



ARTIGOS

LUZES EM UNÍSSONO: GESTÃO DE PESSOAS NO VOLUNTARIADO INFORMALJardel Augusto Gomes Rodrigues Alves¹, Layse Maria Leite Pereira¹, Carlos Eduardo Cavalcante²

1- Universidade Federal da Paraíba – UFPB

2- Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN

RESUMO

Esta pesquisa busca entender fatores motivacionais que influenciam indivíduos a exercerem atividades voluntárias no projeto social Vagalumes. Saber o que motiva ao trabalho em projetos como esse, é um dos possíveis caminhos para fomentar a gestão de pessoas no voluntariado e é uma das contribuições apontadas por esse trabalho. Para alcance do objetivo, foi utilizado o Volunteer Functions Inventory (VFI), ferramenta adaptada do trabalho de Clary e colaboradores, em 1998 e validada no Brasil por Pilati e Hees (2011). A ferramenta elenca seis fatores motivacionais (Valores, Compreensão, Aperfeiçoamento, Carreira, Social e Protecionismo). Pela aplicação de questionários, análises de médias, desvio padrão e correlação entre variáveis, procedeu-se a análise de resultados. Encontra-se, pela estatística descritiva, que participantes do projeto social estudado possuem, em média, motivações mais relacionadas a valores altruístas. Em uma outra análise, pela correlação entre as funções, as respostas passaram a apresentar viés motivacional mais orientado pelo egoísmo.

Palavras Chave: Terceiro Setor; Motivação; Trabalho Voluntário; Voluntariado Informal; VFI.

ABSTRACT

This research seeks to understand motivational factors that influence individuals to exercise voluntary activities in the social project Vagalumes. Knowing what motivates to work in projects like this, is one of the possible ways to foment the management of people in volunteering and is one of the contributions by this work. To reach the proposed objectives, it was used the Volunteer Functions Inventory, a tool adapted from the work of Clary et al. (1998) and validated in Brazil by Pilati and Hees (2011). The tool lists six motivational factors (Values, Understanding, Enhancement, Career, Social and Protective). Through the application of questionnaires, analysis of means, standard deviation and correlation between variables, the results were analyzed. It is found by descriptive statistics, that participants in the project, have on average, motivations related to altruistic values. In another analysis, by the correlation between functions, the answers started to present more selfish motivational factors.

Keywords: Third Sector; Motivation; Volunteer Work; Informal Volunteering; VFI.

INTRODUÇÃO

Os vagalumes são insetos conhecidos por emitirem luz própria, por possuir seu próprio brilho fluorescente e na natureza, também chama atenção o fato deles emitirem de modo uníssono a sua luminosidade. Se inicia com um deles emitindo sua luz em determinado ritmo e após algum tempo, todo o bando está brilhando em uma única cadência de luzes e som. Esta analogia se encaixa com o fenômeno discutido aqui neste artigo: o projeto social informal, denominado Projeto Vagalumes.

Este projeto, que pode ser classificado como uma atividade de Terceiro Setor, tem uma característica que o diferencia da maioria dos projetos presentes nesse setor, a informalidade. Financiado pelos seus participantes, o Vagalumes iniciou com um cidadão que pulsava luminosidade sozinho, até contagiar outros indivíduos, que se reuniram para preencher lacunas que acreditavam não serem satisfeitas pelo Estado ou pelo mercado. Então, interessa saber nesse trabalho, o que motiva estes indivíduos? Sigamos, portanto, com a contextualização desse tema para um melhor entendimento desse evento.

O terceiro setor, recebe essa nomenclatura por ser uma espécie de complemento para outros dois – o Estado (primeiro setor) e o mercado (segundo setor). Diferentemente dos outros dois, o terceiro setor possui características não governamentais e não lucrativas, é organizado, independente e tem a particularidade de sensibilizar pessoas de forma única, fazendo com que estas tenham propensão de doar tempo e esforços para exercer trabalho voluntário (FERNANDES, 1994).

Estudos sobre o terceiro setor ainda são relativamente recentes, o que o faz um campo rico de informações ainda não pesquisadas e pouco alcançadas academicamente. No Brasil, o trabalho de Fernandes (1994) pode ser considerado um marco, mesmo que o escopo principal da obra seja a América Latina, muito se aplica ao contexto brasileiro. Internacionalmente, o estudo de Wilson (2000) pode ser referência de igual relevância sobre o tema. Nota-se assim, cerca de 25 anos de discussão sobre a temática.

De acordo com Albuquerque (2006), uma das características que definem entidades que fazem parte do terceiro setor é a operação em certo nível de formalidade da organização. No entanto, neste artigo

optamos por analisar uma organização com características informais, que Salamon (1998) opta por chamar de “atividades voluntárias organizadas”, para expor a diferença desse tipo de organização em comparativo com as que são privadas, sem finalidade lucrativa e não governamentais. Além disso, as teorias de surgimento do terceiro setor dos Bens Públicos (WEISBROD, 1977) e a do Empreendedorismo Social (YOUNG, 1986) permitem considerar o projeto Vagalumes como sendo parte desse setor, por estar preenchendo lacunas deixadas pelo Estado, na área de educação, por exemplo, e por ser composto por indivíduos que estão criando valor social, consequência das atividades realizadas pelos voluntários.

Informalidade indica independência, tanto estatal como de mercado, podendo levar a um impacto social ainda mais forte do que o já alcançado por organizações voluntárias formalizadas e arranjadas de modo burocrático e muitas vezes engessado (SALAMON, 1998). Percebe-se então, que o fato de inexistirem investimentos, sejam do Estado ou mercado, dá um contorno diferente a projetos deste tipo. Parece existir um maior comprometimento pelos seus participantes, pois além de doarem seu tempo e conhecimento, precisam colocar

recursos financeiros pessoais à disposição dessas iniciativas.

Assim, buscando entender a operação das organizações informais inseridas no terceiro setor, o objeto de estudo desta pesquisa é o Projeto Social Vagalumes, localizado na cidade de Campina Grande (PB). Ativo desde 2008 e que, segundo informações de participantes da iniciativa, contava em 2017 com 74 voluntários.

A escolha desse projeto deu-se pela atuação ativa na segunda maior cidade do estado e pelo desenvolvimento de atividades em diversas frentes. Segundo o site do Vagalumes, o objetivo principal da iniciativa é levar um pouco de atenção e estimular a inclusão social aos menos favorecidos, de todas as formas possíveis. São realizadas visitas a comunidades carentes, asilos, orfanatos, abrigos, creches, escolas, associações de portadores de necessidades especiais, hospitais, clínicas e centros de reabilitação de dependentes químicos (PROJETO SOCIAL VAGALUMES, n.d).

Além das atividades realizadas nas visitas citadas acima, o projeto promove campanhas para arrecadação de brinquedos, alimentos, agasalhos, brechós e outras formas de arrecadar recursos para subsidiar as ações. Muitas vezes, os recursos

necessários para execução das atividades advêm dos próprios voluntários, sendo esta uma característica que agrega ainda maior particularidade ao projeto se o comparamos a iniciativas formalizadas.

