos 1970, em praticamente todas as partes do mundo. O questionamento do Papel do Estado chamou a atenção para as organizações da sociedade civil que atuam em todo o mundo.

Uma das peculiaridades dessas novas formas organizacionais é o tipo de vínculo que é estabelecido entre indivíduo e atividade. E este tipo de organização pode ser formado por trabalhadores formais e por voluntários. É neste momento que o estudo de trabalhadores voluntários começa a fazer sentido, pois, há uma série de diferenças entre estes grupos de trabalhadores. Por exemplo, voluntários têm carga horária menor, entre 4 e 6 horas semanais, e são menos influenciados pela cultura da organização da qual fazem parte. Voluntários não são motivados, nem sancionados, por mudanças salariais. As motivações são, portanto, as principais diferenças entre trabalhadores pagos e voluntários. Essas diferenças entre

expectativas e experiências geram teorias e práticas de gestão específicas para entender a natureza da gestão do voluntariado (BRUDNEY e MEIJS, 2009; LIAO-TROTH, 2001).

Neste contexto, para Musick e Wilson (2008), a motivação tem importante papel nos estudos sobre o voluntariado. Para eles as motivações de um indivíduo podem ajudar a definir se a atividade que está sendo executada pode, ou não, ser considerada voluntária. Literatura no tema (MCCURLEY & LYNCH, 1998; MOSTYN, 1983; WILSON, 2000) indica que a motivação no trabalho voluntário é explicada por um conjunto particular de valores, dentre os quais, o altruísmo, o interesse individual em contribuir e a sociabilidade, além de razões religiosas e sentimentos de culpa, de obrigação ou de responsabilidade e até de egoísmo.

Nota-se, assim, a existência de motivos diversos para se filiar ao trabalho voluntário. Usualmente há uma combinação de altruísmo e egoísmo na razões declaradas pelos voluntários para justificar as suas escolhas para se juntar a esta atividade. Essa mistura, para Martin (1994) e Yeung (2004), é a regra, e não, exceção, quando se concluem estudos acerca da motivação voluntária.

Além disso, um elemento da cultura nacional dá maior destaque ao estudo das motivações dos trabalhadores voluntários brasileiros: para Avritzer (2010), até os anos 1980 o Brasil foi um país com baixa participação dos seu cidadãos, fenômeno que seria consequência das tradicionais formas verticais de sociabilidade política, como a concentração da propriedade da terra e do clientelismo presente no sistema político.

A partir desta conjuntura, o presente estudo delinea os motivos do trabalho voluntário na Fundação Cidade Viva tomando como referência experiências de voluntários desta organização. A instituição 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.

A instituição tem cerca de 500 voluntários permanentes atuando em 29 ministérios - grupo de voluntários com atividades específicas - que buscam atender à missão da Cidade Viva. Em relação aos voluntários eventuais, em um de seus eventos, o *Godstock*, que em 2011 atuou com 34 ações em diferentes instituições da Paraíba, com duração de 12 dias, chegou a ter cerca de 1000 voluntários. Esses números demonstram a relevância da Organização na promoção do desenvolvimento social da cidade e, por isso, é ambiente privilegiado para o estudo de motivos relacionados à atividade voluntária.

Landim (2000) reforça a escolha desta instituição quando afirma que, no Brasil o principal motivador da ação voluntária é a religião, reforçada por laços pessoais. Assim, a

Fundação Cidade Viva é uma organização que se enquadra também nestas características e, inclusive, declara em sua missão que, busca "conduzir pessoas a um relacionamento autêntico com Jesus Cristo para que vivam com dignidade e sejam frutíferas no mundo".

Além disso, as inquietações derivadas das interpretações e observações pessoais acerca do vínculo "indivíduo x organização", principalmente na satisfação dos objetivos de cada um deles, é também causa da escolha do tema de pesquisa ora proposto. Também a experiência deste pesquisador com trabalhos voluntários despertou o interesse em pesquisar os motivos que levam as pessoas a doar seu tempo e conhecimento a um trabalho não remunerado financeiramente.

Portanto, são plausíveis potenciais contribuições para o aprimoramento na gestão de pessoas na organização estudada. Logo, se espera chegar a resultados que sejam relevantes para o melhor entendimento do comportamento organizacional em ações voluntárias, mas, principalmente, oferecer subsídios à Fundação Cidade Viva para que ela possa gerenciar a rotatividade de voluntários.

É pois, diante deste contexto, que emerge a seguinte questão central: Que motivos conduzem indivíduos a se tornar voluntário, permanecer e deixar de ser voluntário na Fundação Cidade Viva?

3. Objetivos e metas a serem alcançados

- **Objetivo Geral:** Compreender, a partir do emprego de recursos metodológicos de pesquisa quantitativa, as expectativas e as motivações para entrada, permanência e saída de voluntários da Fundação Cidade Viva;

- **Objetivos Específicos e Metas**

- a) Identificar as expectativas apresentadas por indivíduos ao buscar o trabalho voluntário;

Metas associadas:

- i. Adaptar instrumento de expectativas gerado por Cavalcante (2012b) para a coleta de dados na Fundação Cidade Viva;
- ii. Realizar duas coletas de dados, uma entre janeiro e março de 2014 e a segunda entre janeiro e março de 2016;
- iii. Elaborar quadro sintético dos resultados com os tipos de expectativas apresentadas pelos pesquisados;
- iv. Diferenciar grupos de indivíduos à partir dos cinco grupos de expectativas do modelo teórico;
- v. Correlacionar características sócio-demográficas e expectativas apresentadas pelos pesquisados; e

- vi. Correlacionar características do contexto social e expectativas apresentadas pelos pesquisados.

b) Conhecer as motivações para entrada apresentadas por voluntários da Cidade Viva;

Metas associadas:

- i. Adaptar instrumento de motivações para entrada criado por Cavalcante (2012b) para a coleta na Fundação Cidade Viva;
- ii. Realizar duas coletas de dados, uma entre janeiro e março de 2014 e a segunda entre janeiro e março de 2016.;
- iii. Elaborar quadro sintético dos resultados com os tipos de motivações para entrada apresentadas pelos pesquisados;
- iv. Diferenciar grupos de indivíduos à partir dos cinco grupos de motivações para entrada do modelo teórico;
- v. Correlacionar características sócio-demográficas e motivações para entrada apresentadas pelos pesquisados; e
- vi. Correlacionar características do contexto social e motivações para entrada apresentadas pelos pesquisados.

