



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PPGA
CURSO DE MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

SAMUEL LÁZARO LUZ LEMOS

**MOTIVAÇÃO PARA EXPECTATIVA, ENTRADA, PERMANÊNCIA E SAÍDA:
UM ESTUDO LONGITUDINAL NO VOLUNTARIADO DA FUNDAÇÃO
CIDADE VIVA**

**JOÃO PESSOA - PB
2016**



SAMUEL LÁZARO LUZ LEMOS

**MOTIVAÇÃO PARA EXPECTATIVA, ENTRADA, PERMANÊNCIA E SAÍDA:
UM ESTUDO LONGITUDINAL NO VOLUNTARIADO DA FUNDAÇÃO
CIDADE VIVA**

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

Área de concentração: Administração e Sociedade.

Orientador: Professor Doutor Carlos Eduardo Cavalcante.

JOÃO PESSOA/PB
2016

L557m Lemos, Samuel Lázaro Luz.
Motivação para expectativa, entrada, permanência e saída: um estudo longitudinal no voluntariado da Fundação Cidade Viva / Samuel Lázaro Luz Lemos.- João Pessoa, 2016.
131f. : il.
Orientador: Carlos Eduardo Cavalcante
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCSA
1. Trabalho voluntário. 2. Motivação. 3. Modelo estrutural de motivação - trabalho voluntário.

UFPB/BC

CDU: 331.314(043)

SAMUEL LÁZARO LUZ LEMOS

**MOTIVAÇÃO PARA EXPECTATIVA, ENTRADA, PERMANÊNCIA E SAÍDA:
UM ESTUDO LONGITUDINAL NO VOLUNTARIADO DA FUNDAÇÃO
CIDADE VIVA**

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

Área de concentração: Administração e Sociedade.

Linha de pesquisa: Gestão Estratégica, Trabalho e Sociedade.

Dissertação aprovada em: ____/____/2016

Banca examinadora:

Prof. Dr. Carlos Eduardo Cavalcante (Orientador)

Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Prof^a. Dr^a Ana Lúcia de Araújo Lima Coelho (Examinador Interno)

Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Prof. Dr. Thiago Ferreira Dias (Examinador Externo)

Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN

À minha prima Kátia Mirla de Souza Luz (in
memoriam), quem espero que de alguma
maneira aguarde mais um pouco até eu poder
devolver sua moeda.

DEDICO

AGRADECIMENTOS

A epígrafe newtoniana “*If I have seen further it is by standing on the shoulders of Giants*” pode soar prepotente ao leitor desavisado. Todavia sua presença neste momento de agradecimentos é muito mais para ilustrar o quanto este trabalho foi colaborativo que para sugerir grandeza a ele. Esclarecer que este texto foi constituído a “várias mãos” pode soar como clichê dentro da academia, no entanto, desconheço outra classificação para o modo como esta dissertação construiu-se.

Agradeço primeiramente ao **Pai Celestial/Grande Arquiteto do Universo**, que de algum modo sempre me mostra que quando ELE quer, não adianta não querer.

À minha família, especialmente a minha esposa **Mayara**, cujo apoio incondicional e credo em minha capacidade serviram de inspiração para atuar mesmo quando eu não achava ser capaz disto. Ao meu filho **Gabriel Curinga**, espero que um dia eu possa retribuir tanta alegria e amor que você fez e faz jorrar em meu coração.

Aos meus **pais (Seu Naza e Dona Fátima)** e **irmã (Xanhenta)**, que continuam sendo meu ‘porto seguro’ e parada obrigatória para reabastecer energias entre qualquer jornada.

Ao meu orientador **Prof. Dr. Carlos Eduardo Cavalcante**, cuja paciência e metodologia de trabalho sem dúvida servirão de inspiração futura para os próximos passos de minha jornada acadêmica.

Aos professores **Dr^a Ana Lúcia de Araújo Lima Coelho** e **Dr. Thiago Ferreira Dias**, que gentilmente aceitaram o convite para compor a banca de avaliação final, e desde a qualificação têm contribuído imensuravelmente. Este último, em especial, por desde a graduação ser uma inspiração enquanto profissional e “irmão de causa”.

Aos amigos **Glauco Gomes** e **Nayara Katrine**, por terem dividido tantas angústias e aprendizados. Agradeço ainda ao meu **primo Marcos**, pela ajuda em aspectos em que eu não possuía habilidade para conduzir.

Aos colegas **Marcos** e **Joseilma**, pelo amparo e “bizús” sobre como percorreram o trajeto até o final do trabalho.

Aos funcionários do PPGA **Helena** e **Diego**, que sendo também colegas de profissão, várias vezes me serviram de exemplo por seus compromissos com o serviço público.

A **Fundação Cidade Viva** e seus voluntários, especialmente ao amigo **Hygo**, tenho gratidão eterna pelas pessoas incríveis que conheci, pelas sensações maravilhosas de Amor Fraterno e especialmente por renovarem minha fé na humanidade por meio do trabalho voluntário.

“Quer nos ver vencer, o ÚNICO que pode nos deter, ELE quer nos ver vencer”.

Mato Seco

RESUMO

O presente trabalho compõe um estudo longitudinal que buscou analisar voluntários sob o prisma dos fatores motivacionais de expectativa, entrada, permanência e saída na Fundação Cidade Viva da cidade de João Pessoa/PB. Como produto final, esperou-se o fornecimento de informações relevantes para a citada instituição sobre sua práxis. Para tanto, foi utilizada como teoria de base do Modelo Estrutural de Motivação no Trabalho Voluntário de Cavalcante (2012). Foi realizado então um estudo de caso exploratório em que se empregaram questionários quantitativos que foram tabulados e avaliados por estatística descritiva e outros testes, como o Teste T para amostras independentes e ANOVA (*one way*). Como resultados, foi descoberto como perfil dos voluntários da instituição a predominância de mulheres adultas e casadas na faixa dos 35 anos, com renda mensal acima dos R\$ 5.000,00. A escolaridade mínima apontada foi ensino superior incompleto. Normalmente algum familiar e/ou amigo já realizou trabalho voluntário ou atualmente o faz. Comumente elas já participaram desta natureza de trabalho em outra instituição, mas não o exerce mais hodiernamente. Confirmou-se a hipótese de que as motivações voluntárias se alteram com o passar do tempo, e as análises sugerem a possibilidade de haver conflito entre as expectativas dos voluntários e o exercício desta atividade, pois os índices obtidos quanto a motivação em comparação nos quatro momentos indicam que elas caem moderadamente no primeiro ano de atuação para crescerem novamente a partir de então. Além disso, a religião destacou-se como principal instrumento para atração e manutenção do corpo funcional da instituição pesquisada, o que não exclui a importância de outros elementos, como o viés cívico, objetivos de aprendizagem ou identificação com a entidade. Todavia, sugere que a organização estudada deve atentar ao elemento religioso como seu principal sustentáculo em suas políticas internas de recursos humanos.

Palavras-Chave: Trabalho voluntário. Motivação. Modelo Estrutural de Motivação no Trabalho Voluntário.

ABSTRACT

This work comprises a longitudinal study that sought to analyze volunteers through the prism of the motivational factors of expectation, entrance, stay and exit from the *Fundação Cidade Viva* in the City of *João Pessoa / PB*. As the final product, we expected to provide information relevant to this institution on its praxis. Thus, it was used as the basis of theory of Structural Model of Motivation at Work Volunteer by Cavalcante (2012). It was then carried out an exploratory case study that designed quantitative questionnaires which were tabulated and evaluated by descriptive statistics and other tests such as the T test for independent samples and ANOVA (one way). As a result, it was detailed as the profile of the volunteers of the institution the prevalence of adult and married women in their 35 years, with monthly income above R\$ 5,000.00. The pointed minimum education level was unfinished higher education. Usually a family member and / or friend have already performed volunteer work or currently does. Commonly they have participated in this type of work at another institution, but not at present time. It confirmed the hypothesis that voluntary motivations change with the passage of time, and analyzes suggests the possibility of conflict between the expectations of volunteers and the performance of this activity, because the indexes obtained as motivation compared in the four moments indicate that they fall moderately in the first year of operation to grow again since then. Furthermore, religion has emerged as the main tool to attract and maintain the workforce of the institution at issue which does not exclude the importance of other elements such as civic bias, learning objectives or identification with the organization, but suggests that the organization studied should pay attention to the religious element as its mainstay in their internal human resources policies.

Palavras-Chave: Volunteer work. Motivation. Structural Model of Motivation at Work Volunteer.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 –	Composição percentual de emprego gerado por organizações sem fins lucrativos em várias regiões do mundo.....	19
Figura 2 –	Reunião com os candidatos ao voluntariado (30/05/2015)	46
Figura 3 –	Atividade ministerial do Sorriso Aberto (06/06/2015).....	47
Figura 4 –	Desenho da pesquisa.....	49
Figura 5 –	Percentual válido do estado civil dos candidatos ao voluntariado.....	55
Figura 6 –	Percentual válido da ocupação dos candidatos ao voluntariado.....	57
Figura 7 –	Guia de interpretação para o coeficiente de Pearson na correlação.....	63
Figura 8 –	Percentual válido do estado civil dos voluntários com menos de um ano de instituição.....	72
Figura 9 –	Percentual válido da formação acadêmica dos voluntários com menos de um ano de instituição.....	73
Figura 10 –	Comparação entre a esta pesquisa e o trabalho de Aquino (2015) sobre os resultados quanto a pergunta sobre o histórico voluntário familiar.....	75
Figura 11 –	Escolaridade dos voluntários com mais de um ano de FCV.....	86
Figura 12 –	Comparação entre as ocupações dos voluntários que atuam na FCV há mais de um ano da presente pesquisa e com o trabalho de Ageu (2015).....	87
Figura 13 –	Evolução motivacional dos voluntários da Fundação Cidade Viva (expectativa, entrada e permanência).....	105
Figura 14 –	Motivações para saída dos voluntários da Fundação Cidade Viva.....	106

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 –	Combinações resultantes da conjunção entre o “público” e o “privado”...	27
Quadro 2 –	Quadro 2 - Resumo sistemático dos conceitos de voluntário.....	33
Quadro 3 –	Formas de ganhos no trabalho voluntário.....	38
Quadro 4 –	Construtos do Estudo de Cavalcante (2012) e da pesquisa Motivação no Trabalho Voluntário: expectativas e motivos na Fundação Cidade Viva – MCTI/CNPq/MEC/CAPES N° 3/2013.....	42
Quadro 5 –	Correlação dos objetivos específicos, aos métodos de coleta e as técnicas de análise.....	44
Quadro 6 –	Questionários coletados na pesquisa longitudinal.....	45
Quadro 7 –	Motivações para realizar o trabalho voluntário.....	48
Quadro 8 –	Motivos para desligamento do trabalho voluntário.....	48
Quadro 9 –	Característica do instrumento de coleta de dados.....	48
Quadro 10 –	Síntese dos dados sociodemográficos dos pretensos voluntários da presente pesquisa e comparação com a pesquisa de Aquino (2015).....	53
Quadro 11 –	Expectativa: Perfil das motivações em comparação com a pesquisa de Aquino (2015).....	59
Quadro 12 –	Comparação entre grupos na variável expectativa – formação acadêmica x variáveis de motivação.....	66
Quadro 13 –	Comparação entre grupos na variável expectativa – ocupação x variáveis de motivação.....	67
Quadro 14 –	Comparação entre grupos na variável expectativa – histórico familiar x variáveis de motivação.....	67
Quadro 15 –	Comparação entre grupos na variável expectativa – amigo ter realizado trabalho voluntário x variáveis de motivação.....	68
Quadro 16 –	Comparação entre grupos na variável expectativa – já ter realizado trabalho voluntário x variáveis de motivação.....	68
Quadro 17 –	Comparação entre grupos na variável expectativa – ser voluntário em outra instituição x variáveis de motivação.....	68
Quadro 18 –	Síntese dos dados sócio demográficos dos voluntários que atuam na FCV há menos de um ano da presente pesquisa e comparação com o trabalho de Aquino (2015).....	70
Quadro 19 –	Entrada: Perfil das motivações em comparação com a pesquisa de Aquino (2015).....	77
Quadro 20 –	Comparação entre grupos na variável entrada – gênero x variáveis de motivação.....	81
Quadro 21 –	Comparação entre grupos na variável entrada – Histórico familiar x variáveis de motivação.....	82
Quadro 22 –	Comparação entre grupos na variável entrada – ser voluntário em outra instituição x variáveis de motivação.....	82
Quadro 23 –	Síntese dos dados sócio demográficos dos voluntários que atuam na FCV há mais de um ano da presente pesquisa e comparação com o trabalho de Ageu (2015).....	84
Quadro 24 –	Permanência: Perfil das motivações em comparação com a pesquisa de Ageu (2015).....	89
Quadro 25 –	Comparação entre grupos na variável permanência – ocupação x variáveis de motivação.....	94
Quadro 26 –	Comparação entre grupos na variável permanência – gênero x variáveis de motivação.....	95

Quadro 27 –	Comparação entre grupos na variável permanência – Histórico familiar x variáveis de motivação.....	95
Quadro 28 –	Comparação entre grupos na variável permanência – Histórico de amigos x variáveis de motivação.....	95
Quadro 29 –	Saída (entrada): Variáveis motivacionais analisadas em comparação com a pesquisa de Aquino (2015).....	97
Quadro 30 –	Comparação entre grupos na variável saída (entrada) – gênero x variáveis de motivação.....	99
Quadro 31 –	Saída (permanente): Variáveis motivacionais analisadas em comparação com a pesquisa de Ageu (2015).....	101
Quadro 32 –	Comparação entre grupos na variável saída (permanente) – Histórico familiar x variáveis de motivação.....	103

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 –	Expectativa: valores estatísticos do perfil Altruísta.....	60
Tabela 2 –	Expectativa: valores estatísticos do perfil Justiça Social.....	61
Tabela 3 –	Expectativa: valores estatísticos do perfil Aprendizagem.....	61
Tabela 4 –	Expectativa: valores estatísticos do perfil Afiliação.....	62
Tabela 5 –	Expectativa: valores estatísticos do perfil Egoísta.....	62
Tabela 6 –	Expectativa: Correlações entre idade x motivações.....	64
Tabela 7 –	Expectativa: Correlações entre formação acadêmica x motivações.	64
Tabela 8 –	Entrada: valores estatísticos do perfil Altruísta.....	78
Tabela 9 –	Entrada: valores estatísticos do perfil Justiça Social.....	79
Tabela 10 –	Entrada: valores estatísticos do perfil Aprendizagem.....	79
Tabela 11 –	Entrada: valores estatísticos do perfil Afiliação.....	80
Tabela 12 –	Entrada: valores estatísticos do perfil Egoísta.....	80
Tabela 13 –	Entrada: Correlações entre Formação acadêmica x motivações.....	81
Tabela 14 –	Permanência: valores estatísticos do perfil Altruísta.....	90
Tabela 15 –	Permanência: valores estatísticos do perfil Aprendizagem.....	90
Tabela 16 –	Permanência: valores estatísticos do perfil Justiça Social.....	91
Tabela 17 –	Permanência: valores estatísticos do perfil Afiliação.....	91
Tabela 18 –	Permanência: valores estatísticos do perfil Egoísta.....	92
Tabela 19 –	Permanência: Correlações entre idade x motivações.....	92
Tabela 20 –	Permanência: Correlações entre formação acadêmica x motivações.....	93
Tabela 21 –	Permanência: Correlações entre renda x motivações.....	93
Tabela 22 –	Permanência: Correlações entre tempo de atuação x motivações.....	94
Tabela 23 –	Saída (entrada): valores estatísticos da variável escassez de recursos.....	97
Tabela 24 –	Saída (entrada): valores estatísticos da variável motivos religiosos.....	98
Tabela 25 –	Saída (entrada): valores estatísticos da variável motivos pessoais.....	98
Tabela 26 –	Saída (entrada): Correlações entre idade x motivações.....	99
Tabela 27 –	Saída (entrada): Correlações entre gênero x motivações.....	99
Tabela 28 –	Saída (entrada): Correlações entre ocupação x motivações.....	100
Tabela 29 –	Saída (permanência): valores estatísticos da variável escassez de recursos....	101
Tabela 30 –	Saída (permanência): valores estatísticos da variável motivos religiosos..	102
Tabela 31 –	Saída (permanência): valores estatísticos da variável motivos pessoais....	102

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DO OBJETO E DO PROBLEMA DE ESTUDO	13
1.2	OBJETIVOS	17
1.2.1	Objetivo geral	17
1.2.2	Objetivos específicos.....	17
1.3	JUSTIFICATIVA.....	18
2	REFERENCIAL TEÓRICO	23
2.1	SOCIEDADE CIVIL	25
2.1.1	Cidadania	29
2.2	VOLUNTARIADO	31
2.3	MOTIVAÇÕES PARA O VOLUNTARIADO	34
2.4	MODELO ESTRUTURAL DE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO VOLUNTÁRIO DE CAVALCANTE (2012)	40
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	43
3.1	CAMPO DE ESTUDO	49
4	RESULTADOS	52
4.1	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	52
4.1.1	Perfil sociodemográfico dos pretensos voluntários	52
4.1.2	Motivação dos pretensos voluntários	59
4.1.3	Perfil sociodemográfico dos voluntários com até um ano de instituição	69
4.1.4	Motivação dos voluntários com até um ano de instituição.....	76
4.1.5	Perfil sociodemográfico dos voluntários com mais de um ano de instituição.....	83
4.1.6	Motivação dos voluntários com mais de um ano de instituição	88
4.1.7	Motivação para a saída dos voluntários	96
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	104
	REFERÊNCIAS	109
	Anexo A – Instrumento de coleta de dados – Expectativa ao trabalho voluntário	120
	Anexo B – Instrumento de coleta de dados – Motivação de entrada e possível saída	122
	Anexo C –Instrumento de coleta de dados – Motivação de permanência.....	124
	Anexo D – Versão final do instrumento de coleta de dados da tese de Cavalcante (2012).	126

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo estudar o fenômeno do voluntariado à luz da operacionalização da teoria de Souza, Medeiros e Fernandes (2006), que identifica os motivos os quais levam indivíduos a se tornarem voluntários, manterem-se e, eventualmente, deixarem de executar tal tipo de trabalho: o Modelo Estrutural de Motivação no Trabalho Voluntário de Cavalcante (2012). O recorte espacial é a Fundação Cidade Viva, uma instituição, na cidade de João Pessoa – PB dedicada a promover “a dignidade do ser humano e a preservação do meio ambiente, através de ações voltadas ao desenvolvimento integral de suas potencialidades” (CIDADE VIVA, p. 01, 2015). Os sujeitos da pesquisa foram os voluntários desta instituição analisados quantitativamente pela aplicação de questionários em um estudo longitudinal.