Exercendo funções em um empreendimento que não recebe aporte financeiro direto, operando em nível de informalidade ao se comparar com outras organizações do terceiro setor, questiona-se com facilidade nas motivações que levam indivíduos a dedicar tempo e esforços em projetos como o Vagalumes. Nesse contexto, a pesquisa aqui desenvolvida se norteia pela seguinte problemática: quais fatores motivacionais que levam indivíduos a exercer funções voluntárias em uma organização informal pertencente ao terceiro setor?

Autores como Nascimento (2012), Nascimento e Galvão (2016), Barros (2016), Ferreira et al. (2006), Carvalho e Souza (2007) e Sampaio (2004), desenvolvem estudos sobre motivações em instituições formalizadas dentro do terceiro setor. Baseando-se nas diretrizes desses autores e em outros citados adiante, evidencia-se a viabilidade teórica dessa pesquisa, com o detalhe de que aqui, a proposta é ir além e direcionar o estudo das motivações em uma organização que é informalmente constituída, a fim de verificar convergências

ou diferenças do que acontece em empreendimentos formais.

Na literatura sobre o tema em questão, e na obra de autores como Fernandes (1994), Wilson (2000), Fischer (2005), Handy e Mook (2011) e Souza e Medeiros (2012), é possível perceber que os estudos sobre motivação em organizações têm como campo de pesquisa, costumeiramente, organizações formais. No que diz respeito às instituições informais, pesquisas acadêmicas são encontradas com menor incidência.

Taniguchi (2012), aponta que quanto mais envolvidas com suas famílias e amigos, mais provável é que as pessoas optem por pelo voluntariado informal, muitas vezes para beneficiar aqueles mais próximos. O mesmo autor, comenta que os fatores que levam ao voluntariado formal ou informal, são em certo nível semelhantes e que as duas formas de participação existem mais como complementares uma da outra do que como substitutas.

Em outro trabalho, Wang, Mook e Handy (2017) concluem que a literatura segue focando esforços no voluntariado formal (trabalho sem remuneração intermediado por uma organização formalizada) e muito pouca atenção é dispendida para o que é desenvolvido informalmente (trabalho

também não remunerado, feito por conta própria, para vizinhos, amigos ou outros indivíduos). Os autores fazem a distinção entre os tipos de voluntariado, e assim sendo, pretendem despertar novas ideias, a fim de contribuir com um ponto da literatura que para eles é pouco explorado.

Wilson (2000), aponta que o voluntariado formal recebe maior difusão e conhecimento público, especialmente por estar relacionado com associações ou instituições privadas (com ou sem fins lucrativos) ou minimamente formalizadas. Entretanto, o autor defende que ações mais espontâneas, que aconteçam fora do espectro de associações civis formais, não devem ser desconsideradas, mas sim, entendidas como um importante aspecto que compõe o comportamento voluntário de modo geral.

Definindo o voluntariado informal como um trabalho não remunerado e desenvolvido fora de um contexto organizacional formal, um levantamento feito pelo Independent Sector (2001), nos Estados Unidos identificou que este tipo de voluntariado, na ocasião era fortemente presente no país, indicando que entre todos os respondentes da pesquisa, 60.8% participaram de alguma atividade informal no mês anterior ao que estavam sendo indagados e 76.9% no ano anterior à pesquisa.

As atividades desenvolvidas pelos respondentes desse levantamento envolviam desde o auxílio a um vizinho, fazer compras para alguém impossibilitado ou cuidar de crianças no tempo livre. Importante ressaltar que metodologicamente o Independent Sector (2001) não considera como atividades voluntárias o auxílio para familiares ou pessoas que dividam o mesmo teto.

No Brasil, para verificar uma possível menor atenção para organizações voluntárias informais, foram feitas buscas em três bases de dados acadêmicos nacionais (Periódicos CAPES, Scielo e SPELL) por pesquisas com esse assunto. Filtrando pesquisas brasileiras e/ou em língua portuguesa, com os termos “motivação”, “motivações” e “voluntariado”. De forma geral, nada se encontrou com estes termos buscados. Quando o mecanismo de busca das bases retornou algo, procedeu-se a leitura dos resumos destes trabalhos encontrados, e já era possível identificar a não especificidade dedicada ao voluntariado informal e as motivações do mesmo, indicando então uma lacuna de pesquisa a ser preenchida.

Ressalte-se que, a inexistência de trabalhos nas bases de dados pesquisadas, não justifica por si só a realização de um estudo. Existe sempre a possibilidade de um

fenômeno não ser importante, e que por isso, nunca foi estudado. Entretanto, a existência de iniciativas informais em diversos pontos do planeta, como já discutido e apontado pelo trabalho de outros autores já comentados previamente, demonstra a presença de uma particularidade diferente das já extensamente estudadas, e que por isso, consideramos relevante a investigação.

E é nesta lacuna apontada que a pesquisa aqui desenvolvida pretende contribuir, oferecendo dados empíricos que subsidiem as ações de gestão e especialmente de gestão de pessoas ao recrutar e esperar reter voluntários em organizações de caráter informal. Para tanto, escolheu-se para uso o Volunteer Functions Inventory (VFI), que possibilita a partir de respostas das trinta afirmativas do instrumento, classificar as motivações que levam ao voluntariado. O modelo já testado e validado no Brasil, pelos autores Pilati e Hees, (2011), foi replicado ou adaptado para diferentes realidades em outras pesquisas, como em Beú, (2010); Medeiros (2014); Siqueira, (2016); Siqueira, Zoboli e Paula, (2017).

2. Fundamentos Teóricos

Neste tópico, serão abordados conceitos que permeiam a temática de estudo deste trabalho. Optou-se nesta seção pela divisão do arcabouço teórico em três pontos centrais e em cada um destes serão expostos autores e fundamentações destes, que embasam teoricamente o que se pretende alcançar, mantendo em observância o objetivo da pesquisa, já apresentado.

2.1. TERCEIRO SETOR

Conforme exposto na introdução, assumindo posição de contraponto entre as relações de poder presentes na esfera estatal e a necessidade lucrativa que norteia as ações de mercado, surge uma terceira força representativa, alternativa às dominâncias de Estado e mercado, o terceiro setor.

Fernandes (1994), compreende que nesse setor estão incluídas iniciativas privadas que não necessariamente baseiam suas atividades na obtenção de lucro; e iniciativas públicas não relacionadas de modo direto com práticas estatais. Assim, é fundamental a presença não de interesses empresarias e tampouco estatais, mas sim de cidadãos, de forma espontânea, desenvolvendo ações que objetivem

alcançar um benefício público de interesse social comum.

A fim de desenvolver e propor situações onde exista um certo nível de bem-estar social, o terceiro setor surge como uma via possível para que sejam supridas as crescentes demandas e aspirações dos mais distintos grupos que coexistem em uma sociedade, defendendo diferentes perspectivas políticas, econômicas e anseios sociais (TAYLOR, 1992). É diante desse contexto que organizações de iniciativa civil ganham espaço, muitas vezes surgindo de iniciativas populares, como no caso do Projeto Vagalumes, objeto de estudo da presente pesquisa.