c) Descrever as motivações para permanência apresentadas por voluntários da Cidade Viva;

Metas associadas:

- i. Adaptar instrumento de motivações para permanência criado por Cavalcante (2012b) para a coleta na Fundação Cidade Viva;
- ii. Realizar duas coletas de dados, uma entre janeiro e março de 2014 e a segunda entre janeiro e março de 2016;
- iii. Elaborar quadro sintético dos resultados com os tipos de motivações para permanência apresentadas pelos pesquisados;
- iv. Diferenciar grupos de indivíduos à partir dos cinco grupos de motivações para permanência do modelo teórico;
- v. Correlacionar características sócio-demográficas e motivações para permanência apresentadas pelos pesquisados; e
- vi. Correlacionar características do contexto social e motivações para permanência apresentadas pelos pesquisados.

d) Delinear as motivações para saída apresentadas por voluntários da Cidade Viva; e

Metas associadas:

- i. Adaptar instrumento de motivações para saída criado por Cavalcante (2012b) para a coleta na Fundação Cidade Viva;
- ii. Realizar duas coletas de dados, uma entre janeiro e março de 2014 e a segunda entre janeiro e março de 2016;
- iii. Elaborar quadro sintético dos resultados com os tipos de motivações para saída apresentadas pelos pesquisados;
- iv. Diferenciar grupos de indivíduos à partir dos três grupos de motivações para saída do modelo teórico;

- v. Correlacionar características sócio-demográficas e motivações para saída apresentadas pelos pesquisados; e
- vi. Correlacionar características do contexto social e motivações para saída apresentadas pelos pesquisados.

e) Refinar a escala validada por Cavalcante (2012)

- i. Realizar Análise Fatorial do modelo teórico de Expectativas para verificar se o agrupamento de variáveis em 5 fatores sugerido por Cavalcante (2012) se confirma
- ii. Realizar Análise Fatorial do modelo teórico de motivos para Entrada para verificar se o agrupamento de variáveis em 5 fatores sugerido por Cavalcante (2012) se confirma
- iii. Realizar Análise Fatorial do modelo teórico de motivos para Permanência para verificar se o agrupamento de variáveis em 5 fatores sugerido por Cavalcante (2012) se confirma
- iv. Realizar Análise Fatorial do modelo teórico de motivações para Saída para verificar se o agrupamento de variáveis em 5 fatores sugerido por Cavalcante (2012) se confirma

f) Socializar resultados da pesquisa no intuito de incrementar o domínio teórico-metodológico sobre o tema.

- i. Submissão de, pelo menos, quatro artigos para revistas científicas;

4. Base Teórica: Motivação do Trabalhador Voluntário

O estudo da motivação nas organizações é tema recorrente na área organizacional. Latham e Pinder (2005) dizem que motivação é um processo psicológico complexo que resulta de uma interação entre o indivíduo e o ambiente que o rodeia. São diversas as teorias motivacionais já consagradas, como a de Maslow e a de Herzberg. Tamayo e Paschoal (2005) entendem que as teorias motivacionais buscam identificar as fontes de prazer que o trabalhador encontra no seu ambiente de trabalho e estas podem estar no indivíduo, no ambiente laboral ou em ambos. Mas, as coincidências com o trabalho voluntário encerram aí. As teorias usadas para entender a motivação, no contexto voluntário, são outras e seu uso se justificam pela diferença que o trabalhador voluntário tem do trabalhador formal.

Mas, talvez a principal diferença esteja justamente nas motivações (CNAAN e CASCIO, 1998; MESCH et al, 1998; PEARCE, 1983; LIAO-TROTH, 2001). Cnaan e Cascio (1998), por exemplo, destacam outras diferenças, como a dimensão monetária, o tempo disponibilizado (muitas vezes, algumas horas por semana pelos voluntários), a possibilidade de fazer parte de várias organizações não governamentais simultaneamente, o recrutamento

(que comumente é informal), a aceitação das normas e valores organizacionais (que nem sempre acontece) e a relutância das organizações em avaliar o desempenho dos voluntários.

Entender as motivações pode ajudar a entender o que estes indivíduos buscam com a atividade e pode permitir, aos gestores de organizações voluntárias, o suprimento de tais necessidades. Vários estudos buscaram (e ainda buscam) entender estas motivações e eles variam de modelos unidimensionais a modelos com cinco ou seis fatores.

Unidimensionalmente, os modelos se baseiam fortemente no altruísmo. Esta percepção está impregnada no próprio conceito do voluntariado. O altruísmo - auto-sacrifício sem aparente recompensa pessoal - é elemento fundamental para que ele ocorra: a motivação para voluntariar seria, portanto, a de doação.

Bussel e Forbes (2002) reforçam que existem evidências empíricas de que o altruísmo está presente em diversos tipos de atividades voluntárias e cita, por exemplo a pesquisa de Unger (1991) que encontrou entre as motivações para voluntariar o altruísmo, no qual voluntários se sentiram motivados a doar seu tempo por causa de sua percepção de que outras pessoas na sua comunidade precisavam de sua ajuda para ajudar na solução de seus problemas.

Outro exemplo de pesquisa unidimensional sobre a motivação para o voluntariado é a de Nichols e King (1999) que concluíram que o orgulho de ajudar os outros, motivação essencialmente centrada no ego, era o motivo mais citado para voluntariar na Guide Association, uma associação inglesa com cerca de 600.000 voluntários.

Entretanto, modelos multidimensionais demonstram que a motivação em voluntariar tem influências outras, além do altruísmo, o que leva a crer que este fenômeno é multidimensional. Cnaan e Goldberg-Glen (1991) concluíram que além do altruísmo, objetivos sociais e pessoais motivam pessoas a voluntariar.

Um dos modelos multidimensionais é o Inventário das Funções do Voluntário (VFI) de Clary, Snyder e Ridge (1992). Estes autores buscam explicar por que o indivíduo se torna voluntário e por que ele se mantém nesta atividade por meio de seis funções. As funções "carreira", "social" e "proteção" foram avaliadas pelos voluntários como as menos importantes. Por outro lado as funções "estima", "intelecto" e "valores" são as mais importantes. Mesmo assim esta avaliação difere entre grupos. Para os mais jovens a função "carreira" está entre as mais importantes, porém entre os mais velhos, ela não está entre as mais importantes.