Para o cumprimento desta meta, este trabalho contém na presente introdução, respectivamente, (1.1) a contextualização acerca da área de estudos, onde foram tecidas considerações sobre o voluntariado e a apresentação da problemática em foco, que consiste na alta rotatividade dos voluntários nas instituições em que atuam; a delimitação dos (1.2) objetivos deste trabalho; para então se apresentar a (1.3) justificativa da pesquisa, fundada na relevância do assunto que é comprovada por seu crescimento.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO OBJETO E DO PROBLEMA DE ESTUDO

Conforme já exposto, este estudo tem como objeto o fenômeno do voluntariado, que possui como um de seus principais atores a figura do “voluntário”, o qual as Nações Unidas definem como aquele jovem ou o adulto que, devido ao seu interesse pessoal e espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem-estar social ou outros campos (CAVALCANTE; MEDEIROS, 2007). Contudo, o termo voluntariado abarca um rol de atividades distintas entre si.

A legislação brasileira, na lei do Voluntariado nº 9.608/98, em seu artigo 1º, define-a como "atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos". Esta mesma legislação elenca objetivos culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social como possibilidades de atuação.

Apesar de tais demarcações, este estudo parte do pressuposto de que os voluntariados não são elementos de uma ciência dura, palpável, mas sim líquida e conflitante, pois é menos

difícil dizer o que não são do que defini-los estritamente (CAVALCANTE et al. 2013). Pode-se afirmar, então, que são contínuos, os quais, no máximo, se pode distinguir o que mais se aproxima e o que mais se distancia deles. Além da dificuldade de uma definição consensual, Dias e Palassi (2007) afirmam que o trabalho voluntário tem ganhado novos sentidos e significados, o que torna ainda mais complexa a discussão sobre suas delimitações.

Nessa esfera, uma das possibilidades – e pressuposto chave deste trabalho – para descrever o voluntário, é a de que se trata de alguém proativo que não enxerga o Estado como provedor absoluto, por isso busca meios de obter o que deseja/precisa; imagina-se então, que seja um cidadão, e, como tal, consciente da causa-consequência de suas ações (LEMOS et al. 2008).

Provavelmente é impossível explicar todas as suas atividades sob a mesma teoria, o que implica dizer que é inadequado dar um tratamento equivalente como se todos os voluntários tivessem exatamente os mesmos objetivos (WILSON, 2000). Por isto, para capturar as nuances fenomenológicas em escopo é prudente focar-se em um campo específico de voluntários.

No caso desse estudo, observam-se aqueles que atuam na Fundação Cidade Viva, que consiste em uma instituição a qual, por meio de atividades cristãs, agrega voluntários da comunidade em que atua, sobretudo, da Igreja Batista do Bessamar, para agirem nela por meio dos seus segmentos¹; sendo, inclusive, tal instituição escolhida pelo grande número de voluntários permanentes que comporta, cerca de 350 (AGEU, 2015; AQUINO, 2015). Ela ainda consegue, em eventos, reunir aproximadamente 1.000 voluntários (CAVALCANTE, 2013b), tendo este quantitativo sido ampliado no ano de 2015 para 4.681 inscritos nas atividades (GODSTOCK, 2015). Assim, essa entidade configura-se como um campo de estudo privilegiado para a pesquisa deste fenômeno.

A busca pela compreensão do fenômeno do voluntariado perpassa pela discussão acerca de suas motivações – especificamente neste estudo quanto à expectativa, entrada, permanência e eventual saída. Afinal, em uma sociedade de múltiplas desigualdades como a atual, em que as relações essencialmente circundam na competitividade (SOUZA, 2008) exigindo cada vez mais esforço para prover a satisfação das necessidades básicas humanas (OLIVEIRA, 1997), e, principalmente, na qual os trabalhadores possuem praticamente como poder apenas a venda da sua força de trabalho que é vista como mercadoria (CARVALHO;

¹ Nominados de “*ministérios*”, eles são subdivisões diferenciadas pelo foco de atividades. Por exemplo, alguns atuam com jovens carentes, outros com idosos de saúde frágil, entre várias atividades existentes.

SOUZA, 2007; FRANÇA-FILHO, 2004; OLIVEIRA, 1997), o que motivaria pessoas a disponibilizar gratuitamente esforços em prol de outrem?

A viabilidade deste estudo pode ser demonstrada pela existência de várias obras que permitem a fundamentação e sugerem diretrizes para coleta de dados, como Drucker (1999), Salamon (1994), Salamon e Anheier, (1995) e Salamon et al. (1999); outros, como Clary; Snyder e Ridge (1992) e Batson (2002) se aprofundam nas razões para os voluntários atuarem. Além de autores como Delors (2001), Esping-Andersen (1991), Najam (2000), Blau-Scott (1962), Etzioni (1961) e Weber (1978; 2004), que subsidiaram este trabalho com informações acerca de temas que o circunscrevem, como cidadania ou classificações organizacionais tipológicas.

Foram visitados ainda acadêmicos como Coelho (2012), Carvalho (2008), Dias et al. (2013), Oliveira (1997), que fomentaram reflexões acerca do sistema econômico vigente; bem como Alves (2002), Falconer (1999; 2003), Fernandes (1994), Silva (2010), Prates (1997) e Oliveira e Bezerra (2007) em seus debates acerca do terceiro setor e seus desafios que, por sua vez, também influenciaram na escolha da distinção de pressuposto base, este, inspirado em Scherer-Warren (2006), Nunes-Moraes (2009), e Ianni (1999), ao qual se optou por chamar de sociedade civil o contexto de atuação deste objeto de estudo.

A leitura de Avritzer (2007), Mattos e Diniz (2002), Soares (2006) e Teodosio (2002) em suas discussões sobre os novos rumos deste campo social, juntamente com determinados aspectos sociojurídicos trazidos por Cançado et al. (2011), Diniz (2010), Ferrarezi (2000), Lenza (2012), Guerreiro-Ramos (1989), Salles (2012), e Souza (2008) trouxe também visões relevantes para as análises.

Mas o cerne de consulta literária foram os escritos de Dias e Palassi (2007), Carvalho e Souza (2007), Fontoura (2003), Figueiredo (2005), Wilson (2000; 2012) e Silva et al. (2004) que debatem o voluntariado; Ferrarino (2003), Landim (2001), Lemos et al. (2008), Vasconcelos (2010), Moraes (2004), Pilati e Hees (2011) e Souza, Medeiros e Fernandes (2006), que discorrem sobre a motivação deles e, por fim, autores como Ageu (2015), Aquino (2015) e, sobretudo, Cavalcante (2005, 2012, 2013a e 2013b), em seus escritos sobre o objeto de estudo e o modelo teórico utilizado como diretriz.

O exercício do contraditório, inerente a práxis acadêmica, é exercido entre estes supracitados autores. Por exemplo, Landim (2001) atribui à religião a causa motriz para o voluntariado no Brasil, enquanto Avritzer (2007) e Wilson (2000) o põem em um viés de responsabilidade cívica. Cançado et al. (2011) abordam elementos emocionais para a escolha de se voluntariar, enquanto Fontoura (2003) afirma que também existem variáveis tangíveis

como a qualificação profissional. Falconer (1999) debate a existência de amadorismo em algumas instituições que atuam nesta seara, enquanto Teodosio (2002) discute eventuais danos causados pelo exercício instrumental neste campo social. Guerreiro-Ramos (1989) debate a inércia que amarra a população diante a necessidade de agir por conta própria, enquanto Salamon (1994) demonstra o crescimento de organizações independentes do Estado ao longo de todo o planeta.

Ou seja, existem contradições de pontos de vistas entre algumas obras utilizadas, mas isto não significa que elas não possam ser ladeadas em pontos de confluência, sobretudo para informações que tangenciam o tema e apontam uma possível gradação entre as motivações, que variam de um grau mais individualista para um coletivista.

Cavalcante (2012), neste sentido, levanta inquietações que ainda estão com respostas deficitárias: os voluntários são mais saudáveis? Sentem-se melhor consigo mesmos? O público-alvo tem, de fato, uma redução de seus problemas? Os voluntários procuram suas instituições na busca por conhecer novas pessoas? Ou querem apenas se socializar com uma maior diversidade? Buscam aprender coisas novas? Compartilhar experiências? Todavia, esta pesquisa foca-se em elementos motivacionais deste subjetivo campo que é a práxis voluntária, da sua especulação à eventual saída, para que assim consiga contribuir com possíveis respostas para este subjetivo campo de estudo.

Aquino (2015) e Ageu (2015) afirmam que a literatura acadêmica, nos estudos quanto ao voluntariado, ainda possui lacunas pendentes de preenchimento, pois não existem conclusões definitivas sobre alguns aspectos deste fenômeno, a exemplo das causas da rotatividade (TEODÓSIO, 2002) ou de efetivos benefícios, como ganhos com a saúde ou bem-estar afetivo, que expliquem a escolha dos voluntários (CAVALCANTE, 2005). Aqueles dois primeiros autores vão além, quantificando esta informação por meio de busca aos bancos de dados acessíveis ao domínio público (Portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES). Em seus rastreamentos por meio de palavras-chaves, eles verificaram que existe um hiato em pesquisas voltadas à rotatividade de voluntários.

Inspirado nessas ideias, entre os dias 24 e 26 de junho de 2015, este pesquisador também realizou uma busca, na mesma base de dados, chegando essencialmente ao mesmo resultado. Com tal resultado, foi consultada outra fonte, o portal de periódicos *SPELL – Scientific Periodicals Electronic Library* – utilizando em ambos as palavras-chave: “rotatividade no trabalho voluntário” e “sociedade civil”, mas também não encontrou nenhuma publicação; o mesmo resultado se repetiu com os termos “turnover of volunteering”

e “civil society”. Em suma, o quantitativo de estudos acerca da rotatividade dos voluntários em instituições da sociedade civil ainda é diminuto. Reforça tal desencontro o trabalho de Dias e Palassi (2007), que utilizou outra base de dados e foi específico sobre a quantidade de escritos sobre o tema, concluindo que existem poucos estudos publicados, sendo que a maioria destes utiliza como base teórica pesquisas da década de 1990.

Isso sugere que esse tema consiste em uma lacuna acadêmica ainda não suprida: o que motiva os voluntários a eventualmente saírem da instituição em que atuam? Tendo como estudo de caso a Fundação Cidade Viva, espera-se obter dados para possíveis conjecturas acerca desta temática, que para ser devidamente abarcada foi avaliada conforme seus fatores motivacionais em quatro momentos distintos: expectativa, entrada, permanência e possível saída. Pilati e Hees (2011) sugerem que estudar as motivações para o voluntariado pode trazer dados importantes para resposta da supracitada pergunta, almeja-se com isto, então, fornecer informações para, por exemplo, o combate da rotatividade, o que figura como uma aplicação direta para esta pesquisa.

Em suma, este estudo visa responder o seguinte questionamento: quais os fatores motivacionais que influenciam a expectativa, prática, e eventual rotatividade dos voluntários que atuam na Fundação Cidade Viva?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Analisar voluntários sob o prisma dos fatores motivacionais de expectativa, entrada, permanência e saída na Fundação Cidade Viva da cidade de João Pessoa/PB.

1.2.2 Objetivos específicos

- 1) Traçar um perfil sociodemográfico dos voluntários que demonstraram interesse em atuar na organização e daqueles que nela exerce(ra)m atividades;
- 2) Avaliar as motivações nas expectativas dos candidatos ao trabalho voluntário da Fundação Cidade Viva;
- 3) Avaliar a motivação dos voluntários da Fundação Cidade Viva que atuam há menos de um ano na instituição (entrada);

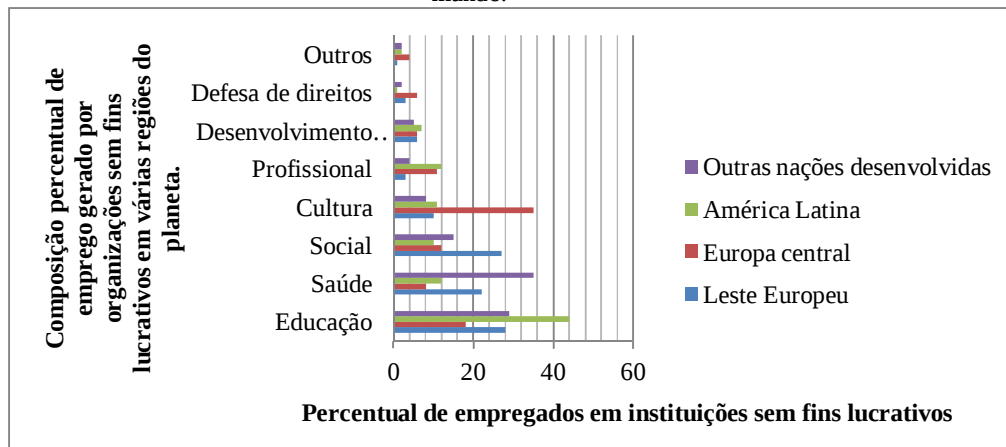
- 4) Avaliar a motivação dos voluntários da Fundação Cidade Viva que atuam há mais de um ano na instituição (permanência);
- 5) Avaliar a motivação para a saída dos voluntários da Fundação Cidade Viva;

1.3 JUSTIFICATIVA

Verificou-se como oportunidade para realizar esta pesquisa a revolução associativa das organizações que congregam voluntários que, segundo Salamon (1994), está em crescente ascensão ao longo de todo o planeta, principalmente nos países em desenvolvimento. No Brasil, os voluntários em boa parte estão no que uma parcela da literatura chama de terceiro setor, vindo atualmente em configuração de oposição às práticas outrora meramente assistencialistas (SANTOS; OLIVEIRA; ROCHA, 2013) e, segundo Mattos e Diniz, (2002) tendem a se profissionalizar para tanto.

Nesta esfera, convém demonstrar a importância de estudos na área pelo alto crescimento dela (WILSON, 2012), o que figura também como uma justificativa para este estudo. Salamon et al. (1999) reforça isto trazendo dados de uma pesquisa realizada em instituições sem fins lucrativos de vinte e dois países; da América do Norte, América do Sul, Europa, Ásia e Oriente Médio; segundo esse professor e sua equipe, as variações econômicas, religiosas e culturais afetam diretamente a atuação destas instituições, a exemplo do escopo de atividades. Por exemplo, nos países mais desenvolvidos, o setor sem fins lucrativos frequentemente movimenta maiores cifras e suas atividades costumam ter diretriz na saúde do seu público-alvo. Já em nações menos prósperas financeiramente, a exemplo das da América Latina, o campo educacional tem maior foco, inclusive, empregando um maior volume de pessoas. O gráfico abaixo ilustra estas afirmações:

Figura 1 – Composição percentual de emprego gerado por organizações sem fins lucrativos em várias regiões do mundo.



Fonte: Tradução livre de Salamon et al. (1999, p. 17)

Américo e Silva Filho (2007) citam que este contexto se deve a contemporaneidade, que trouxe consigo a evolução dos movimentos e tendências das transformações do capital como um todo, o que interfere diretamente em inúmeros outros aspectos, a exemplo do aumento das disparidades, trabalho precarizado, falta de oportunidades de emprego, entre outros problemas. Cavalcante (2012) chama de organizações sociais aquelas que visam sanar algumas destas necessidades inadequadamente supridas pelo Estado, ou seja, a busca pela redução de alguns infortúnios criados pelo sistema em vigor.

No já citado estudo empírico de Salamon et al. (1999) ficou demonstrado que este contexto organizacional possui uma relevante força econômica, ao ponto de que se fossem constituídas como uma única indústria, movimentariam cerca de \$1.1 trilhão de dólares, empregando cerca de 19 milhões trabalhadores, o que na época do estudo renderia o lugar de oitava economia mundial.

Segundo estudo realizado pelo IBGE publicado no ano de 2012, o Brasil possuía na época de sua realização 290,7 mil Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos – FASFIL cadastradas; dado as dificuldades de identificação do objeto em análise da pesquisa, este número pode ser ainda maior. Tais organizações já movimentaram cifras equivalentes a 1,5% do PIB brasileiro (PITOMBO; PIZZINATTO, 2004) e, segundo Zavala, (2007) esse número já foi ainda maior, circundando em até 5%.