Salamon (1998), complementa este entendimento, indicando que o crescimento deste terceiro setor se dá pelas pressões e demandas de grupos sociais que não veem seus anseios atendidos, seja por instituições comerciais e, principalmente, por desconfiança na capacidade do Estado. Agindo em atividades mais localizadas, possuindo caráter mais flexível que instituições privadas e menos burocracia que órgãos governamentais, naturalmente as atividades desse setor, tendem a receber maior participação ativa dos cidadãos.

No caso do Projeto Vagalumes, mesmo entendendo o forte apelo pelo caráter de informalidade da iniciativa, acreditamos que ele esteja inserido dentro das características das teorias dos bens públicos (WEISBROD, 1977) e do empreendedorismo (YOUNG, 1986). Com a dos bens públicos, conforme dito por Anheier (2005), as organizações não lucrativas e de terceiro setor, surgem para suprir as necessidades e demandas populacionais cada vez mais heterogêneas, que não podem ser integralmente contempladas pelo Estado nem tampouco pelo mercado. Assim, o Projeto estudado desenvolve atividades voltadas para estas lacunas, objetivando alcançar diversos setores e grupos necessitados.

No que diz respeito a teoria do empreendedorismo, o encaixe do Vagalumes se dá pelo fato de que as organizações de terceiro setor que surgem por este viés, segundo Anheier (2005) se desenvolvem essencialmente pela concepção de “empreendedores sociais”, que ao invés de fomentar a busca de retornos monetários e lucros diretos, espera alcançar valores e benefícios mais sociais, melhorias diretas para uma comunidade ou um grupo em específico.

Partindo do pressuposto de que no terceiro setor o objetivo é atender situações não contempladas pelos outros dois setores, entende-se que os atores que desenvolvem atividades nesse contexto naturalmente estejam mais dispostos e engajados no desempenhar de suas funções. Muitas vezes, esses cidadãos atuam voluntariamente, sem estar amarrados por contratos formais de trabalho ou mesmo esperando recompensas financeiras imediatas. Sobre o trabalho voluntário, trataremos a seguir.

2.2. TRABALHO VOLUNTÁRIO E SUAS MOTIVAÇÕES

Para Souza e Medeiros (2012), o trabalho voluntário caracteriza-se pelo não recebimento de uma recompensa monetária direta. Trabalhadores voluntários são aqueles que disponibilizam seu tempo pelo bem de outros, por diferentes razões. Além disso, é possível entender que o desenvolvimento de atividades voluntárias faz parte de uma construção subjetivista, já que para os voluntários seu exercício gera reconhecimento, satisfação, entre outros fatores benéficos, como aumento de estima e alívio de estresse (CALDANA; FIGUEIREDO, 2008).

Silva (2013), acredita que o trabalho voluntário tem essência compensatória

através de retornos emocionais e sociais, pelas relações de satisfação no exercer de suas atividades. Nesse sentido, Maciel e Camargo (2011) afirmam que o comprometimento ao trabalho nesse cenário é influenciado diretamente pelo contentamento que o voluntário tem pela organização na qual está engajado, a conexão emocional estabelecida por ele com a instituição, com seus pares e com aqueles que se beneficiam de seu trabalho.

Partindo do pressuposto dos autores previamente citados, faz-se justo assumir que não apenas o engajamento, mas a motivação no voluntariado se confunde com o envolvimento dos colaboradores e com as organizações de que estes participam. Quanto mais motivadas, mais as pessoas tendem a desempenhar suas funções com maior afinco (SILVA; CAPPELLOZZA; ZAMBALDI, 2017).

De todo modo, as motivações podem ser entendidas sob diferentes percepções. Alguns pesquisadores adotam viés holístico, enquanto outros optam por categorizar indivíduos e analisar suas motivações de modo particular. Em uma abordagem funcionalista, acredita-se que indivíduos moldam seu comportamento de acordo com as situações que estão expostas em seus trabalhos. Assim, a motivação pode ser

entendida por diferentes necessidades e em diferentes momentos (BASTIEN, 2015).

Em senso comum, costuma-se entender o voluntariado como um ato completo de altruísmo. Entretanto, é possível questionar se o ato de se voluntariar é de fato fundamentalmente altruísta ou pode servir à diferentes objetivos, mesmo que mais individualistas. Assim, as pessoas podem ser voluntárias não exclusivamente pelo bem-estar dos beneficiários ou das causas às quais dedicam tempo e esforços, outras situações e objetivos particulares podem influenciar nessa decisão.

É com esse pensamento e ao adotar uma abordagem funcionalista (BASTIEN, 2015), que este estudo decidiu partilhar dos pressupostos de Clary et al. (1998), que dividem as motivações ao voluntariado em seis tipos. Para os autores, a motivação ao voluntariar-se é baseada em seis funções motivacionais. A saber: valores, compreensão, aperfeiçoamento, carreira, social e protecionismo.

Identificar motivações ao trabalho é fundamental, pois sabendo delas se torna possível desenvolver processos de seleção apropriados para organizações e eventos específicos. Além disso, para o ambiente de estudo da presente pesquisa, torna mais

viável o alcance de melhores formas de manter um voluntário engajado e motivado, de modo que sejam beneficiados não apenas os indivíduos que recebem as ações ou as instituições de que fazem parte, mas também o voluntário no exercer de seu trabalho (BASTIEN, 2015).

Para identificação de um perfil motivacional, Clary et al. (1998) dividem as motivações ao voluntariado nas seguintes funções:

- **Valores:** o voluntariado acontece quando o indivíduo o faz com o objetivo de expressar valores por ele defendidos, como humanitarismo e altruísmo.
- **Compreensão:** busca-se maior familiaridade para aprender sobre determinado fenômeno ou exercitar habilidades inerentes ao voluntário.
- **Aperfeiçoamento:** o voluntário pretende desenvolver-se individualmente.
- **Carreira:** o objetivo é alcançar através do voluntariado experiência em uma carreira que se pretende seguir.
- **Social:** o indivíduo crê que ao voluntariar-se é possível estreitar laços sociais que já possui ou desenvolver novos relacionamentos, conhecer pessoas, etc.
- **Protecionismo:** o voluntário acredita que atuando nessa área reduz sentimentos negativos próprios, como

culpa, ou mesmo minimizar problemas pessoais.

2.3. MOTIVAÇÕES AO VOLUNTARIADO INFORMAL

Expostos os potenciais perfis de orientação motivacional, é importante voltar atenções para as peculiaridades no âmbito do voluntariado em organizações informais. Atividades informais acontecem mais correntemente em nível interpessoal e envolvem comportamentos espontâneos, como ajudar vizinhos, familiares e idosos (OMOTO; SNYDER, 2010).