Outra teoria que aborda a motivação no voluntariado multidimensionalmente é a dos 4 motivos de Batson (2002). Batson (2002, 1991) entende que o "altruísmo" é a motivação com

o objetivo final de aumentar o bem-estar de uma ou mais pessoas; o "coletivismo" seria a ação com a finalidade de aumentar o bem-estar de um grupo e o "princípioalismo" o comportamento com a intenção de buscar princípios morais, como a justiça. e por fim, o "egoísmo" estaria centrado em valores de interesse individual.

No Brasil também há diversos estudos sobre as motivações de voluntários. Em recente pesquisa, Cavalcante et al (2011b) buscou delinear estes trabalhos por meio da apresentação dos referenciais teóricos, metodologias utilizadas e resultados alcançados.

Os estudos seguem caminhos distintos, no que se refere aos modelos teóricos utilizados na condução das pesquisas. O modelo teórico mais usado foi o do "Conceito de Dádiva" de Mauss (1974). Este autor entende que dádiva é tudo que circula na sociedade que não está ligado ao mercado, ao Estado e à violência física. Pode-se dizer que é o que circula em prol ou em nome do laço social. Pode ser visto não somente como o que circula entre amigos ou parentes, sob a forma de hospitalidade e de serviços, mas também, entre desconhecidos, via doações de sangue, de órgãos e doações humanitárias (MENDES, 2008).

A metodologia utilizada, de modo geral, foi de cunho descritivo e qualitativo para a operacionalização dos trabalhos acerca do trabalho voluntário. E os resultados alcançados pelos trabalhos, não obstante os vários pontos teóricos, tendem a resultados semelhantes. Aqueles que fizeram uso de um mesmo referencial - Mendes (2008); Diez (2008); Fioravanti (2006), Sampaio (2004) – chegam aos mesmos resultados: demonstram a existência de trocas recíprocas sem o interesse de retribuição em mesma intensidade, por parte daquele que doa o trabalho. Salazar (2004), apesar de, em adição ao "Conceito de Dádiva", utilizar Serva (1996), chega a resultado similar.

Tais resultados trouxeram algumas constatações. Há necessidade de aprofundamento no conhecimento deste fenômeno – voluntariado - para que se construam modelos teóricos melhor adaptados a tal público e situação de trabalho no Brasil. Há abertura para o uso de métodos quantitativos na coleta e análise dos dados, pois, é restrito o emprego de ferramentas estatísticas – apenas um estudo fez uso da estatística descritiva dentro dos bancos de dados explorados. Trata-se, aqui, da possibilidade de alcançar amostras maiores, ampliando, assim, o espaço e possibilidades para novas conclusões. Do mesmo modo que a motivação de trabalhadores remunerados, há nítido direcionamento no entendimento dos antecedentes, correlatos e consequentes no trato da motivação no trabalho voluntário.

Igualmente deve ser dada atenção, em termos de profundidade, às motivações apresentadas pelos voluntários. Conforme aqui exposto, significativa parte apresenta valores altruístas como motivadores à atividade voluntária. Pode parecer óbvio, entretanto, o conceito

de trabalho voluntário, utilizado por diversos autores e instituições, como Cnaan e Amroffell (1994), Cnaan, Handy e Wadsworth (1996), Hustinx, Cnaan e Handy (2010), Wilson (2000), Musick e Wilson (2008), Penner (2002) e ONU (2010), internacionalmente, e, no Brasil pela Lei 9.608/08 e sítios como Voluntários (2010) e Portal dos Voluntários (2011) e a Fundação Abrinq pela Defesa dos Direitos da Criança (2011) consideram uma espécie de mutualidade entre os atores, apontando que a atividade voluntária pode trazer ganhos para quem recebe e para quem a faz, o que torna questionável o entendimento de presença de valores exclusivamente altruístas, que se confundem como doação sem espera de nada em troca.

5. Metodologia a ser empregada

Este item apresenta o tipo da pesquisa, de caráter descritivo, o universo e a amostra da pesquisa, composto por voluntários permanentes da Fundação Cidade Viva, e os procedimentos adotados para a coleta e análise de dados.

Esta pesquisa é de cunho teórico empírico. Para Remenyi et al. (1998), este tipo de pesquisa requer uma extensiva interação entre as pessoas. Ainda, este tipo de abordagem opta por uma orientação de pesquisa positivista e fenomenológica. Este estudo também pode ser classificado como descritivo, do tipo *survey*, porque se destina a descrever variáveis que motivam os voluntários na Cidade Viva. Tal natureza de pesquisa observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem manipulá-los. É especialmente utilizada nas ciências humanas e sociais, manuseando dados e fatos coletados da própria realidade (CERVO; BERVIAN, 2002).

Nesta pesquisa, o grupo pesquisado é de novos voluntários e de voluntários permanentes da Fundação Cidade Viva. As atividades de coleta de dados serão executadas no âmbito de cada um dos seus 29 ministérios. Cada ministério tem um líder e um grupo de voluntários que atua em tarefas específicas, como atenção à idosos ou alfabetização de adultos. Para o gerenciamento destas atividades a Fundação tem um setor específico que também recruta e seleciona novos voluntários, por meio de uma reunião introdutória, apresentando a Fundação e seus ministérios e ao final, caso aceitem o convite para se juntar à atividade voluntária, são encaminhados aos líderes de um ministério, que o novo voluntário e a coordenação entendam que sejam o mais adequado.

Assim, serão pesquisados três grupos de indivíduos. O primeiro grupo, composto pelos indivíduos que ainda não são voluntários, reunidos pelo setor de gerenciamento de voluntários responderão o instrumento que mede as Expectativas (*"O que eu espero do trabalho*

voluntário?"), para que se conheça o que eles esperam da atividade. Os demais, já voluntários atuando nos ministérios por até um ano, responderão o instrumento de Entrada ("*Por que entrei no Cidade Viva?*") e os que atuam a mais de um ano, responderão o de Permanência ("*Por que permaneço no Cidade Viva?*"). Foi arbitrado esta diferença, pois está se tentando confirmar conclusão apresentada por Cavalcante (2012b), de que as motivações dos voluntários se alteram com o passar do tempo. Estes instrumentos estão no Anexo 1, 2 e 3.