O aumento do número dessas entidades pode ser justificado também pelo seu diferenciado dispêndio com pessoal, já que sua estrutura administrativa mais flexível em alguns aspectos as deixa mais próximas da população (CAVALCANTE, 2012). Salamon (1994) as chama de Terceiro Setor global, definindo-as como rede de organizações privadas

autônomas, não voltadas à distribuição de lucros e atendendo propósitos públicos. Para não citar a reforma no Estado ocorrida a partir da década de 1990 que trouxe consigo novos pilares para a Administração Pública, de modo a existir um maior foco na busca por resultados mensuráveis (CHAVES, 2009).

Convém destacar os desafios para se chegar a estes números, pois este exercício exige um consenso acerca do conceito sobre as organizações que se enquadram em tal categoria – harmonia esta ainda inexistente devido a dificuldade em tipificá-las. A supracitada publicação do IBGE utilizou como metodologia o conceito definido por Salamon, em seu trabalho no Centro de Estudos da Sociedade Civil da Universidade *Johns Hopkins*, que as define como organizações privadas, autônomas e formais, não voltadas à distribuição de lucros, com participação voluntária (na gestão e/ou direção) e que atendam a propósitos públicos (ZAVALA, 2007).

Alheio à incerteza da exatidão destes dados, o fato é que representam uma significativa quantidade de tempo e dinheiro empreendidos, e constata-se um potencial para que cresçam (IBGE, 2012); o que, aliado a imprecisão acadêmica nas definições consensuais acerca do assunto (ALVES, 2002; SOARES, 2006), demonstra sua importância e se configura como uma justificativa prática e social para o interesse no tema.

Ainda no Brasil, é possível afirmar que um dos motivos para o crescimento da prática do fenômeno do voluntariado diz respeito à notória mudança de estratégia de ação do Estado, que compreendendo não conseguir atender sozinho às necessidades da sociedade, em especial no campo social, subdelega a partir do financiamento ou incentivo público ações não governamentais, de forma complementar, a amparar suas demandas (IANNI, 1999). Já Montañó (2012) afirma que há outra vertente que aquece tal debate, e esta concorda com a ideia de que essa postura do Estado é proposital, mas enverga em uma justificativa diferente, alegando ser uma prática neoliberal de dissociação definitiva entre o Estado e a sociedade civil, onde aquele teria suas obrigações diminuídas.

Salamon (1994) afirma que em todo mundo este fenômeno não cresce apenas pela ação do Estado, mas também devido a uma mudança de mentalidade praticamente generalizada em que a população passa a se enxergar como responsável por si mesma.

Todavia, alguns estudos apontam relativa fragilidade nestas organizações (TEODÓSIO, 2002), afinal, não é incomum que mínguem pela insuficiência de recursos estruturais e/ou humanos, o que torna sua gestão bastante complexa (OLIVEIRA; BEZERRA, 2007), além de limitações na capacidade de gerenciamento dos seus integrantes (FALCONER, 1999).

O problema de pesquisa deste estudo adveio então do exposto aumento quantitativo das instituições da sociedade civil (IBGE, 2012) que caminha paralelo a sua alta rotatividade ainda pouco estudada (TEODÓSIO, 2002), de modo que se faz importante esta busca por munir tais entidades de informações sobre este desafio para que se discutam mecanismos de minimização dos potenciais danos por meio, por exemplo, da identificação de indivíduos mais propensos a estas atividades e como mantê-los.

Conforme sugere Aktouf (1992), a ciência é feita para se compreender, logo, enxerga-se como principal relevância do presente trabalho a meta por contribuir com a aproximação de determinadas conclusões – ainda que provisórias – quanto ao tema, através da consolidação de uma pesquisa longitudinal realizada pelo grupo de estudos do qual este pesquisador é integrante. Por isso, convém esclarecer que este consiste num trabalho realizado por vários pesquisadores, que pode ser classificado, inclusive, como um dos poucos estudos com viés quantitativo na área (CAVALCANTE, 2013b).

Esse ponto também demonstra a importância deste estudo. Pois, de um lado, tem-se o diminuto número de trabalhos com viés quantitativo sobre esse tema; justamente disso adveio a ideia de utilizar esse método, o que de fato ocorreu durante todo o projeto em que esta dissertação está inserido (a metodologia explanará melhor o assunto). No entanto, após dois trabalhos anteriores, este figura como um fechamento deste ciclo de estudos, portanto, buscou-se também atribuir uma roupagem comparativa como diferencial, que foi viável devido a contatos com os outros pesquisadores e a larga acessibilidade ao campo de estudo o que, inclusive, auxiliou para torná-lo viável, na busca por outros elementos que eventualmente tenham ficado diluídos na verificação de grandes amostras como proposto. Sendo neste quesito que o presente trabalho encontra seu diferencial de contribuição.

Em outras palavras, considerando a viabilidade, oportunidade e importância teórico/prática apresentada, o presente estudo parte da ideia Foucaltiana de que o papel do intelectual consiste em se posicionar lado a lado com as questões sociais que permeiam seu ambiente. Logo, a reflexão sobre os fatores motivacionais pode trazer informações relevantes para o campo de estudo (a Fundação Cidade Viva), ao ponto de ela poder diminuir as incertezas de planejamento na implementação de práticas que visem o envolvimento e identificação de um possível perfil de voluntariado contributivo para seus objetivos organizacionais tendo dados para criação de políticas para seus recursos humanos.

Mas antes de se aprofundar no '*modus operandi*' com o qual esta pesquisa foi conduzida, cabe contextualizá-la no plano de fundo teórico, no qual serão apresentadas as bases acadêmicas que a alicerçam. Para tanto, após uma contextualização geral sobre a

conjuntura que cerca o objeto de estudo, foi apresentado a (2.1) definição de sociedade civil, que na visão deste estudo circunscreve o fenômeno do (2.2) voluntariado, que por sua vez atua conforme determinadas (2.3) motivações, para então a finalização do referencial teórico com alguns esclarecimentos sobre sua (2.4) teoria de base que foi o Modelo Estrutural de Motivação no Trabalho Voluntário de Cavalcante (2012).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Sendo o foco desse trabalho a motivação dos voluntários, convém destacá-los como atores imersos em uma sociedade necessariamente gregária (ARISTÓTELES, 1998) de pessoas diferentes que se unem sob mecanismos comuns para sobreviverem e melhorar de vida (DAHRENDORF, 1992) e que, individualmente, vivenciam dicotomias, anseios, necessidades, valorações e idiossincrasias, estas por sua vez em maior ou menor grau se misturam e, por vezes, conflitam entre si. Em outras palavras, os voluntários são integrantes de entidades específicas para máxima mediação possível de um conjunto generalista de interesses individuais: as organizações.

Por elas serem representações não palpáveis, é menos difícil conjecturar sobre para que existem do que como o fazem (BERTERO, 1981; ETZIONI, 1961). Correlacionando o plano individual e suas aplicações no âmbito coletivo, pode-se dizer que são representações sociais intangíveis variáveis em tempo e espaço com poderes de influência nas escolhas de seus integrantes (FARIA, 2009). Foucault (2001, p. 1538) aborda esta temática afirmando que existem implícitas relações de troca dentro das organizações, em que de um lado seus integrantes para atuarem nelas consentem com a possibilidade de alteração da própria conduta (desejos, valores, necessidades e dúvidas) recebendo do outro algo em contrapartida.

No sistema econômico capitalista isto é perceptível pelas relações de trocas, que como Polanyi (2011) aponta, nesta era pautam a dinâmica social por serem diretrizes de atuações profissionais que transcendem às esferas particulares. Esse mesmo autor sugere que o capitalismo é mais que um sistema econômico, consiste num modelo que influencia outros aspectos das relações interpessoais. Weber (1978) afirma que a base do capitalismo consiste na expectativa quanto ao lucro por meio de oportunidades de troca. Apesar de se partir do pressuposto de que o objeto de estudo e atores em análise compõem comportamentos baseados em conceitos distintos da ótica do emprego e renda gerais (CARVALHO; SOUZA, 2007), estas contextualizações são pertinentes por pontuarem adequadamente o cenário atual que circunda a pesquisa.

No entanto, o capitalismo constantemente sofre alterações do ponto de vista dos seus sistemas organizacionais de produção e no seu padrão tecnológico (MARX; ENGELS, 2007); neste sentido, a mais recente delas provavelmente é o que Cavalcante (2013b) chama de crise do *Welfare State*. Este, por sua vez, também conhecido como Estado de bem-estar social, surgiu em meados do século XX como resposta às lutas trabalhistas de classes e o contexto de insatisfação popular. Sua perspectiva de atuação era a ideia de que caberia ao Estado garantir

a cidadania como direito social inviolável (ESPING-ANDERSEN, 1991) assegurando acesso a padrões de renda e consumo igualitários (COELHO, 2012).

A supracitada crise, possivelmente advém de uma característica do *Welfare State* citada por Salamon (1994), que, reproduzindo a avaliação de especialistas, cita que esta lógica de atuação estatal inibia a livre-iniciativa, já que isentava as pessoas de certas responsabilidades, o que incentivava a dependência popular ante o Estado.

Provavelmente por tal razão, a tradicional relação “Trabalho-Mercadoria-Dinheiro” tem sido ressignificada com o Estado agindo na mesma meta de compensação pelos danos gerados por seu apoio ao capital, mas com metodologias distintas (OLIVEIRA, 1997), por exemplo, à sua própria conveniência, financiando determinadas entidades que se proponham a atuar em benefício coletivo e se enquadrem em certos requisitos (MATTOS; DINIZ, 2002).

No entanto, apesar de assumir que tais fatos influenciaram, ainda não é possível estabelecer diretas relações de causa-efeito neste debate. Afinal, a história não é linear, tampouco necessariamente evolutiva, prevalecendo, relações dialógicas das quais não forçosamente se formam sínteses imutáveis, o que significa dizer que um ideário não obrigatoriamente emerge sobrepondo-se a outro; existe a possibilidade de que eles caminhem paralelos, como vias alternativas ou até complementares (FONSECA, 2012).

Feito este contraponto reflexivo, convém esclarecer que este pesquisador coaduna com a ideia de que a relação entre organizações e seus integrantes não têm como diretriz apenas a perspectiva de retribuições. Afinal, existem instituições que se baseiam em princípios distintos dos propostos pelo paradigma capitalista de satisfação das funções motoras e anseios subjetivos, o que Moraes (2004) chama de busca pelo próprio equilíbrio emocional a fim de atuar onde ‘se gosta’, ou seja, não necessariamente por uma retribuição palpável.

Tais afirmações ganham força na reflexão de que mesmo imersos em toda a conjuntura exposta, os voluntários se diferenciam por não atuarem exatamente sob pressupostos explicáveis pelo paradigma capitalista. Todavia, sendo este trabalho de viés positivista é prescindível a confabulação da lógica imperante com o fenômeno em tela para o trânsito até uma aplicação do estudo.

Acredita-se então que os voluntários estejam mais próximos de uma categorização subjetiva (TEODOSIO, 2002; CLARY; SNYDER, 1992), por isso tais reflexões são pertinentes, e neste estudo sinalizam conjecturas acerca de potenciais motivações para indivíduos atuarem nas organizações, como o campo de estudo em análise – ou como sugerido no parágrafo anterior, não necessariamente de modo binário (por interesses próprios balizados na ótica capitalista ou por puro altruísmo), mas sim complementares.

É fato que a cultura capitalista atua como guia em muitas das relações na sociedade contemporânea estando arraigado a ela a ponto de parecer a única proposta possível (DIAS et al. 2013; CARVALHO; SOUZA, 2007), no entanto, acredita-se neste estudo que isto não seja absoluto, a exemplo da sociedade civil que será na próxima seção explanada.

2.1 SOCIEDADE CIVIL

As supracitadas alegações trazem à tona certa diferenciação tipológica entre as organizações. Neste sentido, existe uma gama de classificações possíveis; por exemplo, a divisão com base no ‘principal beneficiário’ de Blau-Scott (1962), ou a que privilegia a forma de adesão de Etzioni (1961), ou mesmo a que discute a dominação baseada na legitimidade (WEBER, 1978). A estas, este pesquisador coaduna e julga os estudos de Scherer-Warren (2006) como mais adequados para a análise proposta, segundo os quais propõem-se um modelo tripartido da realidade contemporânea, separando tipologias organizacionais por categorias, as quais se elencam em: Estado, mercado e sociedade civil.

Respectivamente pode-se dizer que as primeiras são as organizações do ente público, responsável por cuidar de aspectos práticos de relações entre nações, além de questões macro e microeconômicas; seguidamente têm-se as organizações privadas, responsáveis por lidar com demandas entre particulares, como o mercado; e, por último, a sociedade civil, vistas como representações de interesses e valores cidadãos organizados, ou seja, os anseios privados vistos sob o prisma coletivo.

Outros autores adotam a mesma diretriz classificatória, mas nomeiam respectivamente (conforme a linha de raciocínio acima explanada) como primeiro, segundo e terceiro setor; apesar de ser a classificação utilizada por várias bases teóricas que constituíram este trabalho, por exemplo Ageu (2015), Aquino (2015), Silva (2010) e Prates (1997), tal nomenclatura foi aqui evitada pelo credo de que tal conotação ordinal é inapropriada, pois ela sugere uma predileção – ainda que não seja esta sua intenção –, o que figura como inadequado considerando que historicamente um segmento com aplicações públicas, mas mecanismos privados não é exatamente uma novidade que emergiu depois dos outros dois (SALAMON, 1994).

Coadunando com Salamon (1994), o presente pesquisador acredita que as dificuldades públicas são de responsabilidade coletiva. Nessa linha, Falconer (1999) afirma que a solução de problemas públicos não são de responsabilidade de um único setor, o Estado, em outras palavras, ele não seria o único ente incumbido de resolver as dificuldades que o convívio em

grupo possui. No entanto, não cabe ao mercado assumir tal papel, e tampouco à sociedade civil agir meramente como um complemento em situações em que os dois outros forem deficitários.

Apesar das limitações reducionistas inerentes a quaisquer definições (BERTERO et al. 2013), este autor utiliza como conceito mais aplicável para a sociedade civil como a junção de pessoas que sem finalidade lucrativa almejam gerar benefícios a determinado público por meio da promoção da cidadania (LEMO; NETO; CAVALCANTE, 2015).

Ao discutir alguns mitos que permeiam as organizações sem fins lucrativos, Salamon (1994) expõe ideias relevantes que podem ser replicadas para o voluntariado da sociedade civil – uma delas é o esclarecimento de que não só de voluntários as organizações sem fins lucrativos sobrevivem, tampouco de doações filantrópicas, mas também da cooperação e não rivalidade com o Estado, ou mesmo, conforme Prates (1997) esclarece, do financiamento de empresas que associam interesses próprios (de negócios) com a promoção do bem-estar social.

Ademais, destaca-se que esta visão tipológica da sociedade nada mais é que uma das formas didática de explicar como ela funciona. Tal quadro implica dizer que, apesar de usar tais nomenclaturas, assume-se que elas não são absolutas, pois, senão todas, mas a maioria das organizações possui características dos três tipos que se influenciam mutuamente, o que implica dizer que isolá-las seria reduzir a compreensão do próprio desenvolvimento da sociedade (INSTITUTO FONTE, 2012).

Logo, é preciso cautela neste assunto para não se gerar expectativas erradas de uma das tipologias, pois, até como resposta à supracitada problemática de crise do *Welfare State*, existe uma tendência delas de mesclarem-se.

Tal conjuntura repaginou o papel estatal neste cenário misto de intervenção pública no privado (e vice-versa) que, conforme outrora, continua a existir, mas passou a ser em certo grau contestado (FONTOURA, 2003) por meio da exigência da profissionalização de determinados entes da sociedade civil (MATTOS; DINIZ, 2002) por meio da regulação de maiores exigências para firmar parcerias (FERRAREZI, 2000) ou até mesmo pelo uso de voluntários em eventos financiados pelo poder público (TADINI, 2006).

Espera-se em verdade muito mais que uma relação parceira entre os três, pois não é permissivo atuarem em uma simples divisão de tarefas e até de transferência de responsabilidades.

Outro elemento que torna estas intersecções ainda mais complexas é a expectativa de que neste processo sejam preservadas as particularidades inerentes à práxis de atuação de cada um destes setores, que diferentemente disto perderiam sua essência (TEODÓSIO, 2002).

Fernandes (1994, p. 21) esclarece que “os três setores interpenetram-se e condicionam-se de tal maneira que a definição exata de limites é motivo de controvérsias e variações no tempo e no espaço”. Sendo este autor uma das principais referências no assunto (ALVES, 2002), é conveniente expor uma adaptação feita quanto a um quadro esquemático proposto por ele para ilustrar esta discussão:

Quadro 1 – Combinações resultantes da conjunção entre o “público” e o “privado”.

AGENTES		FINS	SETOR
PRIVADOS	para	PRIVADOS	= MERCADO
PÚBLICO	para	PÚBLICO	= ESTADO
PRIVADOS	para	PÚBLICO	= SOCIEDADE CIVIL
PÚBLICO	para	PRIVADOS	= CORRUPÇÃO

Fonte – Adaptado de Fernandes, 1994, p. 21.

A fim de melhor representar a argumentação em tela, este pesquisador substituiu o termo ‘terceiro setor’ do quadro original por ‘sociedade civil’, afinal, 21 anos após a proposição de Fernandes (1994), acreditou-se que uma sutil renovação – baseada na visão de Scherer-Warren (2006) – seria cabível.