Em complemento, Hardill e Baines (2011) indicam que o ato de se voluntariar em organizações de cunho informal, relaciona-se diretamente ao caráter interpessoal de quem opta por ser voluntário. Nesses casos, são estabelecidas naturalmente relações de “vizinhança”, o que gera um maior nível de comprometimento ao desempenhar atividades.

Enquanto em organizações formais as funções que cada indivíduo desenvolve devem ser bem explicitadas para os demais membros da organização, em contextos de informalidade essa rigidez não está presente. A desintegração de atividades não promove consenso definido e pode acarretar em falta de clareza sobre os papéis de cada

membro deve desempenhar na organização (GONÇALVES, 2006).

Retomando os seis tipos de motivação e o trabalho desenvolvido por Clary et al. (1998), adaptamos o Volunteer Functions Inventory (VFI), instrumento de pesquisa que será adotado, para responder os objetivos aqui propostos. Sobre a ferramenta usada, trataremos adiante na seção de procedimentos metodológicos.

3. Procedimentos Metodológicos

A coleta de dados foi primariamente feita através da aplicação de questionários. Estes, foram estruturados com um bloco inicial de questões demográficas (gênero e faixa etária dos respondentes) e, a posteriori, outro bloco com assertivas para identificar o perfil motivacional dos entrevistados. Para mensuração, utilizou-se escala Likert, constituída com sete pontos, sendo 7 o maior nível de influência para a assertiva e 1 o menor.

O questionário aplicado para essa pesquisa tem como base o modelo proposto por Clary et al. (1998), intitulado Volunteer Functions Inventory (VFI). O instrumento é composto por trinta assertivas que fazem referência sobre possíveis fatores motivacionais que levam o indivíduo a realizar trabalho

voluntário. Os grupos ou funções, que indicam os potenciais perfis e características motivacionais são: valores, compreensão, aperfeiçoamento, carreira, social e protecionismo.

O universo desta pesquisa é composto por 74 voluntários, pertencentes ao Projeto Social Vagalumes no ano de 2017, período de aplicação dessa pesquisa. O Projeto Social Vagalumes surgiu em 2007 em São Paulo. Inicialmente buscava-se encontrar pessoas dispostas a fazer o bem, plantar alegria e colher o sorriso das pessoas, inspirados na Trupe O Teatro Mágico.

Em Campina Grande a extensão dos Vagalumes continua com o mesmo trabalho, realizando campanhas para a arrecadação de brinquedos, livros, alimentos não perecíveis e materiais de limpeza e higiene pessoal, para doação em hospitais, asilos, orfanatos e casas para crianças portadoras de necessidades especiais (PROJETO SOCIAL VAGALUMES, n.d.).

Para efeito de amostra, responderam ao instrumento de pesquisa, enviado via redes sociais, 37 voluntários. Os dados foram coletados por meio da adaptação eletrônica do VFI feita para esta pesquisa, que foi enviada uma vez, para cada voluntário individualmente.

Utilizou-se para análise de dados o programa R[®] e o auxílio do Microsoft Excel[®]. Para mensuração e análise de medidas quantitativas, foram utilizadas média, o desvio padrão e a correlação de Spearman entre variáveis, sendo estas (as variáveis), correspondentes as funções motivacionais apontadas por Clary et al. (1998). Partindo das análises, foram realizadas interpretações que serão detalhadas no próximo item do trabalho.

4. Discussão e Análise dos Dados

Diante da amostra, foi possível identificar predominância significativa de mulheres na instituição: São trinta (81%) pessoas de gênero feminino e sete respondentes masculinos (19%). A predominância feminina encontrada na instituição estudada neste artigo, coincide com o que se viu em obras citadas no referencial desta pesquisa. Em Bastien (2015), e também em Silva, Cappellozza e Zambaldi (2017), ainda que seus trabalhos tenham sido realizados em contextos diferentes, também se percebe uma participação voluntária mais frequente de mulheres.

Em complemento, se for feita a comparação com essas outras pesquisas, o percentual encontrado no projeto social Vagalumes é ainda maior, 81% de mulheres. Indicando a

particularidade de que essa instituição é majoritariamente composta pelo gênero feminino.

No que diz respeito à idade dos voluntários da instituição, o quadro de participantes é fundamentalmente composto por jovens. Mais especificamente, foram encontrados 19 respondentes com idades entre 18 e 21 anos, 12 pessoas na faixa entre 22 e 26 anos, 5 voluntários com idade entre 27 e 30 anos e apenas uma pessoa com idade superior a 30 anos.

Resumindo as respostas encontradas em dois grupos, assumindo como jovens os que estiverem entre 18 e 26 anos e adultos os que passam dos 26, temos que 31 pessoas do total de 37 são jovens. Análises referentes à idade são particulares em cada cenário e para cada instituição em específico. No caso do Vagalumes, por ser, desde sua fundação uma iniciativa jovem, é razoável pensar que os ideais de participação e engajamento da juventude permanecem até hoje, porque este é um dos alicerces da proposição do projeto desde o início do empreendimento (PROJETO SOCIAL VAGALUMES, n.d.).

4.1. O VOLUNTEER FUNCTIONS INVENTORY

Clary et al. (1998), aponta que os indivíduos são voluntários a fim de atender objetivos

que não precisam ser necessariamente altruístas, e que podem sim desejar responder à anseios pessoais. Dessa forma, diferentes voluntários podem o ser por razões distintas, já que os objetivos de cada um não são necessariamente compartilhados e de interesse comum para todos.

Assim sendo, o VFI propõe a existência de seis tipos de orientações que podem influenciar nas motivações dos voluntários, que são: valores; compreensão; aperfeiçoamento; carreira; social e protecionismo. A ferramenta dos autores consiste essencialmente em um conjunto de trinta questões, mensuradas por meio de uma escala de (Likert) 1 a 7, na qual os respondentes se orientam partindo do pressuposto que 1 é o que se considera de menor relevância para motivações em atividades voluntários e 7 o mais relevante.

Então, através da aplicação do instrumento, objetivou-se identificar entre as seis vertentes motivacionais quais se destacam mais no projeto social Vagalumes, atentando para a peculiaridade desta ser uma organização informal sem fins lucrativos. Para efeitos de análise, Clary et al. (1998) separam as trinta questões da forma apresentada na tabela a seguir:

Tabela 1: Relação Questões x Motivação

Q3, Q8, Q16, Q19, Q22	Valores
Q12, Q14, Q18, Q25, Q30	Compreensão
Q5, Q13, Q26, Q27, Q29	Aperfeiçoamento
Q1, Q10, Q15, Q21, Q28	Carreira
Q2, Q4, Q6, Q17, Q23	Social
Q7, Q9, Q11, Q20, Q24	Protecionismo

Fonte: Adaptado de Clary et al. (1998).

Como exposto na tabela, cada característica de motivação tem cinco questões a ela relacionadas. Então, através das respostas dessas questões é possível que se estabeleça um entendimento mais específico sobre os níveis de motivação. Dessa forma, foram agrupadas perguntas em cada tipo de motivação possível e assim, se procedeu a análise quantitativa com base nos voluntários do Vagalumes que responderam o VFI.