Os instrumentos de coleta de dados (Anexo 1,2 e 3) foram adaptados de Cavalcante (2012b) à coleta de dados na Fundação Cidade Viva. Estes instrumentos foram testados e validados em um contexto de pesquisa semelhante, a Pastoral da Criança e obtiveram muito bons índices de confiabilidade e validade na geração dos modelos das expectativas e motivações para entrada, permanência e saída de voluntários da atividade. Para maiores detalhes acerca da construção do instrumento, que passou por uma fase qualitativa e duas versões em forma de questionário fechado, além das etapas estatísticas, exploratória e confirmatória (por meio de modelagem de equações estruturais) consultar Cavalcante (2012b), disponível na *internet*.

Eles têm um enunciado inicial com o objetivo da pesquisa, seguido das questões principais e encerrando com dados socioeconômicos ou demográficos, conforme quadro a seguir.

Quadro 1: Característica do instrumento de coleta de dados

Fase	Capa	2a página
Expectativas	22 indicadores, divididos entre 5 fatores: a.valores altruístas; b.de justiça social; c.de afiliação; d.de aprendizado; e e.valores egoístas	Informações sócio-demográficas - 6 indicadores Informações de contexto social - 6 indicadores
Entrada		Motivações para Saída - 8 indicadores Informações sócio-demográficas - 6 indicadores Informações de contexto social - 6 indicadores
Permanência		Motivações para Saída - 8 indicadores Informações sócio-demográficas - 6 indicadores Informações de contexto social - 6 indicadores

Fonte: Cavalcante (2012b)

A capa dos instrumentos tem indicadores medindo suas motivações voluntárias, que oscilam entre motivações altruístas e egoístas, conforme Cavalcante (2012b). O Fator "Altruísta" retrata a percepção subjetiva de auto-sacrifício por parte do voluntário, envolvendo risco, insalubridade e periculosidade, sob a perspectiva da consciência de espécie ou de questionamento em torno das condições gerais de vida de seres humanos. Nesse caso, há uma consciência societal e caráter universalista.

O Fator "Justiça Social" traz indicadores característicos de justiça social e igualdade. Este fator reúne motivos relativos ao sentimento de auxílio a sujeitos e comunidades em situações de exceção, via fornecimento de apoio direto aos menos aptos e prósperos tais como idosos, crianças, desabilitados e pacientes em hospitais, estando o voluntário interessado no resgate da cidadania, numa perspectiva local. Busca, com a atividade voluntária, construir cidadania e justiça social.

O terceiro fator é o "Afiliação". Aqui são contemplados motivos vinculados à avaliação subjetiva de contribuição para o bem-estar social e de desafortunados em particular, sob perspectiva amistosa, em que o voluntário se sente compartilhando algo próprio com alguém em dado espaço organizacional. Almeja a afiliação a um grupo por meio da atividade voluntária. Neste fator, almejando um refinamento do instrumento, foi acrescida uma variável, destacada com um asterisco no quadro a seguir.

O quarto fator é o "Aprendizado" e reúne motivos de uma forma específica de aprimoramento social não centrada em temas cruciais ou aflitivos, mas que, de alguma forma, transmitem ao voluntário a sensação de estar, simultaneamente, promovendo a si próprio e a vida do receptor sob a perspectiva da interação grupal. Busca o auto-desenvolvimento através de ações que estimulem o intelecto via voluntariado.

O quinto fator é o "Egoísta". Este grupo de indicadores congrega motivos centrados na sensação de privilégios, de status e de proteção, estando o voluntário interessado na construção e projeção da auto-imagem ou na promoção pessoal junto a indivíduos e coletividades. Trata-se de um posicionamento centrado no eu, na satisfação própria através do trabalho voluntário. Portanto, é egoísta em essência.

Quanto aos motivos de saída, estes estão agrupados em 3 fatores. O primeiro, contendo três indicadores, apresenta sentenças que medem a saída da atividade voluntária pela escassez de recursos. O segundo, traz dois indicadores com sentenças que descrevem a saída por causa da diminuição de religiosidade. O terceiro fator com outros três indicadores que medem a saída por motivos pessoais.

A única alteração feita no instrumento foi a troca do termo "Pastoral da Criança" pelo termo "Cidade Viva", permitindo que se mantivesse o sentido original de todas as variáveis.

A amostra deverá ser definida através da fórmula de Cochran (1977), que apresenta o seguinte cálculo: $n = (N \times (1/e^2)) / (N + (1/e^2))$, onde "n" refere-se à amostra pretendida; "N" é a população e "e" significa o erro amostral, considerado este na pesquisa de 5% (0,05) (COCHRAN, 1977). Esse cálculo torna-se indispensável para a determinação da quantidade mínima de indivíduos necessários, gerando a confiabilidade adequada, bem como uma

amostra suficiente para se fazer uma análise mais rigorosa, com inferência para toda a população. O número exato será definido após o contato com cada líder de ministério para conhecer a quantidade de voluntários de cada grupo.

Depois que os dados coletados estiverem coletados e tabulados, será feita uma avaliação visual da planilha, para uma primeira verificação de erros de digitação ou de possíveis anomalias. Depois serão extraídas as estatísticas descritivas, como as medidas percentuais das variáveis categóricas, além das medidas descritivas de média, desvio padrão, assimetria e curtose de variáveis quantitativas (intervalo ou razão), sem esquecer dos dados perdidos (*missing values*) das variáveis e dos valores extremos (*outliers*).

Logo após será feita a análise de correlação bivariada de Pearson entre as variáveis da escala analisando o nível observado com o nível desejado ou esperado de correlação. E finalmente será feita a análise fatorial exploratória. A análise fatorial exploratória é uma técnica estatística que busca identificar que variáveis ou itens estão agregando-se uns com uns outros (HAIR et al., 2005), ou seja, em quantas variáveis latentes (dimensões) agrupam-se os itens de uma escala. Tudo isso sem esquecer de considerar a confiabilidade já deste primeiro instrumento através do Alfa de Cronbach e da validade de constructo. Para maiores detalhes consultar Hair et al.(2005).