Além do mais, por uma questão de alinhamento teórico, optou-se por um alinhar os termos não misturando a histórica classificação – primeiro, segundo e terceiro setor (ALVES, 2002; FALCONER, 1999) – com a sociológica – Estado, mercado e sociedade civil (IANNI, 1999; NAJAM, 2000; SCHERER-WARREN, 2006).

Não se pretende com isto propor que sociedade civil seja um sinônimo de terceiro setor. A distinção advém da sugestão da professora Scherer-Warren (2006), a qual argumenta que enquanto o termo terceiro setor é empregado para nominar organizações sem fins lucrativos com interesse público, a noção de sociedade civil advém de uma perspectiva analítica da sociologia contemporânea. Por isso, foca-se mais em um gênero específico destas organizações, no caso, aqueles segmentos sociais que defendem a cidadania, ou, nas palavras da autora Scherer-Warren (2006, p. 110):

a sociedade civil é a representação de vários níveis de como os interesses e os valores da cidadania se organizam em cada sociedade para encaminhamento de suas ações em prol de políticas sociais e pública, protestos sociais, manifestações simbólicas e pressões políticas.

Não obstante a isto, a existência de uma discussão terminológica (ALVES, 2002) deixa claro que não há consenso sobre o uso mais adequado para o objeto de estudo em questão. O modelo tripartido (SCHERER-WARREN, 2006) é uma das possíveis representações didáticas, da qual sabe-se que existem restrições. Um dos autores de relevo que não concordam com tal nomenclatura é o professor Falconer (1999) que discorda deste conceito porque em sua visão ele é excessivamente genérico.

Essas ideias, além de Scherer-Warren (2006), encontram eco em pesquisadores como Najam (2000) e Ianni (1999), e o presente autor as julga pertinentes em fins de um estudo sobre motivações para o voluntarismo por sua conotação harmônica com a noção de cidadania. Esta, por sua vez, apareceu na revisão literária como um conceito bastante presente neste campo de estudo e, na proposta deste trabalho, foi julgada como relevante para o entendimento sobre o as motivações para o voluntariado.

Mas após explicar o uso da terminologia, convém tecer certas considerações sobre ela. Guerreiro-Ramos (1989) também traz ideias pertinentes neste debate. Segundo ele, por razões históricas, o povo brasileiro tem uma postura de coadjuvante ante sua própria organização administrativa, sempre transferindo as responsabilidades para um (ou vários) governo(s) que erroneamente acredita(m) ser(em) o(s) único(s) detentor(es) de tais prerrogativas. Isto explica o excesso de expectativas depositadas no poder executivo, além da passividade ante a troca de dominações oligárquicas que acompanharam a população brasileira ao longo de sua história (CARVALHO, 2008).

De acordo com Avritzer (2007) no Brasil, nos anos 1970 iniciou-se uma configuração mais parecida com o que hoje se entende por sociedade civil, passando ela, na redemocratização, a ter um papel mais ativo na formação de políticas públicas. Este período, inclusive, figura também como marco para uma espécie de transição institucional, através da qual houve a migração do caráter filantrópico cuja meta era essencialmente a caridade para uma maior atenção e busca por aspectos relacionados ao desempenho (SILVA, 2010).

Apesar de ainda de modo imaturo, as organizações da sociedade civil passaram a ter então maiores preocupações com conceitos como eficiência, eficácia e efetividade, de modo a adotar certas práticas já comuns do setor empresarial e certos organismos do governo (TEODÓSIO, 2002), o que as fez adquirirem um gradativo status de instrumentalização mais profissional – e retoma a já exposta ideia de intersecção entre os setores. Assim, tais entidades ganharam aptidão para concorrer a editais, projetos e políticas públicas de financiamento

propostas pelo Estado, além de outros benefícios exclusivos às organizações inseridas nesta linha metodológica de atuação (MATTOS; DINIZ, 2002; SILVA, 2010).

Drucker (1999), discutindo as organizações sem fins lucrativos, afirma que apesar de elas ainda se dedicarem a *‘fazer o bem’* ora evoluíram à percepção de que apenas as boas intenções não podem substituir a gestão e a liderança, a responsabilidade, o desempenho e os resultados. Nesta seara, Teodósio (2002, p. 12) afirma:

Parafraseando Che Guevara, o principal desafio [...] é “endurecer sem perder a ternura”, ou seja, adotar técnicas de gerenciamento que modernizem [...] sem perder suas características básicas. Assim, deve-se avançar nos processos [...] sem perder o espírito de solidariedade e o modo de convivência que caracteriza a área social. O desafio é conciliar eficiência com democracia, alcance de metas com cidadania e respeito ao público beneficiário com respeito aos colaboradores do projeto social.

Imersa nesta nova conjuntura, a partir da crise do *Welfare State*, a sociedade civil se reinventa, tendo como uma de suas principais metodologias a busca pela promoção da cidadania, que será na próxima seção debatida enquanto conceituação.

2.1.1 Cidadania

Existem várias perspectivas para responder a pergunta acerca do que seria a cidadania. Delors (2001), por exemplo, relata-a para comissão internacional sobre educação para o século XXI da UNESCO, em uma perspectiva andragógica, como a consciência da necessidade de conciliar os direitos individuais com as liberdades públicas, e o exercício dos deveres e da responsabilidade para com a comunidade em que se pertence.

Em um olhar sociológico, Carvalho (2008) a discute como um processo em trâmite que abrange dimensões não necessariamente ordenáveis ou interdependentes; segundo ele, apesar das dificuldades em *‘alcançá-la’* (se é que seja possível utilizar um termo tão tangível para isto), a cidadania é provavelmente o veículo mais eficaz para acabar com a desigualdade.

Já do ponto de vista jurídico o conceito de cidadania esta intrinsecamente ligado aos direitos políticos. O doutrinador constitucionalista José Afonso Silva (2001, p. 347) é claro sobre isso, quando afirma que *“os direitos de cidadania adquirem-se mediante alistamento eleitoral na forma da lei [...] o eleitor é cidadão, é titular da cidadania”*, ou seja, de acordo com ele a cidadania é obtida apenas com a qualidade de eleitor.

Ainda neste âmbito, é conveniente rememorar o legislador Ulisses Guimarães, que, em 1988, ao concluir o processo de confecção do texto constitucional, emitiu a célebre frase: *“Agora temos uma constituição cidadã”*. Dissecando tal sentença, o advérbio *‘agora’*

sugere que antes a lei brasileira não possuía tal adjetivo, e juntamente com o parágrafo único do artigo primeiro da carta magna que prediz que “todo poder emana do povo” (BRASIL, 1988) sugerem a falsa ideia de que a partir de uma legislação seria possível exigir que a população historicamente desacostumada com autonomia (GUERREIRO-RAMOS, 1989) assumisse o poder em uma postura protagonista quanto a determinados aspectos, a exemplo de sua organização político-administrativa (SALLES, 2012).

Apesar disto, o surgimento de institutos como as Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público – OSCIP² (SOUZA, 2008) –, ou o que Lenza (2012) chama de novos mecanismos constitucionais para inserir o povo na administração pública; como sua descentralização administrativa, os plebiscitos, referendos e leis de iniciativa populares; torna notório que a legislação brasileira tem avançado na meta de aproximar a população para ser protagonista das decisões relevantes de seu próprio cotidiano.

Cançado et al. (2011) acreditam que o reconhecimento jurídico de organismos separados administrativamente da máquina pública são institucionalizações interessantes, além de figurarem como demonstrações práticas da ideia de um Estado parceiro da sociedade civil (SILVA, 2010). Convém destacar nesta seara as fundações, por serem a categoria jurídica da organização analisada, que de acordo com a jurista Diniz (2010) consistem em pessoas jurídicas de direito privado possuidoras de um acervo de bens que recebe personalidade para um fim específico.

Avritzer (2007) afirma que os frutos deste cenário são políticas públicas cujos efeitos distributivos potencializam a redução da pobreza. Mesmo com limitações, é preciso admitir que imerso em um planeta em que uma em cada cinco pessoas está em condições de pobreza extrema (SALAMON, 1994), a existência deste aparato legal em solo nacional figura como um aspecto positivo ou, pelo menos, paliativo.

Todavia, independentemente destas progressões, a cidadania permanece como um conceito que na prática está muito distante. Nesta linha, segundo Fernandes (1994, p. 94): *“fora de algumas ocasiões, como o rito eleitoral, ainda não chegou de fato às classes pobres”*. Por isso, a ideia mais adequada em fins deste estudo e compartilhada pelo presente pesquisador provém da sociologia. Inclusive por somar, e não destoar com nenhuma das outras perspectivas anteriormente apresentadas, será brevemente resumida nas ideias de Fernandes (2004), que relaciona a cidadania com a produção de bens públicos e a

² As OSCIPs não são uma tipologia de entidade, mas uma qualificação conferida pelo ministério da justiça para aquelas organizações que comprovem satisfazer determinados requisitos. Em linhas gerais elas são pessoas jurídicas de direito privado sem fins lucrativos (MAZZA, 2012).

conscientização de direitos sociais, bem como dos sociólogos Nunes-Moraes (2009) e Scherer-Warren (2006), em suas afirmações da cidadania como o exercício do cidadão social politicamente ativo que visa à transformação da realidade em vivente.

Tais ideias harmonizam com o supracitado conceito de voluntário trazido por Lemos et al. (2008), compartilhado por este pesquisador, que os enxergam como sujeitos que conscientemente trabalham por causas em que figuram como instrumentos de modificações sociais, em outras palavras: voluntários são cidadãos em exercício.

2.2 VOLUNTARIADO

Do ponto de vista normativo, destaca-se a legislação nacional na já citada lei do Voluntariado, 9.608/98, que os delimita como prestadores de serviços não remunerados privados com finalidade pública sem nenhum vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista ou previdenciária com isto. No entanto, é previsto o ressarcimento de gastos, como transporte e alimentação. Carvalho e Souza (2007), inclusive, afirmam que utilizar voluntários para atividades distintas disto fere a finalidade deles.

A lei exige também a assinatura de um termo de adesão, que consiste num contrato formal em que as partes (instituição beneficiária do serviço e voluntário) acordam por escrito definições como a natureza do trabalho, a carga horária, o local, e outras particularidades cabíveis.

Conforme já discutido, a atividade voluntária está relacionada a meta de prover a outrem determinadas necessidades não atendidas pelo Estado e possui uma relação direta com o engajamento cívico e a prática cidadã (PILATI; HEES, 2011). Wilson (2000) afirma que quanto mais forte as tendências cívicas em uma pessoa, mais próximo ela estará do voluntariado. Sendo assim, é cabível enxergá-los na supracitada perspectiva sociológica de cidadãos, já que são pessoas que não apenas esperam pelo Estado, mas colocam-se como veículos para realizarem determinadas atividades de transformação.

Segundo Aquino (2015), os voluntários são cidadãos que fornecem seu tempo exercendo habilidades próprias na busca por intervir na realidade social e beneficiar outras pessoas. Fontoura (2003) vai além ao classificar o voluntariado como uma nova ontologia com grande potencialidade cívica.

No entanto, apesar de ser o pressuposto desta argumentação, é importante que fique claro que esta ideia (civismo para suprir a crise do Estado) não é absoluta na literatura, a exemplo de Cançado et al. (2011) que predizem não fazer sentido discutir as ações cidadãs

apenas sob o exclusivo viés racional, pois o exercício de tornar públicas demandas particulares alheias também tem outras influências, como as emocionais e/ou afetivas.

Apesar deste contraponto, acredita-se neste estudo que o conceito de voluntário está diretamente ligado à ideia de cidadania, sendo pressuposto deste apanhado teórico que o voluntário será um cidadão. Neste sentido, pode-se avançar neste debate com a definição de Ferreira (2001), que enxerga o voluntário como: “aquele que age espontaneamente; derivado da vontade própria; em que não há coação; espontâneo”; tal definição sugere que o arbítrio de atuar (ou deixar de fazê-lo) é inalienável a esta atividade.

Pilati; Hees (2011) e Wilson (2000) esclarecem que não se consideram voluntários aqueles que executam tarefas esporádicas não planejadas – como ajudar um vizinho, um desconhecido com dificuldades ou um parente doente –, pois nestes moldes a ação enquadra-se mais como ajuda espontânea. Neste âmbito, Wilson (2012) e Lemos et al. (2008) sugerem que o voluntário é proativo e não reativo, o que implica em alguma espécie de compromisso de esforço prévio e tempo, que, inclusive, costuma ser entre quatro e seis horas semanais, de modo que é possível (e não incomum) que o voluntário atue em mais de uma organização (CAVALCANTE, 2012).

Silva et al. (2004) definem um perfil médio para os voluntários: segundo estes autores, eles são pessoas com certa autonomia intelectual, pertencentes às camadas médias urbanas com acesso a bens e serviços, geralmente com inspirações familiares para o voluntarismo e em maioria mulheres solteiras e sem profissão; neste último quesito, Ferrarino (2003) e Sales (2008) também compartilham da ideia de que as mulheres tendem a compor os maiores quantitativos de voluntários.

Mas conforme já explanado, não há consenso absoluto sobre o que seja um voluntário. Esta pesquisadora, apesar de conhecer uma gama de definições possíveis, parte da perspectiva sociológica já exposta. Cavalcante (2012), em uma revisão sistemática literária, mapeou alguns dos principais conceitos do assunto, conforme se demonstram no quadro 2:

Quadro 2 - Resumo sistemático dos conceitos de voluntário.

Linha conceitual	Destaques do conceito
Organizações das Nações Unidas	- não é executado por ganhos financeiros, com a possibilidade de reembolso dos gastos, mas estes não podem ser nem iguais nem maiores aos pagos no mercado de trabalho - praticado por livre e espontânea vontade - traz benefícios tanto para quem recebe a ajuda quanto para aquele que executa - pode ser praticado fora de organizações - pode ser esporádico
Musick e Wilson (2008)	- não é participação em organizações voluntárias - não pode haver ganhos materiais, e se houver, precisam ser menores do que os custos em executar o trabalho. - as pessoas podem até se beneficiar com o trabalho, mas esta não pode ser a motivação para continuar na atividade - não é ativismo social - não é atividade de cuidador nem de ajuda informal - é a oferta gratuita de serviços diretamente a necessitados, ativismo político e representação de comunidades em conselhos de diversos tipos
Cnaan et al.(1996)	- há sempre a doação de algo: tempo, trabalho e/ou competências - a decisão é pessoal (<i>free will</i>) que pode ser influenciado interna ou externamente - remuneração que pode ser nenhuma ou ir até a incentivos fiscais - proximidade dos beneficiários pode influenciar a decisão de se voluntariar - considera a existência do voluntariado informal, sem ligação a uma organização - custo X benefício determina o valor do voluntariado
Penner (2002)	- comportamentos pro sociais planejados e não eventuais que beneficiam estranhos - executados sob um contexto organizacional - atividade permanente e muitas vezes longa e planejada - ajuda não obrigatória
Lei 9.608, de fevereiro de 1998	- atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos - objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade
Voluntários (2011) e Portal dos voluntários (2011)	- seguem conceito da ONU
Dohme (2001) e o do Centro de Voluntariado de São Paulo – CVSP (2011)	- doação de tempo, trabalho e talento para causas de interesse social e comunitário - busca melhorar a qualidade de vida da comunidade
Fundação Abrinq pela Defesa dos Direitos da Criança	- ator social e agente de transformação que oferece serviços, não remunerados - benefício da comunidade - doa seu tempo e seu conhecimento - atende tanto ao próximo/uma causa quanto às suas motivações pessoais, sejam estas de caráter religioso, cultural, filosófico, político, emocional

Fonte: Cavalcante (2012, p. 45).

Conforme o quadro 2 indica, as definições circundam na ideia de que os voluntários agem doando algo, seja o tangível trabalho braçal ou mesmo o intangível conhecimento técnico em determinada área.

Além disto, eles buscam por uma mudança social em prol de algo ou outrem, o que não exclui a possibilidade de tais atividades serem inspiradas pelo desejo de modificar o meio em que se vive também para benefício próprio.

Outra característica é o fato de agirem espontaneamente e não esporadicamente, ou seja, eventos pontuais podem até possuir características semelhantes, mas são de outra natureza e não objetos deste estudo.

Os voluntários atuam ainda sem retribuições pecuniárias, apesar de ser possível (mas não obrigatório) retribuições simbólicas para que não se gaste além do próprio tempo empregado.

Afora estas características, é possível dizer que o voluntário age por ter alguma proximidade com o trabalho em questão, o que pode advir de fatores cívicos, religiosos, culturais entre outras possibilidades, ou mesmo por proximidade física ou emocional dos beneficiados. É possível ainda atrelar tal prática a retornos subjetivos para quem exerce tais atividades, mas esta particularidade será discutida no próximo tópico.

2.3 MOTIVAÇÕES PARA O VOLUNTARIADO

A literatura pesquisada aborda a motivação conforme dimensões, sendo unas ou múltiplas. Em plano unidimensional, as teorias existentes se baseiam em uma única motivação para agir (WILSON, 2000; DRUCKER, 1999); já no prisma multidimensional é mais comum a definição de variáveis que buscam fracioná-las explicando o fenômeno em estudo conforme gradações (BATSON, 2002; CLARY; SNYDER, 1999).

Em uma linha unidimensional, Drucker (1999), ao discutir as motivações para o voluntariado, classifica fatores religiosos e cívicos como de grande influência. Este autor inclusive associa diretamente este fenômeno ao exercício de uma liderança que deve proporcionar um clima organizacional adequado para que o trabalho ocorra adequadamente.