Inicialmente, atentamos que nas questões de número 8, 14, 27 e 10, existiram missing values. Ou seja, respondentes que acabaram não assinalando tais questões ao preencherem o instrumento (no caso, houve um missing value em cada questão). Para seguir com a análise, e por entender que a ausência de respostas, nesse caso, não assumiria um viés específico nem que seria fundamentalmente importante para o entendimento analítico das respostas, as

ausências foram removidas através da função 'na.omit()', do software R.

O perfil motivacional de maior média agregada foi o de Compreensão, com valor médio total de 30,39. Não muito distante deste número, com segunda maior frequência média de respostas, esteve o perfil de Valores (Md = 30,25). Em sequência, estiveram Aperfeiçoamento (Md = 27,25), Protecionismo (Md = 22,35), Carreira (Md = 19,11) e, por fim, a característica Social, com média de 16,75.

A tabela seguinte, ilustra os perfis alinhados com seus valores de média geral agregada e também com o desvio padrão agregado destes. Em relação aos desvios, destaca-se alto valor comparativo encontrado nas respostas que mediam motivações por Carreira e Social, com valores de 11,36 e 10,49, respectivamente, o que pode indicar grande disparidade entre as respostas médias, seja para mais ou para menos.

Tabela 2: Médias gerais e desvios em cada perfil

Tipos de Motivação	Md (Média Geral)	DP (Desvio Padrão)
Valores	30,25	6,17
Compreensão	30,39	6,34
Aperfeiçoamento	27,25	9,37
Carreira	19,11	11,36
Social	16,75	10,49
Protecionismo	22,35	9,70

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

É possível identificar pela tabela anterior que, em análise de média geral, os respondentes indicam que são voluntários na instituição por características de altruísmo e valores humanitários. Ou seja, pode-se acreditar que doam tempo e esforços para o Vagalumes com o intuito de ajudar aos outros, sendo orientados essencialmente por motivações altruístas, ao menos na primeira observação.

O altruísmo como fator mais evidente pode ser relacionado com vários trabalhos que buscaram determinar as motivações em organizações do terceiro setor: Stukas et al. (2016), Cavalcante (2014) e Silva (2011), são bons exemplos da relevância do fator altruísta nos seus resultados. Ferreira et al. (2006), apresenta em seus resultados que a principal motivação que leva voluntários a realizarem seu trabalho é o fato de se

sentirem úteis em relação ao papel como cidadãos.

Entretanto, fatores não relacionados ao altruísmo também possuem forte presença na amostra. Por exemplo, o tipo de motivação que apresentou maior média agregada (Md = 30,39) foram motivações por Compreensão. Nesse tipo de orientação motivacional, voluntários, ao entrar nas instituições, buscam estabelecer maior compreensão de determinados fenômenos com os quais estarão envolvidos, ao mesmo tempo que objetivam desenvolver neles próprios, habilidades, capacidades específicas e aumentar conhecimento sobre uma determinada causa.

Essa análise, se complementa ainda mais ao vermos que outro ponto de média agregada elevada foi o de Aperfeiçoamento. Com esse tipo de perfil motivacional, o voluntário aponta que espera satisfazer questões referentes ao seu ego e desenvolver a si mesmo, ainda que em paralelo esteja ajudando outros.

Carvalho e Souza (2007) em seu estudo, apresentam nos resultados que a motivação correspondente ao que aqui se apresenta como Aperfeiçoamento, obteve o número de respostas com maior expressividade em sua pesquisa. Naquele trabalho, essa categoria

foi identificada como “Valência”. Desse modo, bons valores estão presentes na decisão de se voluntariar, mas não são os únicos que fomentam essa opção.

Enquanto isso, perguntas com características motivacionais de Social e Carreira foram as que incidiram menores médias agregadas de respostas, respectivamente 16,75 e 19,11. Estas duas vertentes serem as de menor frequência de respostas, demonstra que voluntários no Vagalumes não o são necessariamente porque querem estreitar laços sociais ou mesmo o desenvolvimento de novas relações.

Por outro lado, apesar de apresentarem as menores médias, as motivações de Social e Carreira possuem maiores índices de desvios-padrões, o que identifica os respondentes como uma amostra heterogênea quanto às suas motivações. Ou seja, enquanto alguns marcaram com menor intensidade estes itens (muitas respostas em nível 1), outros os marcaram com bastante intensidade (respostas concentradas em nível 7). Em complemento a esses resultados, Silva (2011) encontrou em sua pesquisa a motivação por Afiliação, que aqui podemos tratar analogamente como motivação Social, que apesar de não

ter obtido os maiores números encontrados, apresenta médias significativas para análise.

Em complemento às informações da Tabela 2, e da análise das médias agregadas e desvios, identificou-se como questão com média de resposta mais alta a de número 19, “Eu sinto que é importante ajudar aos outros”, apresentando média de 6,97. Outras com boa representatividade foram: questão 16 “Eu sinto compaixão pelas pessoas necessitadas”, média 6,73; questão 14 “O voluntariado permite que eu tenha uma nova perspectiva sobre as coisas”, média 6,66; a questão 25 “Eu posso aprender como lidar com os mais variados tipos de pessoas”, média de 6,65 e a questão 27 “O voluntariado faz com que eu me sinta melhor”, com média 6,47.

A alta incidência de respostas para essas perguntas corrobora o que foi identificado anteriormente, que em média geral, os indivíduos que se voluntariam no projeto Vagalumes, indicam que o fazem por dispor de valores essencialmente altruístas. Isso se exemplifica na média alta ao serem questionados se acham que é importante ajudar os outros, pois tal média chegou próxima ao nível máximo da escala.

Em oposição, a questão com menor média encontrada foi a de número 11 “Realizar

trabalho voluntário me alivia da culpa por ser mais afortunado que os outros”, apresentando média de 2,27. Próxima a essa questão, com média 2,65, está a número 4 “Pessoas próximas a mim querem que eu seja voluntário”. Outras questões de frequência média baixa são a de número 2 “Meus amigos são voluntários”, 10 “É possível que eu faça novos contatos que podem ajudar meus negócios ou em minha carreira” e 17 “Pessoas próximas a mim dão alta importância para serviços comunitários”. Respectivamente com médias 3,11; 3,22; e 3,43.

Observa-se aqui que na amostra encontrada nesta pesquisa, a decisão de voluntariar-se sofre pouca influência de fatores sociais como o interesse de familiares ou amigos que sejam voluntários em outra instituição. Além disso, o engajamento no voluntariado não acontece por interesse de melhorias particulares relacionadas à carreira ou mesmo melhorias em eventuais negócios ou empreendimentos dos que se voluntariam.

Comparando os resultados apontados com os dados de Bastien (2015), é corroborada a tendência de que indivíduos sejam voluntários com o intuito de ajudar aos outros, os desafortunados e mais necessitados. Mas, que não deixam de buscar melhorias e aperfeiçoamento para si

próprios. Além disso, convergem também com os resultados de Bastien (2015) o fato de que os voluntários, em ambas pesquisas, não levam em consideração a participação de relativos a eles ao voluntariado. Ou seja, não se dedicam em causas por influência direta de familiares ou amigos.