6. Principais contribuições científicas do estudo

Mesmo com uma herança cultural de baixa participação civil do povo brasileiro, fenômeno que seria consequência das tradicionais formas verticais de sociabilidade política, como a concentração da propriedade da terra e do clientelismo presente no sistema político, o Brasil teve, a partir dos anos 1980, um surgimento de uma sociedade civil autônoma e democrática (AVRITZER, 2010). Isto se reflete no grande número - cerca de 276 mil (IBGE, 2009) - de Organizações não-governamentais, compostas, principalmente, por voluntários.

Então, identificar as motivações destes indivíduos pode ajudar no entendimento desta mudança cultural. Também destaca-se como potencial de inovação desta pesquisa o fato de estudos com abordagem quantitativa deste fenômeno serem incipientes no país, assim se espera contribuir com a consolidação de um instrumento quantitativo, criado em contexto nacional, com suas particularidades sócio-culturais, buscando alcançar maior segurança na generalização do instrumento de coleta.

Uma perspectiva longitudinal de estudo, com coleta de dados separadas por dois anos podem permitir resultados mais apurados no entendimento da motivação voluntária e permitir

à instituição melhorar o gerenciamento do seu voluntariado. A presença de pesquisadores do grupo de pesquisa do qual o proponente faz parte contribuirá consolidação deste núcleo de estudos.

A seguir, outros resultados e produtos esperados:

Resultados esperados:

- Mapeamento das expectativas e das motivações para entrada, permanência e saída de trabalhadores voluntários em uma perspectiva longitudinal;
- Refinamento da escala dos construtos das expectativas e das motivações para entrada, permanência e saída de trabalhadores voluntários criados por Cavalcante (2012), em contexto semelhante;
- Realização de um seminário na UFPB e outro na Fundação Cidade Viva destinado à socialização dos resultados da pesquisa; e
- Divulgação dos resultados mediante produção e publicação de textos em eventos e revistas científicas.

Produtos esperados:

Os produtos estão relacionados à divulgação do projeto e resultados:

- Publicações:
 - 01 (um) relatório técnico final;
 - 01 (uma) cartilha de divulgação dos resultados junto à instituição pesquisada;
 - 04 (quatro) textos acadêmicos (para eventos e revistas científicas), no intuito de fornecer publicidade ao Projeto e aos resultados obtidos em cada fase;
 - 01 (um) banco de dados e informações relevantes, de livre acesso, com os resultados do estudo;
 - 03 (quatro) dissertações de mestrado vinculadas ao Programa de Pós-Graduação em Administração; e
- Eventos:
 - Seminário de divulgação dos resultados na Universidade Federal da Paraíba;
 - Seminário de divulgação dos resultados na Fundação Cidade Viva.

7. Orçamento detalhado da proposta (em Reais)

Custeio			
Discriminação do item	Valor unitário	Quantidade	Valor total
1. Material de consumo (Papel A4, cartucho, tonners, cliques, grampos, etc.)	4.000,00	--	4.000,00
SUB-TOTAL			3.000,00
Capital			
Discriminação do item	Valor unitário	Quantidade	Valor total
2. Impressora	1.000,00	01	1.000,00
3. Notebook	2.500,00	01	2.500,00
4. Projetor Multimídia	2.000,00	01	2.000,00
5. Material Bibliográfico	3.000,00	--	3.000,00
SUB-TOTAL			8.500,00
Total (Custeio + Capital)			11.500,00
Justificativas quanto à imprescindibilidade:			
<p>- A estimativa na aquisição de material de consumo intenta subsidiar a pesquisa de campo (impressão dos questionários, realização das capacitações e produção dos diversos documentos resultantes) e as atividades administrativas relacionadas à execução do projeto.</p> <p>- A aquisição dos equipamentos visa à capacitação do pessoal da equipe, atividades de coleta de dados e confecção dos documentos resultantes do projeto, além de ampliação da infraestrutura já existente na IES proponente;</p> <p>- A aquisição de material bibliográfico, nacional e importado, permitirá maior absorção dos conhecimentos já existentes nesta área de estudos. Todos os livros adquiridos serão disponibilizados para os participantes da pesquisa, por meio de um sistema de controle de empréstimo.</p>			

Quadro 2: Orçamento detalhado da proposta (em Reais)

8. Cronograma físico-financeiro

As atividades e o cronograma de execução desta proposta de pesquisa científica e inovação cobrem o período de 24 meses, a partir de seu início, e estão distribuídos conforme segue.

Atividades	Início	Fim
Capacitação dos colaboradores e aquisição de material para o início das atividades	Dez/13	Jan/14
1ª imersão no campo para investigação empírica	Fev/14	Mai/14
Tabulação e análise de dados da 1ª coleta de dados	Jun/14	Set/14
Apresentação na Fundação Cidade Viva dos primeiros resultados	Out/14	

Quadro 3: Cronograma físico-financeiro

Atividades	Início	Fim
Seminário para comunidade universitária com os primeiros resultados e outros assuntos ligados à pesquisa	Nov/14	
Discussão dos primeiros resultados e atividades com a equipe e preparação para segunda fase do projeto	Dez/14	Jan/15
2ª imersão no campo para investigação empírica	Fev/15	Mai/15
Tabulação e análise de dados da 2ª coleta de dados	Jun/15	Set/15
Preparação de artigos para envio a eventos e revistas científica da área com os resultados	Out/15	
Preparação e apresentação de cartilha com os resultados definitivos (1ª e 2ª fases) para apresentação na Fundação Cidade Viva	Out/15	
Seminário para comunidade universitária com os resultados definitivos e outros assuntos ligados à pesquisa	Out/15	
Publicação do relatório final e submissão dos manuscritos resultantes do projeto em revistas e eventos acadêmicos	Nov/15	

Quadro 3 (continuação): Cronograma físico-financeiro

Cronograma da Aplicação de Recursos (Em Reais)