Wilson (2000), também em um modelo plano, afirma que em nível individual existem duas perspectivas para se voluntariar, e estas, por sua vez, variam conforme o sujeito; a primeira delas deriva de um aspecto sociológico, portanto mais analítico e a segunda, comportamental, logo, atrelada a objetivos específicos para se voluntariar. Este mesmo autor (2012) alega que há avanços nos estudos sobre o tema, mas apesar disto muitas pesquisas ainda se fazem necessárias antes de melhores conclusões. Salamon e Anheier, (1995) coadunam com esta última ideia apresentada, afirmando que apesar de a quantidade de

voluntários crescer ao longo do planeta, este processo tem se dado de modo heterogêneo, não sendo possível estabelecer um padrão generalista.

No aspecto multidimensional, uma das principais teorias sobre motivação é a conhecida teoria da expectativa de Vroom – inclusive esta tese foi uma das raízes da teoria de base deste estudo. Segundo Vroom, o processo de motivação deve ser explicado em função dos objetivos e das escolhas de cada pessoa e das suas expectativas em atingi-los. Vroom desenvolveu um modelo comparativo entre três variáveis: “valência / instrumentalidade / expectativa”. Ele acreditava que o que motiva uma pessoa a agir em uma organização é resultado da relação entre estas três variáveis: *valência* – quanto uma pessoa deseja uma recompensa em virtude do valor atribuído a ela –; *instrumentalidade* – estimativa de que aquele desempenho será um meio para se chegar à recompensa, ou seja, o retorno pelas ações executadas –; e *expectância* – sua estimativa de que o esforço empreendido resultará num desempenho bem-sucedido (REGIS; CALADO, 2001). Este resultado será a força motivacional.

Batson (2002) classifica quatro motivações para o voluntariado: “altruísmo”, visto como fazer o bem a outros independentemente de obter com isto benefícios próprios; “coletivismo”, análogo ao anterior, mas focado em determinado grupo; “principialismo”, que tem como diretriz aspectos morais como a justiça; e, por fim, o “egoísmo”, que conforme a nomenclatura sugere focar-se na busca pelo interesse individual. No entanto, este mesmo autor afirma que tais motivações podem ser combinadas para que o voluntário não entre em conflito consigo mesmo e até possa realizar seu trabalho mais adequadamente para a instituição em que atua, de modo que haja harmonia entre os interesses organizacionais e individuais.

Já Clary; Snyder e Ridge (1992), por meio de uma série de estudos, demonstraram que as motivações sequer em âmbito individual são harmônicas, pois variam também em virtude de questões temporais que o voluntário vivencia no momento da pesquisa ou por objetivos mais prementes e eventualmente passageiros. Mas a principal contribuição deles advém de uma análise fatorial que fizeram de inúmeras dimensões criando o Inventário das Funções do Voluntário (VFI), que consiste na apresentação de seis fatores mais comumente encontrados como motivações dos voluntários: “carreira”, “social”, “proteção”, “estima”, “intelecto” e “valores”; sendo os três primeiros menos importantes, o que sugere que os voluntários não atuam apenas em um plano de retribuição objetiva.

Além destas conjecturas teóricas sobre motivação, outro ponto relevante neste debate são as constantes mudanças no mundo contemporâneo – a exemplo da já explanada crise do

Welfare State e ressignificação das obrigações estatais –, que tornam cada vez mais difícil o estudo da mentalidade que pauta as relações entre os indivíduos e suas organizações. No entanto, acredita-se que indiferente à tipologia organizacional sobre a qual se discuta, algumas práticas e mecanismos harmonizam-se como aplicáveis à maioria das entidades, a exemplo da motivação, que é vista como algo crucial nas organizações, pois ela influencia diretamente no desempenho, produtividade e satisfação dos voluntários (MORAES, 2004), e pode inclusive servir para diferenciação de ações executadas na ótica voluntária ou não (WILSON, 2012).

Para a satisfação dos indivíduos, outras pessoas são necessárias como formas de atingir determinados objetivos (MOTTA; VASCONCELOS, 2006), o que não necessariamente implica o maquiavelismo de que as pessoas são meramente objetos de uso (meio) para o alcance de metas traçadas (fins). Pelo contrário, isso, fundido à realidade global de interdependência entre organizações, reforça a tendência de as entidades progressivamente considerarem as pessoas seu principal patrimônio (FLEURY; FLEURY, 2001).

Apesar de utilizar alguns conceitos, como a própria motivação, acredita-se aqui que as tradicionais ferramentas de gestão de pessoas não são plenamente aplicáveis, pois seu contexto de atuação é distinto do proposto para o do trabalhador voluntário (CAVALCANTE, 2012). Em todo caso, a visão de que é preciso fazer deles agentes verdadeiramente comprometidos com o progresso da entidade tem ganhado cada vez mais notoriedade, e para este processo, acredita-se que seja preciso haver identificação com a filosofia e com os objetivos das organizações, pois, quanto mais eles se identificam, mais se envolvem e se esforçam (LEMOS et al. 2008).

Para este trâmite, Moraes (2004) aponta os valores como construtos fundamentais para que haja motivação; estes, diferentemente dos encontrados nas relações econômicas empresariais, se encontram alicerçados, sobretudo, em um sentimento altruísta de modificar a realidade em que se trabalha colaborando então para o desenvolvimento alheio.

Robbins (2007) define valores como as convicções elementares de convívio social acerca do que é julgado como preferível, correto, bom ou desejável. Eles costumam ser relativamente estáveis e duradouros, e podem ser definidos por dois tipos de atributos: aqueles de *conteúdo* – definição teórica da importância de algo – e aqueles de *intensidade* – aplicabilidade sobre a relevância de algo.

Segundo Moraes (2004), estes valores, quando bem alinhados entre os integrantes da organização, proporcionam um favorável clima organizacional, que por sua vez interfere diretamente no grau de motivação de seus voluntários. Portanto, uma entidade com membros que tenham laços em comum e um clima organizacional agradável tenderá a ter membros com

melhores desempenhos (LEMOS, 2011), pois, em tese, com isto os voluntários terão adquirido o chamado vínculo afetivo para com as intenções e interesses da instituição (LEMOS et al. 2008).

Segundo Vasconcelos (2004), este tal vínculo afetivo não é algo que surge de fora para dentro, mas de dentro para fora, sendo a motivação, como a palavra sugere, um ‘motivo para ação’ que o voluntário tem e por isso algo intrínseco. Wilson (2000) coaduna parcialmente com esta ideia, chamando este elemento de anseios individuais, mas, segundo ele, o trabalho voluntário não ocorre apenas a partir de uma decisão individual isolada de influências externas, o que sugere a importância do subjetivo.

Cavalcante et al. (2011) afirmam que as atividades voluntárias exigem renúncia a benefícios próprios, em prol do interesse, do bem-estar e do desenvolvimento do outro e de coletividades. Todavia, esta abdicação não implica dizer em perda, pelo contrário, de acordo com Silva et al. (2004), ocorre uma troca simbólica, em que o voluntário encontra o próprio "EU" a partir do momento que ajuda o "OUTRO".

Fontoura (2003) afirma que as mais frequentes motivações para o trabalho voluntário se relacionam à terapia, ocupação de tempo, retribuição de oportunidades recebidas, interagir, conhecer e ajudar pessoas, fazer diferença, sondar aptidões, buscar satisfação pessoal ou até sublimar a perda de entes queridos.

O quadro 3 apresenta um estudo empírico comparativo de três instituições sem fins lucrativos de Lemos et al. (2008), em que eles propõem e elencam a existência dos benefícios para a prática voluntária. Seu quadro esquemático pode ser separado conforme ligações substantivas e instrumentais (MUZZIO, 2014) como retorno para o trabalho voluntário. No âmbito substantivo aparece a satisfação pessoal e o pertencimento, com ligações subjetivas de racionalidade substantiva, em que os voluntários agem por motivações intrínsecas. Já no aspecto instrumental, figura a qualificação profissional, o preenchimento de tempo livre, os interesses pessoais e até mesmo o prazer, afinal, há um benefício direto pelas atividades desempenhadas.

Quadro 3 – Formas de ganhos no trabalho voluntário.

Retorno	Observação
Satisfação pessoal	Através da doação altruísta e emprego de seu tempo a outrem.
Pertencimento	Busca por sentir-se útil fazendo parte de algum grupo e/ou quando o voluntário tem laços afetivos já formados com participantes da entidade.
Qualificação profissional	Tentativa de obtenção de algum tipo de experiência para agregar valor ao currículo profissional.
Preenchimento de tempo livre	Objetivo puro e simples de sair da monotonia buscando uma ocupação, neste caso, comumente que não exija responsabilidade além da desejada.
Prazer	Oportunidade, às vezes única, de desenvolver alguma atividade que gosta ou que tem talento para tal mas não possui outro ambiente para desenvolvê-la.
Interesses pessoais	Unir-se a pessoas para alcançar uma causa que lhes trará benefícios diretos e/ou desejo de reconhecimento público – autopromoção.

Fonte: LEMOS et al. (2008).

Convém esclarecer ainda que a existência de benefícios mútuos não é suficiente para classificar os voluntários como meros operadores de relações transacionais (WILSON, 2000), sobretudo monetárias, até mesmo porque, por definição legal, eles não podem ser remunerados e este é um dos pontos que os diferenciam dos habituais trabalhadores formais (AGEU, 2015; AQUINO, 2015; CAVALCANTE, 2012), além do que, existe uma diferenciação oriunda da impossibilidade de voluntários sofrerem coações ligadas a pressões financeiras.

Salamon (1994) e Prates (1997) resgatam aspectos históricos de uma tradição filantrópica advinda da antiguidade chinesa e séculos mais tarde budistas, trazendo-as como embrionárias às práxis voluntárias atuais, o que sugere a possibilidade de a atuação pelo próximo ser um fenômeno atemporal e de raízes religiosas. Neste âmbito, Landim (2001) discute outro fator motivacional, sendo segundo ela o principal no Brasil: a religião.

Analisando esta conjectura em perspectiva histórica, convém rememorar ao fato de que o Brasil, desde sua primordial ocupação como colônia de exploração, no século XVI, época mercantilista, era regido por um Estado máximo condutor de todas as ações em território nacional que não se dissociava da ‘Igreja Católica’ (KOSHIBA; PEREIRA, 2006), esta por sua vez promovendo universalmente a prática da caridade, apoiada costumeiramente pelo financiamento daquele.

Inclusive, ainda neste resgate histórico, vale salientar que este Estado máximo interventor influenciou outros momentos da história brasileira, a exemplo da primeira república, quando socorria os aristocratas por meio de moratórias e outras intervenções diretas, atuando sempre que a elite precisou (CARVALHO, 2008).

Mas esta tendência, de acordo com Ferrarino (2003), é latina, pois nesta região historicamente se pratica um Estado interventor influenciado fortemente por instituições religiosas (sobretudo católicas); tal autor vai além, afirmando que isto se posta em contraponto com outras nações, a exemplo dos Estadunidenses, que tendem a assistir os necessitados por organizações privadas.

Ferrarino (2003) foca outro aspecto deste tema, comentando que, com o cristianismo, a caridade foi ressignificada. Ele afirma inclusive que a ideia de salvação pelas obras é basilar para compreender as origens do voluntariado, que está intrinsecamente ligado a religião, já que suas ações na época se resumiam a doações de bens (dinheiro, alimentos, roupas, etc.) como penitência por pecados cometidos e preço para salvação eterna.

Acredita-se que o viés religioso nesta época interferia diretamente na prática do voluntariado, mas sob diretrizes alicerçadas em relações mecânicas de troca, onde o cristão que doava bens materiais poderia considerar-se salvo. É possível citar várias instituições religiosas em território nacional que exemplificam tal postura, como as Santas Casas de Misericórdia, irmandades e as ordens terceiras (BNDES, 2001).

Weber (2004), em sua obra: “A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo”, quando discute a ascensão do protestantismo, cita o diferencial desta roupagem religiosa sobre a católica, a exemplo da prática da usura, sendo proibida nesta e aceita naquela. Apesar de ele ter escrito estas reflexões em uma época distinta da ora analisada, é possível fazer uma associação entre elas em virtude da sua citação à expectativa por ganho, que permeia as relações capitalistas e conduziu os moldes de troca entre Estado e Igreja deste tempo – que mutuamente se ajudavam no Brasil (KOSHIBA; PEREIRA, 2006) –, e principalmente os benfeitores que financiavam e os voluntários que atuavam, pois, ainda que póstumas, imperavam expectativas por recompensas por suas contribuições. Exemplo disto era o comércio de indulgências e artefatos sagrados (KOSHIBA; PEREIRA, 2006).

Segundo Fernandes (1994), em território latino, a Igreja Católica trouxe o maior volume no campo dos serviços sociais não governamentais. Este mesmo autor, ao discutir a máxima cristã “*Deus lhe pague*”, comenta o exercício de doação e suas implicações, chamando ‘dáviva’ o ato de doar algo por amor, sem expectativa por retribuição, apenas para ser capaz de amar ao próximo, como obrigação cristã. Ele comenta que caso não realizado nestes termos a doação não é bem recebida, o que posto em perspectiva da religião, no voluntarismo, sugere que o cristão tem a obrigação de doar-se sem esperar receber. Ao adentrar neste debate à luz do movimento evangélico, o referido antropólogo afirma que a partir deles houve importantes rupturas na cultura religiosa, a começar pelo zelo

evangelístico, ilustrado pela crença de que cada evangélico deve ser um ‘modelo de vida missionário’, o que, segundo o autor, de um lado pode representar um negativo conservadorismo, mas, por outro, pode trazer positivos comportamento cívicos.

Segundo Ferrarino (2003), durante o período colonial até o início do século XIX, houve uma direta associação entre Estado e Igreja Católica, que objetivava o atendimento e a assistência das questões sociais. Silva (2010) reforça esta ideia afirmando que do período colonial até o final do século XIX organizações de caráter religioso praticavam o assistencialismo às comunidades carentes. Talvez seja exagero atribuir à religião estas práticas, no entanto, é fato que houve interferência direta dela no aspecto cultural.

Retomando Landim (2001) e sua ideia de que no Brasil a religião é o principal fator motivacional para o voluntariado, ela afirma que em território nacional o que impulsiona os voluntários não é exatamente a consciência cívica, mas, sim, os valores individuais (ajudar quem precisa e ser generoso) e as obrigações religiosas.

Concatenando as ideias apresentadas até este ponto do trabalho: é possível afirmar que a cidadania não é a causa da motivação, mas pressuposto dela, e que o voluntário prescinde de valores harmônicos com os da organização em que atua para então se contagiar pelo clima organizacional, sobre o qual se espera que esteja adequado. Vencidos estes requisitos, espera-se que o voluntário adquira um vínculo afetivo que potencialize a sua motivação; esta, por sua vez, pode advir de fatores religiosos (como a necessidade cristã de doar-se), identificação com a causa (por já ter pertencido ao público alvo das atividades), interesses pessoais (por indiretamente se favorecer dos frutos do trabalho) ou benefícios de outra ordem – como qualificação profissional, necessidade de preencher tempo livre ou prazer.

Antes de finalizar este apanhado teórico, é importante tecer alguns comentários acerca da teoria de base utilizada neste trabalho.

2.4 MODELO ESTRUTURAL DE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO VOLUNTÁRIO DE CAVALCANTE (2012)

O ‘Modelo Estrutural de Motivação no Trabalho Voluntário: expectativas e motivos de voluntários da Pastoral da Criança’ foi o título da tese de doutoramento de Cavalcante (2012). Tal pesquisador, em um contexto análogo ao campo de estudo deste trabalho, conseguiu validar cinco construtos para avaliar a motivação para entrada e permanência no trabalho voluntário (altruísta, afetivo, amigável, ajustado e ajuizado) e mais três para a saída (escassez de recursos, motivos religiosos e motivos pessoais).

Cavalcante (2012) se baseou principalmente em três trabalhos distintos. Primeiramente em Mostyn (1983), que delimitou cinco construtos para motivação no trabalho voluntário: altruísta, afetivo, amigável, ajustado e ajuizado; seguidamente em Souza, Medeiros e Fernandes (2006), que os adaptaram ao contexto nacional e escalonaram em uma hierarquia de motivação para o voluntariado que segundo eles varia do nível mais alto (altruísta, coletivista/universalista) para o mais baixo (ajuizado, individualista); por último, em Souza et al. (2006), que inseriu outros momentos (expectativas na adesão, filiação e eventual desligamento) na pesquisa.

No entanto, Cavalcante (2012) percebeu algumas lacunas, decorrentes de potenciais ambiguidades nas respostas dos pesquisados, enxergando um potencial para uma pesquisa quantitativa que correlacionasse os perfis estudados e suas motivações. Então, após uma série de testes de confiabilidade, conseguiu chegar a um instrumento de coleta de dados (vide Anexo D).

A fim de verificar como seriam replicáveis em outra instituição estes resultados, o grupo de estudos liderado pelo mesmo professor reproduziu os questionários, trocando apenas o termo "Pastoral da Criança" por "Cidade Viva", e adaptou a nomenclatura dos construtos na configuração exposta no quadro abaixo (mantendo o sentido original de todas as variáveis):

Quadro 4 – Construtos do Estudo de Cavalcante (2012) e da pesquisa Motivação no Trabalho Voluntário: expectativas e motivos na Fundação Cidade Viva – MCTI/CNPq/MEC/CAPES Nº 43/2013.