Seguindo o comparativo com outras pesquisas, alguns dos resultados apontados por Taniguchi (2012) condizem com os achados do estudo aqui desenvolvido. O que o autor encontrou como tipos mais comuns de atividades voluntárias são presentes no projeto Vagalumes, que é a dedicação de esforços para atividades de serviços e cuidados sociais. Características presentes na maioria das atividades que os voluntários do projeto desenvolvem.

Observando os resultados de Wang, Mook e Handy (2017), os achados entre as pesquisas convergem e divergem em alguns pontos. Principalmente, no fato de que para os autores, os voluntários o são quando possuem uma rede social de amigos ou próximos, que compartilham da ideia de voluntariado.

Nesse sentido, os resultados da presente pesquisa apontam que a assertiva “Meus amigos voluntariam-se” possui uma média de respostas baixa (3,11). Em contrapartida,

na assertiva o “Voluntariado é uma maneira de fazer novos amigos”, encontra-se uma média relativamente alta (5,35), indicando que os participantes do Vagalumes ainda que não sejam voluntários diretamente pela influência de amigos, buscam estabelecer laços com pessoas que partilhem do mesmo ideal.

Para análise mais aprofundada e a fim de corroborar ou confrontar os resultados encontrados na estatística descritiva apresentada até aqui, decidimos agregar as cinco questões que compõem cada um dos perfis motivacionais e assim identificar informações específicas referentes a cada um dos seis construtos de tipos de motivação. As informações estão resumidas na Tabela 3 em seguida:

Tabela 3: Estatísticas descritivas das variáveis agregadas

Variável	Min.	Max.	Média	Mediana	Desvio Padrão
Valores	4,2	7	6,065	6,200	0,69
Compreensão	3,4	7	6,077	6,250	0,90
Aperfeiçoamento	3	7	5,45	5,80	1,38
Carreira	1	7	3,824	3,5	1,79
Social	1	6,6	3,351	3,824	1,66
Protecionismo	2,20	7	4,47	4,6	1,34

Fonte: Dados da Pesquisa (2018).

Percebe-se então uma eventual confirmação do que as análises anteriores apontaram. Os voluntários no Vagalumes, são em média, mais influenciados ao voluntariado por características de Valores e Compreensão. Enquanto fatores relacionados à Carreira e Social tem influência média, porém mais baixa na amostra aqui analisada. Isso se confirma nos valores de mínimo; nesses dois

construtos encontram-se respostas com o menor valor possível na escala adotada na ferramenta.

Para aprofundamento dos achados, mais uma análise estatística foi aplicada, a correlação de Spearman. Nesse ponto, buscou-se identificar de que forma uma variável se relaciona comparativamente com

outras. Ademais, baseando-se essencialmente na interpretação de resultados pelo método Spearman (1904), identificar se estas correlações são fortes

ou fracas. A matriz desenvolvida com base nas informações dos respondentes, está descrita na Tabela 4:

Tabela 4: Matriz de correlação rho de Spearman

	Valores	Compr.	Aperf.	Carreira	Social	Protec.
Valores	1					
Compreensão	0,29•	1				
Aperfeiçoamento	0,40*	0,65***	1			
Carreira	0,32*	0,75***	0,76***	1		
Social	0,15	0,65***	0,67***	0,75***	1	
Protecionismo	0,40*	0,67***	0,86***	0,74***	0,86***	1

Nota. Significância: • p < 0,10; * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001. Fonte: Dados da Pesquisa.

Resumidamente, a correlação será alta quando as observações entre variáveis (no caso desta pesquisa, as funções do VFI) tiverem características aproximadas. Por consequência, será baixa quando as observações tiverem classificação de características distintas. As relações serão idênticas no caso de a correlação ser igual a +1 ou completamente opostas no caso de a correlação ser igual a -1. Uma correlação de Spearman perfeita de +1 ou -1 acontece quando cada variável é uma função

monótona ideal na relação de ordem de uma com a outra (Spearman, 1904).

Analisando os valores da Tabela 4, observa-se que as correlações mais altas partem da função referente a características motivacionais de Protecionismo, em que o indivíduo busca o voluntariado para reduzir sentimentos negativos em si ou mesmo problemas pessoais, tais como a culpa, por exemplo.

O Protecionismo apresentou correlação alta com a função Social (0,86) e de Aperfeiçoamento (também 0,86). Tomando como base as características dessas três funções, é possível assumir que o voluntário participante do Vagalumes possui tendência a dedicar-se nas ações do projeto buscando inicialmente satisfação pessoal, indicando um viés de motivação ao voluntariado que é até certo ponto egoísta. Observando a literatura, essa informação contradiz pesquisas que alcançam o voluntariado tradicional, em que essencialmente as motivações são de caráter altruísta (Dunn, Chambers, & Hyde, 2016) e outros autores já citados durante o desenvolvimento da presente pesquisa.

Complementarmente, destaca-se como associação fraca a correlação entre a variável motivacional orientada por funções Sociais e de Valores (0,15). Indicando que o respondente que se voluntaria motivado por estreitar ou desenvolver interações sociais, não o faz necessariamente por questões de valores, como humanitarismo ou auxílio aos menos afortunados. O contrário também se estabelece, pessoas de característica mais altruísta o fazem pelos valores que acreditam e não por questões de relações sociais.

Raciocínio similar se desenvolve na segunda correlação que surge como mais fraca, a existente entre a função de Compreensão e Valores (0,29). Assumindo que o voluntário motivado por Compreensão busca receber benefícios de autodesenvolvimento, aprendizado e entendimento de suas habilidades através do voluntariado, quem o faz com essa característica tende a não ser orientado por valores altruístas.

Segue com associações mais fracas a relação Carreira e Valores (0,32), na qual a linha de interpretação é semelhante com as anteriores, quando o voluntário se motiva por características egoístas, a questão de valores possui a tendência de ficar em segundo plano.

Em resumo, é possível perceber que os motivos que levam ao voluntariado podem se distinguir a depender da profundidade da análise estatística aplicada. Nesse sentido, pela interpretação das estatísticas descritivas, observando as médias, estas indicam que os voluntários apresentam tendência de indicar que a motivação para que sejam voluntários é essencialmente altruísta, já que a média das funções Valores e Compreensão são as mais altas (6,06 e 6,07 respectivamente).

Médias elevadas nessas duas funções podem indicar um certo viés para respostas positivas. Essa orientação positiva de respostas é abordada por Musick e Wilson (2008), que acreditam que viver em uma sociedade onde ajudar aos outros é visto como honrado e estimado, as pessoas podem acabar por exagerar os quão altruístas de fato são. Essa interpretação que trata da tendência de respostas positivas pode ser melhor percebida após a análise de correlação entre as funções motivacionais, como apresentada na Tabela 3.