Atividades	1º Sem.	2º Sem.	3º Sem.	4º Sem.
Capacitação dos colaboradores e aquisição de material para o início das atividades	2.000,00 Item 1			
	1.000,00 Item 2			
	2.500,00 Item 3	---		---
	2.000,00 Item 4			
Etapa de apropriação, discussão teórica da metodologia e definição da estratégia de condução dos trabalhos no campo	---	---	---	---
1ª imersão no campo para investigação empírica	---	---	---	---
Tabulação e análise de dados da 1ª coleta de dados	1.500,00 Item 5	---	---	---
Apresentação na Fundação Cidade Viva dos primeiros resultados	---	---	---	---
Seminário para comunidade universitária com os primeiros resultados e outros assuntos ligados à pesquisa	---	---	---	---
2ª imersão no campo para investigação empírica	---	---	2.000,00 Item 1	---
Tabulação e análise de dados da 2ª coleta de dados	---	---	1.500,00 Item 5	---
Preparação de artigos para envio a eventos e revistas científica da área com os resultados	---	---	---	---

Quadro 4: Cronograma da Aplicação de Recursos (Em Reais)

Atividades	1º Sem.	2º Sem.	3º Sem.	4º Sem.
Preparação de cartilha com os resultados definitivos (1ª e 2ª fases) para apresentação na Fundação Cidade Viva	---	---	---	---
Apresentação na Fundação Cidade Viva dos resultados definitivos	---	---	---	---
Seminário para comunidade universitária com os resultados definitivos e outros assuntos ligados à pesquisa	---	---	---	---
Publicação do relatório final e submissão dos manuscritos resultantes do projeto em revistas e eventos acadêmicos	---	---	---	---
Total Parcial	8.000,00	---	3.500,00	---
Total Geral	R\$ 11.500,00			

Quadro 4(continuação): Cronograma da Aplicação de Recursos (Em Reais)

9. Identificação dos demais participantes do projeto

A equipe da pesquisa está composta por acadêmicos – docentes e discentes – com titulação e estágios de formação diversos. Os membros da equipe atuam em várias áreas do conhecimento, contemplando conteúdos com foco em gestão de organizações sem fins-lucrativos, políticas públicas, gestão social, gestão de pessoas dentre outros.

Pesquisadores

Prof. Washington José de Souza, Dr.

É Bolsista de Produtividade DT/CNPq e Coordenador do Núcleo-UFRN da Rede Interuniversitária de Pesquisas e Estudos Sobre o Trabalho (UNITRABALHO) e da incubadora Organização de Aprendizagens e Saberes em Iniciativas Solidárias (OASIS). É vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA/UFRN), pesquisador e coordenador de ações de extensão em Economia Solidária. Possui graduação em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (1982), É Mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (1991) e Doutor em Educação pela Universidade Federal do Ceará (1999).

Realizou Estágio de Doutorando no Institute of Education, University of London, entre 1997 e 1998, com bolsa da CAPES e do Conselho Britânico. Realizou Pós-Doutorado, no campo da Gestão Social, na Birmingham Business School, University of Birmingham, entre 2004 e 2005, em colaboração com o Professor John Child, com apoio da CAPES. É Professor Associado da Universidade Federal do Rio Grande do Norte do Departamento de Ciências Administrativas. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Gestão Social, atuando principalmente nos seguintes temas: Economia Solidária; Trabalho

Voluntário; Qualidade de Vida no Trabalho; Responsabilidade Social e Gestão de Projetos Sociais.

Tempo de dedicação: 4 horas/semana.

Prof. Diogo Henrique Helal, Dr.

Doutor em Sociologia e Política pela Universidade Federal de Minas Gerais, além de graduado e mestre em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco (2001 e 2003). Atualmente é Professor Adjunto do Programa de Pós Graduação em Administração (PPGA/UFPB) e do Departamento de Administração da UFPB. É líder do tema 4 - Mudanças e Permanências nas Relações de Trabalho, da área de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, da ANPAD (Associação Nacional de Pós Graduação e Pesquisa em Administração), no biênio 2013/2014. É também avaliador do Basis nos cursos superiores de tecnologia (INEP/MEC) e editor chefe da Teoria e Prática em Administração (TPA/PPGA/UFPB). Membro do conselho editorial das Revistas Gestão & Tecnologia (FPL) e Percurso Acadêmico (PUC Minas). Tem experiência na área de Administração e Sociologia, atuando principalmente nos seguintes temas: relações de trabalho, estudos organizacionais, desigualdade e estratificação social, administração e políticas públicas.

Tempo de dedicação: 4 horas/semana.

Alunos de Pós-Graduação

Joseilma Dantas Ageu

Mestranda em Administração (UFPB). Possui graduação em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual da Paraíba (2003). Com Especialização na área de Administração em Planejamento e Gestão Financeira pela Universidade Federal de Campina Grande (2004). Professora-Tutora do Curso de Bacharelado em Administração Pública, modalidade EAD , Convênio UEPB/PNAP. Tem experiência na área de Administração. É Bolsista da CAPES.

Tempo de dedicação: 4 horas/semana.

Marcos Aurélio Gomes de Aquino

Possui graduação em Administração pela Universidade Federal da Paraíba(2001) e especialização em MBA em Gestão Empresarial e de Pessoas pelo Centro Universitário de João Pessoa(2008). Atualmente é Diretor de Divisão da Prefeitura Municipal de João Pessoa.

Tempo de dedicação: 4 horas/semana.