CONSTRUTO ORIGINAL	CONSTRUTO ADAPTADO	REPRESENTAÇÃO DO CONSTRUTO
Altruísta	Altruísta	Retrata a percepção subjetiva de autossacrifício 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.
Afetivo	Justiça social e igualdade	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.
Amigável	Afiliação	Vinculado 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.
Ajustado	Aprendizado	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 autodesenvolvimento através de ações que estimulem o intelecto via voluntariado.
Ajuizado	Egoísta	Congrega motivos centrados na sensação de privilégios, de status e de proteção, estando o voluntário interessado na construção e projeção da autoimagem ou na promoção pessoal junto a indivíduos e coletividades. Trata-se de um posicionamento centrado no eu, na satisfação própria através do trabalho voluntário. Logo, egoísta em essência.

Fonte: Cavalcante (2012 e 2013b).

E este é o resumo de todas as considerações que figuram como plano de fundo teórico deste trabalho. Agora será exposta sua metodologia.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O objeto de estudo foi o fenômeno do voluntariado, investigado à luz do Modelo Estrutural de Motivação no Trabalho Voluntário de Cavalcante (2012). Para tanto, foi utilizado como fonte de dados: a) as informações processadas advindas da aplicação de questionários com os candidatos e voluntários da instituição; b) análise quantitativa por meio de ferramentas estatísticas; e c) comparação destes resultados com pesquisas anteriores.

Convém destacar que o presente trabalho compõe um estudo longitudinal, iniciado em 2013, conduzido pelo orientador desta dissertação através do projeto “Motivação no Trabalho Voluntário: expectativas e motivos na Fundação Cidade Viva” – MCTI/CNPq/MEC/CAPES Nº 43/2013, que, inclusive, já gerou como produto dois outros trabalhos: “EXPECTATIVAS, ADESÃO E DESLIGAMENTO NO TRABALHO VOLUNTÁRIO: ESTUDOS DE MOTIVOS DO VOLUNTARIADO DA FUNDAÇÃO CIDADE VIVA JOÃO PESSOA/PB, 2014” do pesquisador Aquino (2015) e “MOTIVAÇÕES PARA PERMANÊNCIA NO TRABALHO VOLUNTÁRIO: UM ESTUDO NA FUNDAÇÃO CIDADE VIVA” da acadêmica Ageu (2015).

Aquino (2015) partiu da problemática de verificar as motivações que levam o indivíduo a se engajar e a se desligar do serviço voluntário no objeto de estudo. Ou seja, ele buscou analisar as motivações que levam os pretensos e os atuais voluntários a aderirem e a se desligarem das atividades na instituição pesquisada – em outras palavras, foi estudada a expectativa e a entrada/saída (com aqueles já atuantes há menos de um ano).

Ageu (2015), por sua vez, abordou como problema de pesquisa a verificação das motivações que apresentam os indivíduos no trabalho voluntário na Fundação Cidade Viva. Esta autora examinou então voluntários que atuam na instituição há mais de um ano e as motivações para sua eventual saída.

Os frutos de seus trabalhos compuseram parte fundamental neste estudo, afinal, correspondem a um ano de coletas na organização estudada, sendo esta dissertação o resultado do processamento do segundo ano do projeto. Todavia, é importante esclarecer que enquanto as duas pesquisas anteriores analisaram uma parte das categorias de voluntários existentes no contexto da pesquisa, esta teve como diferencial a averiguação de todas as existentes e ainda cruzou os resultados com os encontrados anteriormente.

Assim como as pesquisas supracitadas, este estudo possui viés quantitativo, e tal metodologia foi escolhida pela necessidade de colher dados de maneira direta e objetiva (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006). Para tanto, foram empregados questionários

quantitativos (SACCOL, 2009) para prover um estudo de caso exploratório (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006), já que o fenômeno em tela não foi concebido, mas descoberto (FALCONER, 2003).

A técnica do questionário (escala de Likert) foi utilizada a fim de levantar as perguntas mais pertinentes predefinidas pelos pesquisadores (BONI; QUAREMA, 2012). Seguidamente os dados foram tabulados e categorizados no software *Statistical Package for Social Sciences* (IBM SPSS Statistics 21.0®), ainda com o apoio do Microsoft Excel 2013®. Para então seguir-se à análise da estatística descritiva (Média, Desvio padrão, Coeficiente de variância e Porcentagem), seguida por outras técnicas de análise como a ANOVA (análise de variância) e o Teste T para amostras independentes, a fim de identificar eventuais diferenças entre grupos. Foram realizadas também Correlações (bivariável) para checar a existência de relacionamento entre algumas variáveis. O quadro 5 esclarece os objetivos específicos já expostos para o trabalho com as metas às quais estão relacionadas e suas técnicas de análises.

Quadro 5 – Correlação dos objetivos específicos, aos métodos de coleta e as técnicas de análise.

Objetivos Específicos	Metas relacionadas	Técnicas de análises
1 – Traçar um perfil sociodemográfico para cada uma das categorias pesquisadas	Conhecer o perfil sociodemográfico dos candidatos.	- Média; - Desvio padrão; - Coeficiente de variância; - Percentil; - Porcentagem;
2, 3, 4 e 5 - Avaliar as motivações em relação à expectativa, entrada, permanência e saída dos voluntários da Fundação Cidade Viva	Conhecer o perfil sociodemográfico dos candidatos.	- Média; - Desvio padrão; - Coeficiente de variância; - Percentil; - Porcentagem;
	Identificar a motivação destes indivíduos.	- Média; - Desvio padrão; - Coeficiente de variância;
	Relacionar os dados sociodemográficos às motivações apresentadas.	Correlação com teste de Bonferroni.
	Diferenciar grupos por características sócio demográficas em relação às suas motivações.	- Teste T para amostras independentes; - ANOVA.

Fonte: Adaptado de Cavalcante (2012).

Os questionários foram aplicados entre os meses de Maio e Novembro de 2015, em três categorias de voluntários: a primeira foram os pretensos voluntários (expectativa) – recrutados pelo setor de recursos humanos da fundação Cidade Viva –, que responderam ao formulário específico intitulado: "*O que eu espero do trabalho voluntário?*" (Anexo A), o qual mensura as expectativas deles para com a atividade, e sobre o qual se obteve uma amostra de 230 indivíduos.

Seguidamente investigou-se aqueles voluntários atuantes há menos de um ano (entrada), que responderam a um formulário específico intitulado: “*Por que eu entrei no ministério que atuo na Cidade Viva?*” (Anexo B), tendo como amostra 55 voluntários.

Por fim, os voluntários que integram a instituição há no mínimo um ano (permanência), responderam a outro formulário específico intitulado: “*Por que eu permaneço neste ministério da Cidade Viva?*” (Anexo C), que teve como amostra 113 respondentes.

Para os dois últimos tipos descritos nos parágrafos anteriores, foram realizadas perguntas acerca de motivações para eventual saída da instituição, para que então fossem investigadas todas as perspectivas possíveis destes voluntários – como não faria sentido questionar sobre isso aqueles que ainda não atuam na organização, apenas estas categorias foram indagadas deste modo.

Estas três tipologias de voluntários foram assim escolhidas por retratarem momentos distintos da motivação, logo, representarem o fenômeno sob ângulos distintos e complementares – por exemplo, enquanto os primeiros estão em um plano especulativo acerca do trabalho voluntário na Fundação Cidade viva, o segundo grupo já tem um conhecimento prático do assunto, saber este ainda mais aprofundado no terceiro grupo analisado.

A coleta final desta pesquisa resultou em 398 questionários respondidos no segundo semestre de 2015. Todavia, considerando o alinhamento entre os objetivos e metodologia, os resultados dizem respeito à consolidação dos dados obtidos longitudinalmente (somando as três dissertações), e em certo modo corresponde uma amostra de 835 inquirições, sendo os 437 oriundos de coleta de dados no primeiro semestre de 2013 para os trabalhos de Ageu (2015) e Aquino (2015). Considerando a meta de averiguar eventuais alterações na motivação dos agentes da fundação estudada, a possibilidade de haverem questionários respondidos pelas mesmas pessoas em períodos distintos (com um intervalo mínimo de um ano) foi até desejável. Para tornar mais clara estas informações o quadro 6 abaixo as representa.

Quadro 6 – Questionários coletados na pesquisa longitudinal.

Quantidade de questionários coletados	Pretensos voluntários	Voluntários com menos de um ano	Voluntários com mais de um ano	Total
Aquino (2015)	250	65	-	315
Ageu (2015)	-	-	122	122
Presente pesquisa	230	55	113	398
Total	480	120	235	835

Fonte: Próprio autor (2016).

Os citados questionários tiveram um enunciado inicial com o objetivo da pesquisa, seguido das questões principais de acordo com cada construto defendido por Cavalcante (2012), encerrando então com doze perguntas que abordavam aspectos sociodemográficos.

Os dados de expectativa (primeiro questionário) buscaram pessoas com pretensões de se voluntariar. São candidatos, por assim dizer, que à convite do setor de recursos humanos da Fundação Cidade Viva participaram de uma reunião conduzida pelo Coordenador de Integração, Voluntariado e Conexões – líder de dois ministérios e coordenador da área de recrutamento e seleção – em que eles são apresentados a três universos distintos: 1) Igreja Batista Bessamar³; 2) Escola Internacional Cidade Viva⁴ e, então, a 3) Fundação Cidade Viva.

Tal diferenciação é realizada com o intuito de esclarecer aos interlocutores que apesar de funcionarem no mesmo espaço físico elas são organizações distintas não interdependentes e apenas em alguns aspectos são complementares.

Nesta reunião, o palestrante utiliza alguns slides para apresentar o que é o voluntariado (com ênfase nas dificuldades das atividades), que benefícios advêm do exercício deste serviço (tanto para o público-alvo quanto para o voluntário), além do histórico de toda a instituição, ou seja: o que é e como surgiu a Fundação Cidade Viva bem como o porquê de sua natureza jurídica.

Os questionários de expectativa para o voluntariado foram aplicados presencialmente após estas explanações. O coordenador de Integração, Voluntariado e Conexões deixava um tempo reservado na reunião para que o presente pesquisador explanasse sobre a investigação e solicitasse o preenchimento do questionário (Anexo A). A figura 2 ilustra como este momento ocorreu:

Figura 2 – Reunião com os candidatos ao voluntariado (30/05/2015).



Fonte: Acervo próprio do pesquisador (2016).

Já os questionários de entrada e permanência (Anexo B e C respectivamente) vieram de visitas às atividades dos ministérios (a figura 3 ilustra um desses momentos) e conversas com os líderes deles (Esperança Viva, Felicidade, Núcleo de apoio integral, Iluminação e Som

³ Instituição religiosa evangélica.

⁴ Empresa educacional cuja proposta consiste em oferecer um ensino em tempo integral, bilíngue e cristão (ESCOLA CIDADE VIVA, 2015, p. 01)

e Cidade Criativa), em que, nestas ocasiões, foram aplicados formulários impressos com os presentes e repassados outros para as lideranças em momento oportuno distribuir aos voluntários.

Todavia, o maior quantitativo destas respostas adveio da divulgação dos questionários em via digital – em um formulário do Google DOCS⁵ – enviado por e-mail para os líderes dos ministérios e divulgado pelo coordenador de Integração, Voluntariado e Conexões, que juntamente com o presente pesquisador proveu um trabalho de sensibilização às lideranças acerca da necessidade de incentivar os outros participantes dos ministérios a contribuir com a pesquisa.

Figura 3 – Atividade ministerial do Sorriso Aberto (06/06/2015).



Fonte: Acervo próprio do pesquisador (2016).

Os quadros 7 e 8 apresentam as questões do instrumento de campo e, conforme a teoria de base, o Modelo Estrutural de Motivação no Trabalho Voluntário de Cavalcante (2012), quais construtos lhe correspondem. Já o quadro 9 relaciona as perguntas e suas subliminares intenções de pesquisa:

⁵ Entrada/Saída: <https://docs.google.com/forms/d/1KQ57jK1p2dzTkI4F9Hi6lWwyoZLB3DQp-KFx9zFuslo/viewform>
 Permanência/Saída: <https://docs.google.com/forms/d/1gyMZxaH0g4-FcWeunLe6q9locAUF7rgQKhHXBpjQ59M/viewform>

Quadro 7 – Motivações para realizar o trabalho voluntário.

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

Fonte: Adaptado de Cavalcante (2012).

Quadro 8 – Motivos para desligamento do trabalho voluntário.

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

Fonte: Adaptado de Cavalcante (2012).

Quanto à saída, as motivações foram estudadas conforme três grupos de fatores (escassez de recursos, diminuição de religiosidade e motivos pessoais), para os quais se atribuíram sentenças para mensurá-los. As análises foram divididas em dois momentos: as motivações para a saída dos voluntários com menos de um ano de instituição e daqueles com mais de um ano de atuação devido ao entendimento de que são momentos distintos da prática voluntária, logo, suas causas podem também ser diferentes.

Quadro 9 – 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.valores egoístas	Informações sociodemográficas - 6 indicadores Informações de contexto social - 6 indicadores
Entrada		Motivações para Saída - 8 indicadores Informações sociodemográficas - 6 indicadores Informações de contexto social - 6 indicadores
Permanência		Motivações para Saída - 8 indicadores Informações sociodemográficas - 6 indicadores Informações de contexto social - 6 indicadores

Fonte: Cavalcante (2013b).

A fim de ilustrar todo este percurso, a figura 4 é a seguir apresentada:

Figura 4 – Desenho da pesquisa

Figura 4 – Desenho da pesquisa

QUESTÃO DE PESQUISA		
As motivações que influenciam a expectativa, prática, e eventual saída dos voluntários que atuam na Fundação Cidade Viva se alteram com o passar do tempo?		
OBJETIVO GERAL		
Analisar voluntários sob o prisma dos fatores motivacionais de expectativa, entrada, permanência e saída na Fundação Cidade Viva da cidade de João Pessoa/PB.		
CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA		
PARADIGMA Positivista	TIPO DE PESQUISA Estudo de caso exploratório	MÉTODO Quantitativo
CONTEXTO DA PESQUISA Fundação Cidade Viva	ATORES DA PESQUISA Voluntários e pretensos voluntários	
PROCESSO DE COLETA DE DADOS		
Aplicação de questionários com os voluntários e pretensos voluntários.		
MÉTODO DE ANÁLISE DE DADOS		
Média; desvio padrão; coeficiente de variância; porcentagem; correlação; Teste T para amostras independentes e ANOVA.		
ETAPAS DA ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS		
ETAPA 1 Síntese das pesquisas anteriores.	ETAPA 2 Tabulação e síntese dos dados da atual pesquisa.	
ETAPA 3 Consolidação dos dados obtidos.	ETAPA 4 Transformar os dados obtidos em informação para correlacionar com a literatura sobre o tema.	
REFLEXÕES E CONCLUSÃO		

Fonte: Próprio autor (2016).

Este estudo teve então o supracitado plano de ação como diretriz, e a meta desde o princípio foi ter como produto final a confirmação (ou não) de que as motivações voluntárias se alteram com o passar do tempo. Agora, antes de encerrar os esclarecimentos quanto à metodologia utilizada, é importante fazer algumas considerações sobre o campo de estudo.

3.1 CAMPO DE ESTUDO

A Associação Evangélica Primeira Igreja Batista do Bessamar, consiste em uma igreja cristã evangélica, que tem como missão institucional “conduzir pessoas a um relacionamento autêntico com Jesus Cristo, para que vivam com dignidade e sejam frutíferas no mundo” (CIDADE VIVA, 2015). Conforme ela mesma sugere em seu site institucional, devido a algumas dificuldades em determinados projetos sociais no que tange à captação de recursos,

eles optaram por separar juridicamente determinadas atividades criando a Fundação Cidade Viva, doravante abreviada como FCV, para – mantendo sua ótica e metodologia cristã – fomentar a prática do voluntariado.

Esta fundação consiste em uma instituição privada com finalidade pública instituída com o objetivo de promover, conforme já exposto na introdução, “a dignidade do ser humano e a preservação do meio ambiente, através de ações voltadas ao desenvolvimento integral de suas potencialidades” (CIDADE VIVA, 2015, p. 01). Convém destacar que esta organização possui a titulação de bem de utilidade pública municipal (2008), estadual (2010) e federal (2013).

Apesar de funcionarem no mesmo ambiente e terem várias pessoas atuantes em ambos os órgãos, oficialmente a Associação Evangélica Primeira Igreja Batista do Bessamar e a Fundação Cidade Viva são duas instituições distintas, sendo a primeira voltada exclusivamente ao caráter religioso cristão de adoração a Cristo e a segunda um ente que visa o desenvolvimento humano por meio de sete eixos de atuação com seus objetivos específicos: (1) Educação, Esporte e Cultura; (2) Saúde; (3) Apoio a Família; (4) Geração de Emprego e Renda; (5) Valores Cristãos; (6) Meio Ambiente e (7) Ética, Direito e Cidadania.

A Fundação Cidade Viva possui áreas de atuação específicas, ou ministérios, como ela as nomeia. Cada um deles é composto por pelo menos um líder que conduz uma equipe de voluntários. A fim de permitir que eles se foquem nas atividades operacionais de seus ministérios, eles possuem o apoio de um setor específico na fundação que cuida do recrutamento, divulgando periodicamente nos cultos da Igreja, e da seleção de novos voluntários, que são escolhidos conforme as aptidões e competências identificadas em ferramentas específicas dela. Ou seja, é notória a interferência prática de uma organização sobre a outra, afinal, foram criadas para atuarem de modo complementar.