Observando as correlações entre funções, como analisado anteriormente, as funções motivacionais orientadas por Valores (característica altruísta) apresentam baixa relação com as demais funções. De fato, as relações encontradas com base na função de valores são as de menor pontuação. Respectivamente: 0,29• para Valores X Compreensão, 0,40* para Valores X Aperfeiçoamento, 0,32* para Valores X Carreira, 0,15 para Valores X Social e por fim 0,40 para Valores X Protecionismo. Além das pontuações mais baixas, algumas correlações são apontadas até como insignificantes entre algumas das funções.

A própria ferramenta de pesquisa aplicada neste estudo se propõe a identificar

diferentes tipos de perfis motivacionais e de que forma os voluntários se dispõem a participar do projeto Vagalumes. Assim, um indivíduo pode ser em maior ou menor nível inclinado a voluntariar orientado por um determinado perfil. Identificar esses perfis é apenas uma maneira de identificar a disposição voluntária dos respondentes (CLARY; SNYDER, 1999).

A contradição entre o que a estatística descritiva e as correlações apontam, indica possibilidade de que este estudo pode ser seguido ou complementado com novas pesquisas para confirmar ou mesmo refutar os achados desta pesquisa. Sobre isso e demais observações da pesquisa, trataremos em seguida nas considerações finais

5. Conclusões e Considerações Finais

Desenvolvida a parte introdutória, referenciado o aporte teórico e após o percurso metodológico, o empreendimento da análise de resultados respondeu o objetivo da pesquisa que foi o de identificar quais fatores motivacionais que levam indivíduos a exercer funções voluntárias em uma organização informal pertencente ao terceiro setor. No caso, o projeto Vagalumes.

O projeto, escolhido pelo alcance de suas atividades na cidade de Campina Grande (PB) e especialmente por ser um empreendimento de característica informal, tem em seus participantes, influências motivacionais orientadas em maior grau, segundo o VFI, por perfis de Valores e de Compreensão. Em contrapartida, influências de teor relacionado à Carreira e aspectos Sociais são menos importantes na tomada de decisão ao se voluntariar. Isso, quando observamos número absolutos e as médias gerais através da estatística descritiva.

Observando individualmente as assertivas do questionário, estas apresentam a tendência de confirmação de que os voluntários participantes no projeto são adeptos a ele por motivos de caráter mais altruísta. Por exemplo, a média expressiva de 6,97 (variável de 1 a 7) na questão “Eu sinto que é importante ajudar aos outros”, resultado bastante próximo ao máximo na escala adotada na ferramenta aqui utilizada.

Na medida que valores altruístas impactam para que os indivíduos doem tempo e possam empreender esforços no trabalho voluntário, fatores referentes à culpa não apresentam grande impacto, como se vê na baixa média encontrada na questão 11 “Realizar trabalho voluntário me alivia da culpa por ser mais afortunado que os

outros”, apontando média de 2,27. Tampouco, a influência de terceiros é relevante, já que os voluntários do Vagalumes indicam que o são por iniciativa própria e não por influência de relativos. Isso se confirma com a média de 2,65 encontrada em “Pessoas próximas a mim querem que eu seja voluntário”.

A fim de não se limitar pela análise até certo ponto superficial da estatística descritiva, optou-se pelo desenvolvimento de outras aplicações que viessem a atestar ou expor uma nova perspectiva sobre os achados anteriores. Nesse sentido, pelo uso de testes de correlação entre as funções motivacionais, identificou-se que motivações orientadas por Valores (característica altruísta) apresentam baixa relação com as demais funções.

Por essa análise, é possível assumir que o voluntário participante do Vagalumes não leva em consideração exclusivamente motivações de caráter altruísta. Pelo contrário, possui a tendência de dedicar-se nas ações do projeto buscando inicialmente satisfação pessoal, indicando viés de motivação ao voluntariado que é, até certo ponto, egoísta. O que se evidencia principalmente pelas maiores correlações encontradas, entre a função de

protecionismo com a função social (0,86) e de aperfeiçoamento (também 0,86).

Nesse sentido e observando a literatura, o achado de que a organização informal aqui analisada é, de certa forma, ocupada com voluntários orientados por motivações egoístas, temos um resultado que contradiz pesquisas que alcançam o voluntariado em aspecto mais amplo e o voluntariado formalizado em específico, onde em linhas gerais as motivações encontradas são de caráter altruísta.

Apesar de entendermos o alcance do objetivo proposto, a pesquisa encontrou limitações que apontamos a fim de prevenir que estas se repliquem em estudos futuros. Como exemplo de limitação, a quantidade de respondentes alcançada foi inferior a esperada, ainda que o questionário tenha sido apresentado com antecedência aos participantes do projeto social, metade do universo de pesquisa da instituição acabou por não responder, o que pode ter influenciado na amostra trabalhada e, por consequência, nos resultados encontrados.

Outra limitação encontrada foi no que tange à literatura da temática, principalmente no que se refere a ONGs e instituições informais de voluntariado, como é o caso do projeto Vagalumes, ambiente de estudo

deste artigo. Entendemos que o voluntariado, o terceiro setor e mais ainda as instituições que operam em caráter de informalidade são difíceis de serem alcançadas, justamente pela essência de sua formação mais “espontânea” e por consequência de disporem de pouco ou nenhum registro. Desse modo, trabalhar com pouca referência literária sobre este tipo de instituição foi até certo ponto um limitante para a pesquisa.

Neste sentido, recomendamos que novos trabalhos sejam feitos, principalmente ao encontrarmos resultados que divergem do convencional já encontrado em outros estudos sobre o voluntariado. O passo dado por esta pesquisa serve como estímulo para que sejam despendidos mais esforços de pesquisa na área, ainda tão pouco explorada, considerando que estudos sobre o terceiro setor brasileiro são incipientes e que, especificamente em organizações informais, são ainda mais escassos, incitamos que novas pesquisas surjam, a fim de contribuir para a gestão dessas organizações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBUQUERQUE, A. C. C. **Terceiro setor: história e gestão de organizações**. São Paulo: Summus Editorial, 2006
- ANHEIER, H. K. **Nonprofit Organizations: Theory, management, policy**. London: Routledge Publishers, 2005.
- BARROS, D. S. M. **Motivação no IAPI: um estudo sobre a motivação para o trabalho em uma organização do terceiro setor**. Trabalho de Conclusão de Curso, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.
- BASTIEN, A. C. **An examination of volunteer motivations and characteristics between required volunteer service and nonrequired volunteer service in college students: an exploratory study**. Honors Program Theses, Georgia Southern University, Statesboro, GA, 2015.
- BEÚ, N. B. **Motivações para o voluntariado empresarial: desenvolvimento de um instrumento de medida**. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2010.
- CALDANA, A. C. F.; FIGUEIREDO, M. A. C. O voluntariado em questão: a subjetividade permitida. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 28, n.3, p. 466-479, 2008.
- CARVALHO, V. D.; SOUZA, W. J. Pobres no ter, ricos no ser: trabalho voluntário e motivação na Pastoral da Criança. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 11, n. 2, p. 113-134, 2007.
- CAVALCANTE, C. E. Motivação no trabalho voluntário: delineamento de estudos no Brasil. **Estudos do CEPE**, v. 38, p. 161-182, jul./dez. 2014.
- CLARY, E. G.; SNYDER, M. The motivations to volunteer: theoretical and practical considerations. **Current Directions in Psychological Science**, v. 8, n. 5, p. 156-159, 1999.
- CLARY, E. G.; SNYDER, M.; RIDGE, R. D.; COPELAND, J., STUKAS, A. A.; HAUGEN, J. Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 74, n. 6, p. 1516-1530, June 1998
- DUNN, J.; CHAMBERS, S. K.; HYDE, M. K. Systematic review of motives for episodic volunteering. **VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, v. 27, n. 11, p. 425-464, 2016.
- FERNANDES, R. C. **Privado porém público: o terceiro setor na América Latina**. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1994.
- FERREIRA, S. L.; SANTOS, R.; VILAS, A. A.; DELGADO, M. (2006). Motivação no terceiro setor: a percepção dos voluntários e colaboradores. In: **III Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**, 2006. Disponível em: <<https://goo.gl/zT5JWf>>. Acesso em: 6 nov. 2017.
- FISCHER, R. M. Estado, Mercado e Terceiro Setor: uma análise conceitual das parcerias intersetoriais. **Revista de Administração**, v. 40, n. 1, p. 5-18, 2005.
- GONÇALVES, J. Comprometimento organizacional: o formal e o informal nag do voluntariado. **Conscientia**, v. 10, n. 1, p. 156-167, jan./mar. 2006.