Descrição das atividades da equipe técnica da instituição de execução

Membro da Equipe	Atividade
Carlos Eduardo Cavalcante, <i>Dr.</i>	<p>Coordenador do Projeto Acompanhar o desenvolvimento das metas e o cumprimento dos objetivos propostos; Organizar e controlar a dinâmica de funcionamento das equipes do projeto; Orientar mestrandos na produção de suas dissertações; Coordenar a execução financeira dos recursos disponíveis no projeto; Representar a IFES proponente, o grupo de docentes envolvidos no projeto, junto ao arranjo institucional a que se vincula o projeto e juntos aos demais atores sociais interessados nos resultados preliminares e final da pesquisa; Coordenar a elaboração dos relatórios parcial e final da pesquisa.</p>
Washington José de Souza, <i>Dr.</i>	<p>Pesquisadores Contribuir com o planejamento e execução dos procedimentos de pesquisa; Apoiar a adaptação do(s) instrumento(s) de pesquisa a serem aplicados dentro do projeto; Contribuir com a produção e orientação dos artigos e demais textos científicos relacionados aos resultados da pesquisa; Coordenar as reuniões do grupo de estudos a ser instalado para discutir o andamento da pesquisa;</p>
Diogo Henrique Helal, <i>Dr.</i>	
Joseilma Dantas Ageu, <i>Mestranda</i>	<p>Alunos de pós-graduação Coordenar a execução das atividades de campo do projeto (planejamento e supervisão do processo de coleta de dados); Gerenciar a equipe de alimentação do banco de dados da pesquisa; Contribuir com a aplicação do(s) instrumento(s) de pesquisa; Sistematizar os dados primários (resultado da coleta) e emitir relatórios gerenciais a respeito do andamento do projeto (parciais do cumprimento de metas e alcance dos objetivos); Contribuir com a redação e organização dos relatórios parcial e final da pesquisa; Gerenciar a execução financeira do projeto (reunir relatórios de atividade de campo relacionados ao consumo de diárias); Realizar os contatos institucionais e com os atores importantes ao andamento da pesquisa.</p>
Marcos Aurélio Gomes de Aquino, <i>Mestrando</i>	

Quadro 5: Descrição das atividades da equipe técnica da instituição de execução

10. Disponibilidade efetiva de infraestrutura e de apoio técnico para o desenvolvimento do projeto

Por fazer parte do núcleo permanente de docentes do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba, o projeto dispõe de suas instalações para o acolhimento da pesquisa, em especial o Laboratório de Estudos em Gestão Organizacional (LEGO), que possui um laboratório de informática integrado com 14 computadores, uma sala

para estudos em grupo e uma sala de estudos individuais para alunos. O LEGO conta com o apoio dos alunos de mestrado do PPGA/UFPB bolsistas CAPES.

Além disso, a disposição da equipe do projeto estão disponíveis duas salas de aulas da Pós-Graduação em Administração, devidamente equipadas, que poderão ser utilizadas em processos formativos e reuniões quando necessárias.

Ainda, no Centro de Ciências Sociais Aplicadas, estão disponíveis, para a realização de eventos científicos relacionados à pesquisa a ser desenvolvida, dois auditórios, o *Auditório Azul*, com capacidade para cerca de 80 pessoas e o *Auditório 211*, para cerca de 300 pessoas. Ambos contam com ar condicionado e *data show* e o *Auditório 211* conta, ainda, com telões de LCD.

Referencias

- AVRITZER, L. Sociedade civil e participação no Brasil democrático. In: AVRITZER, L. (Org.). Experiências nacionais de participação social. Belo Horizonte: Cortez, 2010.
- BATSON, C.D. Addressing the altruism question experimentally. In S. G. Post, L. G. Underwood, J. P. Schloss, & W. B. Hurlbut (Eds.), *Altruism and altruistic love: Science, philosophy, and religion in dialogue* (pp. 89-105). New York: Oxford University Press, 2002.
- _____. *The altruism question: Toward a social-psychological answer*. Hillsdale, NJ: Erlbaum Associates, 1991.
- BRUDNEY, J.L.; MEIJS, L.C.P.M. Towards a new (natural) resource conceptualization for volunteer management. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Vol. 38 (4), pp. 564-581. 2009.
- CAVALCANTE, C. E. ; SOUZA, W. J. de ; NASCIMENTO, M. A. A. ; CUNHA, A. S. R. da . Elementos do Trabalho Voluntário: Motivos e Expectativas na Pastoral da Criança de João Pessoa/PB. *RECADM : Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, v. 10, p. 98-110, 2011a.
- CAVALCANTE, C. E. ; SOUZA, W. J. de ; NASCIMENTO, M. A. A. ; CUNHA, A. S. R. da. Motivação No Trabalho Voluntário: Delineamento De Estudos No Brasil. In: Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestao Social, 2011, Florianópolis. V Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestao Social, 2011b.
- CAVALCANTE, C. E. ; SOUZA, W. J de ; NASCIMENTO, M. A. A. ; CUNHA, A. S. R. da. Motivação No Trabalho Voluntário: Delineamento De Estudos No Brasil. In: Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestao Social, 2011, Florianópolis. V Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestao Social, 2011c.
- CAVALCANTE. C. E. Desenho do trabalho e comprometimento organizacional: um estudo em voluntários da cidade de Natal/RN. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2005.
- CAVALCANTE, C. E. ; SOUZA, W. J. de ; CUNHA, A. S. R. da ; NASCIMENTO, M. A. A. . Por Que Sou Voluntário? : Etapa De Construção De Escala Quantitativa. *Revista Pretexto*. v. 2, 2012a.

- CAVALCANTE, C. E. *Motivação no Trabalho Voluntário: expectativas e motivos na Pastoral da Criança*, 2012. 202f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal. 2012b. Acesso em <08 mai. 2013>. Disponível em <<https://sites.google.com/site/profcarloseduardocavalcante/home/diversos>>
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. *Metodologia Científica*. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- CLARY, E. G.; SNYDER, M. The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 156-159, 1999.
- CLARY, E. G.; SNYDER, M.; RIDGE, R. Volunteers' motivations. *Nonprofit Management and Leadership* 2 (4) (Summer), 1992.
- CLARY, E.G., SNYDER, M., RIDGE, R., COPELAND, J., STUKAS, A.A., HAUGEN, J., MIENE, P. Understanding and assessing the motivation of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530, 1998.
- CNAAN, R. A. e CASCIO, T. Performance and commitment: issues in management of volunteers in human service organizations. *Journal of Social Service Research*, vol. 24, n.º 3/4, pp.1-37, 1998.
- CNAAN, R.A.; GOLDBERG-GLEN, R.S. Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science* 27, 269-284. 1991.
- CNAAN, R. A.; AMROFELL, L. M. Mapping volunteer activity. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23(4), 335-351, 1994.
- CNAAN, R. A.; HANDY, F.; WADSWORTH, M. Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383, 1996.
- COCHRAN, W. G. *Sampling techniques*. New York: John Willey & Sons, 1977.
- DIEZ, M. P. *O trabalho das doulas voluntárias do Amparo Maternal de São Paulo à luz da teoria da dádiva moderna*, 2008. Disponível em: <www.dominiopublico.gov.br>. Acesso em: 06 jul. 2010>
- FIORAVANTI, R. H. “Voluntários de coração”: uma abordagem antropológica sobre o trabalho voluntário no Hospital Pequeno Príncipe, 2006. Disponível em: <www.dominiopublico.gov.br>. Acesso em: <06 jul. 2010>
- FUNDAÇÃO ABRINQ .Disponível em <<http://www.fundabrinq.org.br/portal/default.aspx>>. Acesso em <10 jul. 2011>.
- FUNDAÇÃO CIDADE VIVA. Disponível em <<http://www.cidadeviva.org>>. Acesso em <05 fev. 2013>.
- HAIR, J.F. Jr.; ANDERSON, R.E.; TATHAN, R.L. e BLACK, W.C.. Trad. Sant’Anna, Adonai Schlup ; Neto, Anselmo Chaves. *Análise Multivariada de Dados*. 5. ed. Porto Alegre : Bookman, 2005.
- HUSTINX, L.; CNAAN, R. A.; HANDY, F. Navigating Theories of Volunteering: A Hybrid Map for a Complex Phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, no. doi: 10.1111/j.1468-5914.2010.00439.x, 2010
- LANDIM, L.; SCALON, M. C. *Quem dá e quem não dá, eis a questão*. Insight Inteligência, Rio de Janeiro, 2000.