Na busca por melhorar o andamento de determinadas atividades, em 2015 eles alteraram sua estrutura organizacional, passando a ter a seguinte configuração de ministérios: Sorriso Aberto, Mãos que falam, Anjos da noite, Restaurando vidas, Corredor da vida, Criança viva, Esperança viva, Felicidade, Núcleo de apoio integral, Ombro amigo, Esportes, Cidade viva music, Cidade Jovem Music, Livre Music, Cordel Vivo, Shammah, Vida em Cena, Iluminação e Som, Cidade Criativa, Eventos, Mordomia, Sementes, Instituto de Desenvolvimento Avançado de Liderança – Ideal, Vida e Sabor, Cidade Mercado, Cidade Auxílio, Ambiente Vivo, Ambiente Vivo, Rede S2 Jovens, Rede SH (há um núcleo específico para homens e outro para mulheres), Rede Nuvem, Rede Livre, Rede Kids, Aconselhamento e Integração; ou seja, são 36 ministérios. Esta estrutura constitui-se então como o campo de

estudo deste trabalho. Após tais explicações, convém por fim iniciar a discussão dos seus resultados.

4 RESULTADOS

Para tornar mais clara a exposição destes resultados e atender ao primeiro dos objetivos específicos propostos, cada grupo foi analisado primordialmente conforme suas características sociodemográficas para posterior averiguação dos aspectos motivacionais almejados nos outros quatro objetivos – é prudente esclarecer que um campo de análise em vários momentos somou-se ao outro.

Relevante também destacar que foi realizada a constante comparação dos dados da presente pesquisa com trabalhos anteriores, sobretudo com o primeiro ano de coleta do projeto, cujas informações são provenientes da pesquisa de Aquino (2015) e Ageu (2015). Logo, por tratarem do mesmo objeto de estudo e terem feito essencialmente a mesma natureza de análises, tais autores foram recorrentemente citados.

Acredita-se que após superar tal percurso será possível servir ao objetivo geral de analisar voluntários sob o prisma dos fatores motivacionais de expectativa, entrada, permanência e saída na Fundação Cidade Viva da cidade de João Pessoa/PB e então verificar a possibilidade de alteração das motivações para o voluntariado.

4.1 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para realizar práticas eficazes quanto a determinado público-alvo é preciso conhecê-lo minimamente. Para tanto, os dados sociodemográficos fornecem informações úteis na constituição de diretrizes para tomada de decisão quanto a políticas (IGNÁCIO, 2010). Posterior a eles, é prudente o aprofundamento estatístico, que, conforme já exposto, foi realizado por meio de determinados testes.

4.1.1 Perfil sociodemográfico dos pretensos voluntários

Sob tais pressupostos, este momento da pesquisa revelou por meio do quadro 10 que em média os candidatos ao voluntariado da cidade viva têm 34 anos, são mulheres casadas com alto grau de escolaridade (no mínimo ingressaram na universidade, ainda que não a tenham concluído). Geralmente são empregadas em empresas privadas e possuem renda familiar média de R\$ 6.187,83. Costumeiramente, antes de atuar na Cidade Viva já participaram de alguma espécie de trabalho voluntário, todavia atualmente não o exercem. Frequentemente, algum familiar e amigo delas fez ou faz este tipo de serviço, mas ninguém as

convidou para se juntar a esta atividade. Ainda quanto ao histórico, a grande maioria delas foi estimulada a participar da atividade voluntária por razões religiosas.

Aquino (2015) obteve informações próximas destas. A média de idade que ele identificou foi de 36,9 anos, das quais a maioria também eram mulheres casadas com alto grau de escolaridade – estas, no entanto, em maioria com nível superior completo. Todavia, quanto à ocupação, a maior parcela delas identificou-se como estudantes, e com renda familiar média de R\$ 6.377,00. Nas questões sobre o histórico dos candidatos também houve semelhanças e discrepâncias. Por exemplo, quanto aos familiares participarem de atividades voluntárias, pois diferentemente dos atuais resultados, a maioria (ainda que por uma pequena diferença) não o fazem. Todavia, as perguntas sobre indicações tiveram respostas análogas – dos respondentes 58,4% já participaram como voluntários em outra instituição, mas atualmente não atuam nela (90,1%). Respondendo sobre eventos específicos que estimularam ao trabalho voluntário, os motivos religiosos e de ajuda a outrem foram os mais apontados, havendo uma considerável diferença para aquela motivação.

Quadro 10 – Síntese dos dados sociodemográficos dos pretendentes voluntários da presente pesquisa e comparação com a pesquisa de Aquino (2015).

PERFIL DOS CANDIDATOS – EXPECTATIVA		
Dado sociodemográfico	Presente pesquisa (N=230)	Aquino (2015) (N=250)
Idade	34,03 anos	36,90 anos
Gênero	Masculino = 27,3% Feminino = 55,6% Não responderam = 17,1%	Masculino = 32% Feminino = 68%
Estado civil	a) Solteiro(a) = 36,7% b) Casado(a) = 38,2% c) Separado(a)/Divorciado(a) = 6,5% d) Viúvo(a) = 7% Não responderam = 11,6%	a) Solteiro(a) = 40,8% b) Casado(a) = 42,8% c) Separado(a)/Divorciado(a) = 11,2% d) Viúvo(a) = 1,6%
Formação Acadêmica	a) Fundamental Incompleto = 1,1% b) Fundamental Completo = 1,8 % c) Médio Incompleto = 1,8 % d) Médio Completo = 7,6% e) Superior Incompleto = 26,9% f) Superior Completo = 21,8% g) Pós-graduado = 21,1% Não responderam = 17,9%	a) Fundamental Incompleto = 1,2% b) Fundamental Completo = 1,2 % c) Médio Incompleto = 4 % d) Médio Completo = 9,6% e) Superior Incompleto = 23,6% f) Superior Completo = 30,4% g) Pós-graduado = 27,2%
Renda familiar mensal	Média de R\$ 6.187,83 Desvio padrão de R\$ 5.286,92 Não responderam 43,6%	Média de R\$ 6.377,00 Desvio padrão de R\$ 5.076,40

Fonte: Dados da pesquisa (2016) e Aquino (2015).

Quadro 10 – Síntese dos dados sociodemográficos dos pretensos voluntários da presente pesquisa em comparação com a pesquisa de Aquino (2015) – continuação.

PERFIL DOS CANDIDATOS		
Dado sociodemográfico	Presente pesquisa (N=230)	Aquino (2015) (N=250)
Ocupação	a) Autônomo = 17,8 % b) Servidor público = 18,2% c) Empregado de empresa privada = 20,3% d) Aposentado = 2,9 % e) Dona de casa = 6,2% f) Estudante = 20% g) Outra = 0,7% Não respondeu = 14,5%	a) Autônomo = 14,8 % b) Servidor público = 18,4% c) Empregado de empresa privada = 18,4% d) Aposentado = 5,6 % e) Dona de casa = 5,6% f) Estudante = 23,2% g) Outra = 2 %
Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?	42,9% SIM 38,9% NÃO 18,2% não responderam	47,3% SIM 52,2% NÃO
Algum amigo fez/faz trabalhos voluntários?	61,1% SIM 19,3% NÃO 19,6% não responderam	70,1% SIM 28,6% NÃO
Já participou de outro trabalho voluntário?	52,4% SIM 29,5% NÃO 18,1% não responderam	58,4% SIM 39,5% NÃO
É voluntário em outra instituição?	2,9% SIM 76,4% NÃO 20,7% não responderam	9,1% SIM 90,1% NÃO
Foi convidado por alguém a se juntar à atividade?	20,7% SIM 60% NÃO 19,3% não responderam	27,2% SIM 72,4% NÃO
Algum destes eventos estimulou a sua busca por uma atividade voluntária? <i>(Questão com possibilidade de marcar mais de uma alternativa)</i>	a) ter um filho = 2,2 % b) morte de familiar = 1,1 % c) doença grave na família = 1,1 % d) ida para a faculdade = 2,9% e) Síndrome do "ninho vazio" = 1,8% f) mudança de emprego = 0,7% g) mudança de estado civil = 1,8% h) ter sido ajudado de alguma forma por voluntários = 9,8% i) outro = 58,2% (33,1% motivos religiosos; 4% ajudar alguém; 5,1% fazer algo importante; 7,6% vontade própria; 0,7 % sair do comodismo; 1,5 % tempo disponível; 1,5 % convite de outra pessoa; 0,5% mudança de cidade; 3,2 % Benefício próprio; 1% Gratidão) j) nenhum = 7% Não respondeu = 20,4%	a) ter um filho = 3,6% b) morte de familiar = 3,6 % c) doença grave na família = 0,8 % d) ida para a faculdade = 2% e) Síndrome do "ninho vazio" = 0,8% f) mudança de emprego = 0,8% g) mudança de estado civil = 4% h) ter sido ajudado de alguma forma por voluntários = 6,4% i) outro = 46,8% (20,1% motivos religiosos; 12,5% ajudar alguém; 5,7% fazer algo importante; 2,4% fazer parte da comunidade; 2,1% vontade própria; 0,9 % sair do comodismo; 0,9 % tempo disponível; 0,9 % convite de outra pessoa; 0,9% novas amizades; 0,9% curiosidade; 0,9% mudança de cidade; 0,9% término de um relacionamento;

Fonte: Dados da pesquisa (2016) e Aquino (2015).

Aprofundando-se neste quadro, convém apontar os atuais resultados quanto à idade, pois a média de 34,03 anos possui um desvio padrão de quase 13 anos. Isto sugere um público adulto – idades entre 21 e 47 anos. Os limites mínimos e máximos desses números vão dos 12 aos 70 anos. Averiguando o penúltimo quartil constatou-se o número 43, o que indica que 75% da amostra correspondem a candidatos com idade menor que esta. O mesmo padrão foi encontrado na pesquisa de Aquino (2015), que obteve média de 36,9 anos com um desvio

padrão de 15,79, ou seja, ele também encontrou um público jovem e adulto, mas com grande variação entre as idades.

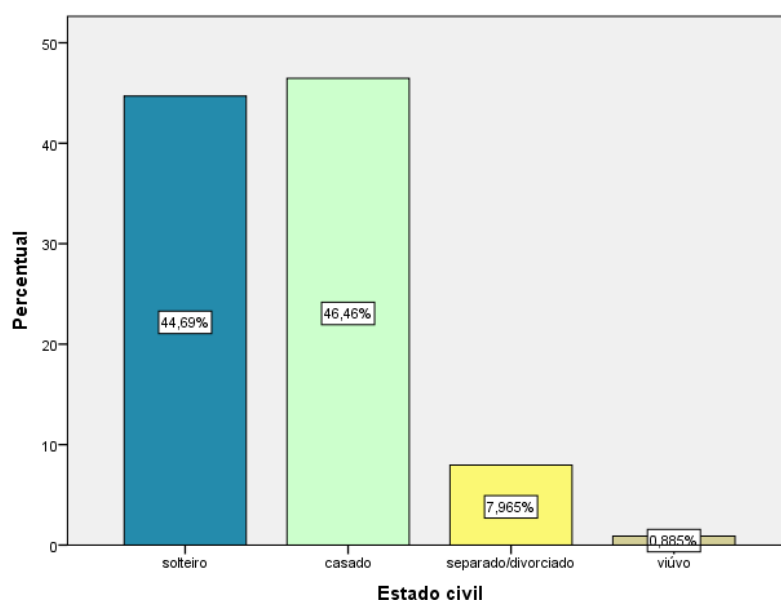
Estes dados indicam que a maior parte dos pretendentes voluntários, conforme a população brasileira (IBGE, 2012), está em idade adulta, o que corresponde a um grupo consideravelmente heterogêneo, logo, indicam que a idade não é um dado tão relevante para análise desta tipologia.

Sobre o gênero, excluindo os 17,1% que não responderam a presente pesquisa, percebe-se que a quantidade de homens é menos que a metade do número de mulheres com intenção em voluntariar-se. Aquino (2015) encontrou achados próximos a tais números.

O IBGE (2015), ao publicar o censo de 2010, sugere uma possível resposta para tal cenário. De acordo com tal órgão, as mulheres são maioria em todos os números de religiosidade no país. Sendo a Fundação Cidade Viva uma organização com forte cunho religioso cristão, obedecendo tal estatística, seria natural esperar dela um maior quantitativo do gênero feminino.

Quanto ao estado civil dos entrevistados convém apresentar aqui a Figura 5 para ilustrar a sutil diferença encontrada na atual pesquisa neste quesito. Há uma proximidade entre dois perfis, àqueles solteiros (44,69%) e os casados (46,46%). Aquino (2015) também chegou a estas conclusões, encontrando uma pequena diferença numérica entre as pessoas solteiras e casadas e – 40,8% e 42,8%, respectivamente.

Figura 5 – Percentual válido do estado civil dos candidatos ao voluntariado.



Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Quanto à escolaridade, verificam-se altos patamares. Somados os três perfis que ingressaram na Universidade (completando-a ou não, e fazendo pós-graduação) obtém-se um percentual de 69,8% – predomina por leve diferença aqueles com o nível superior incompleto (26,9%). Aquino (2015) mais uma vez converge neste dado, pois segundo sua pesquisa 81,2% dos pretensos voluntários já ingressou na universidade, o que reforça a existência de altos níveis escolares entre estes candidatos.

Silva et al. (2004) atribuem aos voluntários a característica de terem relativa autonomia intelectual. Wilson (2000), alinhado a tais discussões, afirma que os voluntários tendem a ser pessoas mais politicamente ativas que aqueles que não o são. Partindo do pressuposto de que o acesso a informações terá relação com o grau de escolaridade (BALASSIANO et al., 2005), é esperado que os candidatos a voluntários tenham um alto perfil escolar.

Para a instituição, tal dado pode servir para o momento da preparação da palestra de explanação, que, pelo perfil do público-alvo, poderá ter certo nível educacional mais avançado. Do outro lado, a depender da política da instituição quanto ao assunto, poderia significar justamente o inverso, pois a não procura de pessoas com baixa escolaridade pode ser um apontamento de que este público não se sente à vontade para participar da reunião de explanação da causa voluntária – para confirmar isto são necessários outros instrumentos de pesquisa que foram preteridos neste estudo.

Sobre a renda familiar média mensal, verificou-se o valor de R\$ 6.187,83. Por trás deste número, consta um desvio padrão de R\$ 5.286,92, informação que somada aos limites mínimos e máximos, que foram de R\$ 788,00 a R\$ 30.000,00, sugerem grande heterogeneidade na amostra. Apesar de distinta entre si, convém esclarecer que 7,3% dos candidatos possuem renda familiar de R\$ 5.000,00 mensais, e que este mesmo valor é a mediana, a moda e o segundo percentil da amostra, o que indica que metade dos respondentes possui renda de no mínimo tal vulto. Logo, apesar de muito variável internamente, pelo menos metade dos pretensos voluntários possuem renda elevada para os padrões regionais.

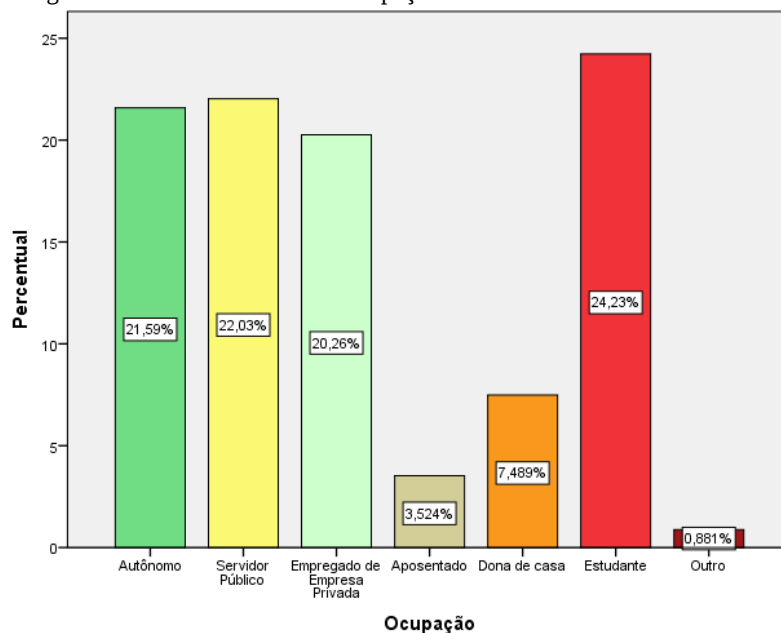
Ainda sobre tais informações, é importante assumir o alto índice de dados perdidos neste questionamento (43,6%) – possivelmente por alguns integrantes não se sentirem seguros em revelar a renda, mesmo com as explicações das finalidades acadêmicas da pesquisa; outra possibilidade advém do fato de estes formulários terem sido preenchidos pelos pretensos voluntários em um ambiente de auditório, em que eles estavam próximos a outras pessoas, por muitas vezes desconhecidos, o que pode ter contribuído para se sentirem constrangidos em fornecer tal resposta.

Neste quesito, Aquino (2015) encontrou uma média de R\$ 6.377,00, com um desvio padrão de R\$ 5076,40 aliados a grandes variações entre o piso (R\$ 500,00) e o teto (R\$ 30.000,00) salarial. Ou seja: em mais este ponto verifica-se alinhamento entre as respostas encontradas.

O trabalho de Carvalho e Souza (2007), em outra instituição de cunho voluntário religioso, revelou uma renda média de 1 a 4 salários mínimos, ou seja, a FCV costuma ter voluntários com renda média relativamente superior a outras organizações análogas. Em posse desta informação a instituição pode refletir acerca da possibilidade de o público de renda menos elevada não estar se sentindo estimulado a procurar a FCV para agir enquanto voluntário, no entanto, não há comprovação de que o trabalho voluntário na em geral tenha relação com a renda.