HANDY, F.; MOOK, L. Volunteering and volunteers: Benefit-cost analyses. **Research on Social Work Practice**, v. 21, n. 4, p. 412-420, 2011.

HARDILL, I.; BAINES, S. **Enterprising care: unpaid voluntary action in the 21st century**. Bristol, England: Policy Press, 2011.

INDEPENDENT SECTOR. **Giving and Volunteering in the United States**, 2001 Edition. Washington, DC: Author, 2001.

MACIEL, C. O.; CAMARGO, C. Comprometimento, satisfação e cooperação no trabalho: evidências da primazia dos aspectos morais e das normas de reciprocidade sobre o comportamento. **RAC**, v. 15, n. 4, p. 433-453, 2011

MEDEIROS, R. O. **Perfil e motivação de voluntários para o engajamento no trabalho sem fins lucrativos**. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, 2014.

MUSICK, M. A.; WILSON, J. **Volunteers: a social profile**. Bloomington, IN: Indiana University, 2008.

NASCIMENTO, C. E. P. **Estilos de liderança no terceiro setor e repercussão nos níveis de motivação dos colaboradores**. Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Bragança, Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Bragança, SP, 2012.

NASCIMENTO, C. E. P.; GALVÃO, A. M. Gestão dos estilos de liderança e respectivo impacto na motivação dos profissionais do terceiro setor. In: Livro de Resumos, **III Encontro de Jovens Investigadores do Instituto Politécnico de Bragança**. p. 35. Bragança, SP: Instituto Politécnico de Bragança, 2016.

OMOTO, A. M.; SNYDER, M. Influences of psychological sense of community on voluntary helping and prosocial action: group processes, intergroup relations, and helping. In: STUERMER, S.; SNYDER, M. (Eds.), **The psychology of prosocial behavior: processes, intergroup relations, and helping**. p. 223-244. Oxford, England: Wiley Blackwell, 2010.

PILATI, R.; HEES, M. G. Evidências de validade de uma versão brasileira do Inventário de Funções do Voluntariado - IFV. **Psico-USF**, v. 16, n. 3, p. 275-284, 2011.

PROJETO SOCIAL VAGALUMES. (n.d.) Disponível em: <<https://goo.gl/xm287M>>. Acesso em: 01 dez. 2017.

SALAMON, L. A emergência do terceiro setor—uma revolução associativa global. **Revista de Administração**, v. 33, n. 1, p. 5-11, 1998

SAMPAIO, J. R. **Voluntários: um estudo sobre a motivação de pessoas e cultura em uma organização do terceiro setor**. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2004.

SILVA, A. R.; CAPPELLOZZA, A.; ZAMBALDI, F. Antecedentes do engajamento e da intenção em permanecer em projetos sociais: um estudo em instituições de ensino superior do estado de São Paulo. **Teoria e Prática em Administração**, v. 7, n. 1, p. 79-109, jan./jun. 2017.

SILVA, A. S. P. **As dinâmicas motivacionais numa ONG: estudo de caso**. Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Economia e Gestão, Lisboa, 2011.

SIQUEIRA, S. R. **Motivação para o trabalho dos voluntários que atuam em hospital público estadual de São Paulo, referência em HIV**. Tese de Doutorado, Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

SIQUEIRA, S. R.; ZOBOLI, E. L. C. P.; PAULA, S. H. B. Voluntariado em saúde na graduação e a formação de valores humanísticos, sigilo, privacidade e confidencialidade de pacientes. **Revista de Graduação USP**, v. 2, n. 3, p. 25-33, 2017

SOUZA, W. J.; MEDEIROS, J. P. Trabalho voluntário: motivos para sua realização. **Revista de Ciências da Administração**, v. 14, n. 33, p. 93-102, 2012.

SPEARMAN, C. The proof and measurement of association between two things. **The American Journal of Psychology**, v. 15, n. 1, p. 72-101, 1904.

STUKAS, A. A.; HOYE, R.; NICHOLSON, M.; BROWN, K. M.; AISBETT, L. Motivations to volunteer and their associations with volunteers' well-being. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 45, n. 1, p. 112-132, 2016.

TANIGUCHI, H. The determinants of formal and informal volunteering: evidence from the American Time Use Survey. **VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, v. 23, n. 4, p. 920-939, 2012.

TAYLOR, M. The Third Sector in International Perspective: Indianapolis, 1992. **Voluntas**, v.3, n.3, p. 383-390, 1992.

YOUNG, D. R. **If not for profit, for what? A behavioural theory of the nonprofit sector based on entrepreneurship**, Lexington, KY: Lexington Books, 1983.

WANG, L.; MOOK, L.; HANDY, F. An empirical examination of formal and informal volunteering in Canada. **VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, v. 28, n. 1, p. 139-161, 2017.

WEISBROD, B. A. **The voluntary nonprofit sector**, Lexington, MA: D. C. Heat & CO, 1977.

WILSON, J. Volunteering. **Annual Review of Sociology**, v. 26, p. 215-240, ago., 2000.

Contato

Jardel Augusto Gomes Rodrigues Alves,
Mestrando em Administração na Universidade Federal da Paraíba - UFPB.
E-mail: jardel.23@gmail.com

Layse Maria Leite Pereira,
Universidade Federal da Paraíba - UFPB.
E-mail: layseleitep@gmail.com

Carlos Eduardo Cavalcante,
Doutor em Administração na Universidade Federal do Rio Grande do Norte - UFRN; Professor Adjunto no Departamento de Administração e no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba - UFPB.
E-mail: cavalcanteeduardo@gmail.com