_____. Associações no Brasil: comentários sobre dados oficiais recentes. Democracia Viva, Rio de Janeiro: IBASE, v. 28, p. 76-85, 2005.

LATHAM, G. P., PINDER, C. C. Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516, 2005.

LIAO-TROTH, M. L. Attitude Differences Between Paid Workers and Volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*, 2001, 11(4), 423–442

MARTIN, M. M. *Virtuous Giving: Philanthropy, Voluntary Service, and Caring*. Indiana: University Press, 1994.

MAUSS, M. Ensaio sobre a dádiva. In: *Sociologia e Antropologia*. São Paulo: E.P.U e Edusp, v. 2. 1974.

McCURLEY, S.; LYNCH, R. *Essencial volunteer management*. 2. ed. Londres: The Directory of Social Change, 1998.

MENDES, A. C. A circulação da dádiva no terceiro setor: estudo de caso da ong operação mobilização São Paulo, 2008. Disponível em: < www.dominiopublico.gov.br>. Acesso em: 06 jul. 2010>

MESCH, D. J.; TSCHIRHART, M.; PERRY, J. L. e LEE, G..Altruists or egoists? Retention in stipended service». *Non-Profit Management & Leadership*, vol. 9, n.º 1, pp. 3-21, 1998.

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.

MUSICK, M. A.; WILSON, J.:. *Volunteers: A Social Profile*. Indiana, University Press: 2008.

NICHOLS, G.; KING, L. Redefining the recruitment niche for the Guide Association in the UK. *Leisure Sciences*, Vol. 21, No 4, pp. 307–320, 1999.

ONU. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD. Disponível em <<http://www.pnud.org.br>> Acesso em: <10 ago. 09>

_____.State of the world’s volunteerism report, 2011. Disponível em <<http://www.un.org.br>> Acesso em: <10 fev. 13>

PEARCE, J. Comparing Volunteers and Employees in a Test of Etzioni’s Compliance Typology. *Journal of Voluntary Action Research*, Vol 12(1) 1983.

PENNER, L. A. Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective. *Journal of Social Issues*, 58: 447–467, 2002. doi: 10.1111/1540-4560.00270

PICCOLI, P. Motivação para o trabalho voluntário contínuo: um estudo etnográfico no Núcleo Espírita Nosso Lar, 2009. Disponível em: < www.dominiopublico.gov.br>. Acesso em: <07 jul. 2010>

PORTAL DOS VOLUNTÁRIOS. Disponível em: <<http://portaldovoluntario.v2v.net/>>. Acesso em: <08 jul. 2011>

REMENYI, D.; WILLIAMS, B.; MONEY, A.; SWARTZ, E.. *Doing research in business and management: an introduction to process and method*. London: SAGE, 1998.

SALAMON, L. *Partners in public service: Government-nonprofit relations in the modern welfare state*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 1995.

SALAMON, L. M. et al. *Global Civil Society: Dimensions of the Non-profit Sector*, Johns Hopkins University, Institute for Policy Studies, Baltimore, Maryland. Connors, Tracy, ed., *The Volunteer Management Handbook*. New York: John Wiley & Sons, 1999.

SALAZAR, C. R. S. *Gestão do voluntariado e dádiva: reflexões à luz do caso Obras Sociais Irmã Dulce – OSID*, 2004. Disponível em: <bdtd.ibict.br/>. Acesso em: <08 jul. 2010>

SAMPAIO, J. R. *Voluntários: um estudo sobre a motivação de pessoas e a cultura em uma organização do terceiro setor*, 2004. Disponível em: <bdtd.ibict.br/>. Acesso em: <08 jul. 2010>

SERVA, M. *Racionalidade e organizações: o fenômeno das organizações substantivas*. São Paulo: EAESP/FGV. Tese de doutorado, 1996

SOUZA, C. P. da S.; LUCAS, L. de B. L.; MARQUES, A. A. *Fatores Condicionantes da Motivação de Colaboradores Voluntários: Estudo de Caso de uma Empresa Júnior da Universidade Federal de Alagoas*, 2008. Disponível em: <www.anpad.org.br>. Acesso em: <08 jul. 2010>

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*, 2006. Disponível em: <www.anpad.org.br>. Acesso em: <08 jul. 2010>

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. *Impacto dos Valores Laborais e da Interferência da Família: Trabalho no Estresse Ocupacional*. *Psic.: Teor. E Pesq.*, n.21, v.2, maio, 2005, p.173-180. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. acesso em: <03 ago. 2011>.

UNGER, L.S. *Altruism as a motivation to volunteer*. *Journal of Economic Psychology* 12, 71-100. 1991.

VOLUNTARIOS. *Distribuição de voluntários por Estado*. Disponível em <<http://www.voluntarios.com.br/estatisticas.htm>> Acesso em: <15 ago. 09>

YEUNG, A. B. *The octagon model of volunteer motivation: Results of a phenomenological analysis*. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 15(1), 21-46. 2004.

WILSON, J. *Volunteering*. *Annual Review of Sociology*, 26, pp 215-240, 2000.