No que tange a ocupação profissional, verificou-se uma grande proximidade entre quatro opções, sendo “estudantes” (24,23%) a de maior volume, seguido por “servidores públicos” (22,03%), “autônomos” (21,59%) e “empregados de empresas privadas” (20,26%) – a Figura 6 para demonstrar tais alegações.

Figura 6 – Percentual válido da ocupação dos candidatos ao voluntariado.



Fonte: Dados da pesquisa (2016).

O trabalho de Aquino (2015) mais uma vez alinhou-se com o presente, pois, ainda que não na mesma ordem, encontrou este mesmo tipo de proximidade percentual, sendo

23,2% “estudantes”, o mesmo valor (18,4%) para “servidores públicos” e “empregados de empresa privada” e 14,8% como “autônomos”.

É nítida, então, a variedade de profissões existentes entre os pretensos voluntários, pois as principais apontadas nos estudos apresentam valores muito próximos entre si. Considerando a heterogeneidade de ocupações dentro das possibilidades indicadas, tal dado pode sugerir para instituição a necessidade de predileção por este perfil aos outros da pesquisa (aposentados e donas de casa). Seguindo a ótica exposta nas informações anteriores, é possível também que estes números signifiquem a necessidade de aperfeiçoamento nos mecanismos de recrutamento utilizados pela instituição – já que não estão atraindo este público; todavia, este nível de averiguação não foi objetivo deste estudo.

Averiguando o histórico desses respondentes, convém assumir que as cinco perguntas desta parte dos formulários contaram com uma média de 20% de “não respostas”. A exceção da primeira questão que verificava se algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários, que teve uma diferença positiva de 3%, não houve equilíbrio em nenhuma das outras. Sendo 61,1% de respostas afirmativas para a execução de trabalho voluntário por amigos e 52,4% confirmando já ter participado de algum trabalho do gênero. Do outro lado, a grande maioria negou participar de outra instituição como voluntário (76,4%), além dos 60% que não foram convidados por ninguém para se juntar a atividade.

Wilson (2000) faz apontamentos que podem explicar os números superiores quanto à influência de familiares e/ou amigos para a prática do voluntariado, pois segundo ele, a escolha para se voluntariar não advém apenas de fatores individuais, mas também de influências externas. Aquino (2015) também encontrou dados que reforçam tais conjecturas, pois, segundo ele, mesmo que 72,4% tenham afirmado que a escolha de se voluntariar ocorreu por conta própria, os números correlatos apontam que a influência do círculo de vivência do candidato é um fator relevante para sua escolha de se voluntariar.

Nesta mesma linha de raciocínio, Nascimento (2006), ao discutir a entrada de voluntários em uma instituição sem fins lucrativos com características religiosas como a FCV, diz que as experiências anteriores são elementos de suma importância para a decisão de se voluntariar.

A última pergunta do questionário sociodemográfico indagava sobre eventos que por ventura tenham estimulado a atividade voluntária. Para tal quesito, a evasão nas respostas foi de mais de 25% dos respondentes. Dos que não se furtaram da pergunta, os dados mais significantes vieram, apesar do volume de assertivas disponíveis, da resposta “outro” que obteve os maiores índices, quase 60% dos apontamentos; neste sentido, 33,1% sugeriram

motivos religiosos para sua escolha de se voluntariar. A segunda maior veio dos quase 10% que afirmaram já terem sido de algum modo ajudados por outros voluntários. Estes últimos resultados são harmônicos com o trabalho de Martins (2012) que em um estudo específico sobre a adesão dos voluntários apontou como motivações principais a oportunidade de partilhar valores e crenças ligadas à religião.

4.1.2 Motivação dos pretensos voluntários

Quanto às motivações, o quadro 11 expõe os números relativos aos perfis do modelo de Cavalcante (2012), obtendo, inclusive, números alinhados com seus pressupostos no que tange a expectativa para o voluntariado, já que o altruísmo e a justiça social são os principais perfis entre os respondentes. As médias foram de 9,23 para o perfil altruísta, seguido por 8,84 no justiça social, 8,27 aprendizagem, 7,67 afiliação, e, por fim, o egoísta, que obteve 5,04. Já Aquino (2015) encontrou os seguintes números: perfil altruísta (os mesmos 9,15), seguido pelo perfil justiça social (8,73), aprendizagem (8,32), afiliação (7,64), e, por fim, o perfil egoísta, tendo este último média muito abaixo das outras (4,91).

Quadro 11 – Expectativa: Perfil das motivações em comparação com a pesquisa de Aquino (2015).

Perfil	Motivações	Questão	Média Presente pesquisa	Média Aquino (2015)	Desv. Padrão pesquisa atual	Desv. Padrão Aquino (2015)	C.V. (%) pesquisa atual	C.V. (%) Aquino (2015)
Altruísta	Ajudar os outros	1	9,65	9,65	1,07	1,03	11,04	10,67
	Mudar a vida das pessoas	2	9,19	8,89	1,52	1,87	16,55	21,04
	Levar esperança ao menos favorecidos	3	9,62	9,51	0,87	1,27	9,00	13,30
	Permitir que as pessoas tenham oport. de viver	4	9,14	8,89	1,60	1,77	17,48	19,94
	Fazer algo importante	5	8,55	8,83	2,29	1,86	26,76	21,05
	Média do grupo		9,23	9,15	1,47	1,56	16,16	17,20
Justiça Social	Cumprir o dever de cidadão	1	8,37	8,06	2,26	2,35	27,01	29,16
	Reduzir as injustiças sociais	2	8,69	8,51	1,82	1,95	20,97	22,92
	Ser membro útil da comunidade em que vivo	3	9,39	9,29	1,18	1,48	12,53	15,90
	Colaborar com a melhoria social	4	8,92	9,04	1,48	1,53	16,57	16,89
	Média do grupo		8,84	8,72	1,68	1,82	19,27	21,21

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Quadro 11 – Expectativa: Perfil das motivações em comparação com a pesquisa de Aquino (2015) – continuação.

Perfil	Motivações	Questão	Média Presente pesquisa	Média Aquino (2015)	Desv. Padrão pesquisa atual	Desv. Padrão Aquino (2015)	C.V. (%) pesquisa atual	C.V. (%) Aquino (2015)
Afiliação	Conhecer pessoas com os mesmos interesses	1	7,59	7,66	2,43	2,54	32,05	33,15
	Fazer parte de um grupo	2	7,68	7,56	2,48	2,61	32,26	34,51
	Fazer novos amigos	3	7,69	7,76	2,53	2,61	32,96	33,67
	Conviver socialmente	4	7,71	7,56	2,55	2,61	33,08	34,49
	Média do grupo		7,67	7,63	2,50	2,59	32,59	34,00
Aprendizagem	Aprender a lidar com pessoas	1	8,12	7,99	2,42	2,36	29,84	29,61
	Aprender novos conhecimentos/habilidades	2	8,34	8,45	2,35	2,15	28,17	25,46
	Buscar novos desafios	3	8,31	8,46	2,33	2,26	28,02	26,75
	Aprender algo	4	8,30	8,37	2,39	2,23	28,76	26,61
	Média do grupo		8,27	8,31	2,37	2,25	28,70	27,10
Egoísta	Ser reconhecido	1	3,69	3,91	2,74	3,03	74,44	77,49
	Preencher tempo livre	2	4,12	3,79	3,26	3,10	79,19	81,67
	Sentir-me melhor como pessoa	3	7,23	6,99	2,99	3,13	41,43	44,75
	Aumentar autoestima	4	5,12	5,28	3,33	3,36	65,00	63,67
	Me sentir importante	5	4,06	4,58	3,10	3,30	76,24	72,13
	Média do grupo		5,04	4,91	3,08	3,20	65,01	68,00

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A fim de tornar mais clara tais análises, cada um dos perfis em tela foram separados, o que trouxe relevantes informações que serão agora expostas. A começar pela tabela 1 que traz os dados do perfil altruísta:

Tabela 1 – Expectativa: valores estatísticos do perfil altruísta

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente de variância do perfil
Altruísta	1	9,65	1,07	11%	9,23	1,46	16%
	2	9,19	1,52	17%			
	3	9,62	0,87	9%			
	4	9,14	1,60	17%			
	5	8,55	2,29	27%			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Por meio desta, percebe-se a mais alta média entre todas as avaliadas, o que, aliado ao baixo desvio padrão e coeficiente de variância, sugere homogeneidade na amostra. Isto

implica dizer que os candidatos ao voluntariado possuem a expectativa de que esta atividade demande um trabalho em prol do próximo, desprendido e alheio a benefícios próprios. Valores altruístas são constantemente apontados como inerentes à prática voluntária (UNGER, 1991), logo, tal índice já era esperado. Cabe citar ainda que a pesquisa de Cavalcante (2010) realizada na pastoral da criança, uma instituição também religiosa, também obteve suas maiores médias no neste perfil.

Tabela 2 – Expectativa: valores estatísticos do perfil Justiça Social.

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente de variância do perfil
Justiça Social	1	8,37	2,26	27%	8,84	1,68	19%
	2	8,69	1,82	21%			
	3	9,39	1,18	13%			
	4	8,92	1,48	17%			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Analisando a Tabela 2, do perfil justiça social, que se focam na relação do voluntário em sua comunidade e/ou causas difusas, é perceptível que analogamente a exposição anterior, esta apresenta altas médias e baixo desvio padrão e coeficiente de variância. Isso sugere que os respondentes, por buscarem avanços sociais para seus meios de vivência, tenderão a se identificar com as atividades da instituição, já que elas aproximam-se de metas benéficas a um público menos favorecido. Partindo da ótica em que a prática voluntária estará relacionada à meta de promover para outros certas necessidades não adequadamente supridas pelo Estado (PILATI; HEES, 2011) também esperavam-se neste perfil altas médias.

Tabela 3 – Expectativa: valores estatísticos do perfil Aprendizagem

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente de variância do perfil
Aprendizagem	1	8,12	2,42	30%	8,27	2,37	29%
	2	8,34	2,35	28%			
	3	8,31	2,33	28%			
	4	8,30	2,39	29%			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Já o perfil Aprendizagem indica que o voluntário estará concomitantemente desenvolvendo a si e aos beneficiários de seus serviços por meio de sua interação. A Tabela 3 demonstra uma média alta, em compensação, um desvio padrão e coeficiente de variação também relativamente elevado, o que indica uma certa dispersão nas respostas. Isto implica na

possibilidade de haver candidatos mais interessados no aprendizado próprio e outros na contribuição com as causas sociais que são diretrizes da organização. Silva et al. (2004), sugerem alinhamento com tal perspectiva, pois afirmam que no exercício voluntário haverá uma simbólica troca, em que os voluntários se reafirmarão enquanto indivíduos aprendendo sobre si à medida em que ajudam outras pessoas.

Tabela 4 – Expectativa: valores estatísticos do perfil Afiliação

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coeficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coeficiente de variância do perfil
Afiliação	1	7,59	2,43	32%	7,67	2,50	33%
	2	7,68	2,48	32%			
	3	7,69	2,53	33%			
	4	7,71	2,55	33%			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Quanto ao perfil Afiliação, percebe-se um resultado mais moderado, desta vez com médias não tão altas, e um desvio padrão e coeficiente de variância um pouco mais alto (em comparação com os anteriores), o que sugere relativa disparidade nesta amostra. Sendo este tipo de motivação relacionado ao compartilhamento de algo entre os atuantes, a heterogeneidade demonstrada no perfil sociodemográfico dos candidatos e a falta de vivência prática dentro do voluntarismo da Fundação Cidade Viva, para entendimento do ‘*modus operandi*’ dela, podem ser explicações para tal dispersão, pois pela ótica de Lemos et al. (2008), haverá uma ligação tácita entre os voluntários e a instituição em que atuam chamado de vínculo afetivo, e isto é algo adquirido a partir da vivência na instituição, ou seja, não faz sentido esperar de quem ainda não ingressou nela.

Tabela 5 – Expectativa: valores estatísticos do perfil Egoísta

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coeficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coeficiente de variância do perfil
Egoísta	1	3,69	2,74	74%	5,13	3,17	67%
	2	4,12	3,26	79%			
	3	7,23	2,99	41%			
	4	5,12	3,33	65%			
	5	4,06	3,10	76%			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Por fim, o perfil Egoísta, mensura a busca pelos próprios interesses dos candidatos, como privilégios, proteção e status para promoção pessoal, que eventualmente desejem alcançar por meio das atividades voluntárias. A média deste perfil ficou quase na metade,

todavia, o desvio padrão e coeficiente foram os mais altos entre os analisados do grupo, o que sugere heterogeneidade entre os pesquisados, e indica tanto a existência de pretensos voluntários com motivações escusas às causas da organização quanto aqueles desinteressados em eventuais benefícios advindos da prática voluntária. Contudo, é prudente destacar que estas questões geraram as médias mais baixas de toda amostra, o que aliado aos índices anteriores, indica um menor quantitativo de voluntários com motivações egoístas.

Comparado os resultados do perfil com os outros dois grupos adiante investigados, a questão 3 “porque estou me sentindo melhor como pessoa” obteve a maior média (7,34) neste, o que sugere um forte indício de que a busca pelo próprio bem estar figura como uma das causas motivacionais para a busca do voluntarismo.

Convém ainda observar que cinco formulários tiveram ponderações questionando a interpretação da assertiva “me sentir importante”, sugerindo ambiguidade nela quanto a esta importância ser para “Cristo” ou para “os homens” – destes, houve quem escrevesse que só importava se fosse para Deus. Tal quantidade não representa significância estatística, no entanto, merece destaque para ilustrar o alto teor religioso dado a prática voluntária por alguns candidatos.

Para se aprofundar ainda mais nestes dados, além da estatística descritiva foram realizados outros testes. Neste sentido, primeiramente foi realizado o teste de Kolmogorov-Smirnov no software SPSS Statistics 21.0® para averiguar se os dados são provenientes de uma distribuição normal. Confirmando esta hipótese, deu-se andamento aos testes de correlação para os perfis sócios demográficos e as variáveis de motivação especificamente no quesito ‘idade x motivações’, ‘formação acadêmica x motivações’, e, finalmente, ‘renda x motivações’.

Considerando-se que a correlação acontece “quando duas variáveis estão ligadas por uma relação estatística” (CRESPO, 2004, p.149), elas variam conforme o valor encontrado no coeficiente de Pearson, sendo para fins deste trabalho interpretadas conforme o conceito de Shimakura (2006, p. 74):

Figura 7 – Guia de interpretação para o coeficiente de Pearson na correlação.

Valor de ρ (+ ou -)	Interpretação
0.00 a 0.19	Uma correlação bem fraca
0.20 a 0.39	Uma correlação fraca
0.40 a 0.69	Uma correlação moderada
0.70 a 0.89	Uma correlação forte
0.90 a 1.00	Uma correlação muito forte

Fonte: Shimakura (2006, p. 74).

O primeiro cruzamento foi entre as Idades com as motivações e, neste item, foram observadas duas correlações negativas bem fracas, sendo estas duas com alta significância, conforme Tabela 6 demonstra:

Tabela 6 – Expectativa: Correlações entre idade x motivações.

Perfil Sociodemográfico		Motivações	Correlação
Idade			
Pearson Correlation	-,225	Ser reconhecido (Ego – 01)	1
Sig. (2-tailed)	,001		
Pearson Correlation	-,219	Me sentir importante (Ego – 05)	2
Sig. (2-tailed)	,001		

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Conforme os dados expõem, ambas as correlações são pertencentes ao perfil egoísta. Sendo elas negativas e bem fracas, sugere-se que à medida que a idade do voluntário aumenta, menor a sua prospecção aos objetivos de serem reconhecidos e se sentirem importantes, ou seja, os mais jovens possuem maiores tendências a estas duas assertivas do perfil egoísta. Cavalcante (2010), em um trabalho específico sobre correlações, também encontrou esta natureza de observações.

Tais números coadunam com a pesquisa de Aquino (2015), pois em suas análises a questão 5 do perfil egoísta também obteve correlação negativa com alta significância. Todavia quanto a correlações este foi o único ponto de confluência entre os dois trabalhos, pois de acordo com aquele estudo quanto menor a idade dos candidatos, maiores os valores dados nas questões de fator altruísta e aprendizado. Por outro lado, os candidatos com mais idade tenderam a atribuir menores valores (comparando-os). Dados análogos foram encontrados quanto a uma pergunta do perfil “Justiça Social”.

Já o cruzamento da formação acadêmica com a motivação revelou doze correlações, sendo todas bem fracas e negativas – conforme a Tabela 7, que as enumerou na coluna mais à direita para tornar mais clara sua exposição.

Tabela 7 – Expectativa: Correlações entre formação acadêmica x motivações.

Perfil Sociodemográfico		Motivações	Correlação
Formação acadêmica			
Pearson Correlation	-,132	Fazer algo importante (Alt. – 05)	1
Sig. (2-tailed)	,048		
Pearson Correlation	-,217	Fazer parte de um grupo (Afi. – 02)	2
Sig. (2-tailed)	,001		
Pearson Correlation	-,200	Fazer novos amigos (Afi. – 03)	3
Sig. (2-tailed)	,003		
Pearson Correlation	-,176	Conviver socialmente (Afi. – 04)	4
Sig. (2-tailed)	,009		
Pearson Correlation	-,173	Aprender a lidar com pessoas (Apr. – 01)	5
Sig. (2-tailed)	,009		
Pearson Correlation	-,160	Aprender novos conhecimentos (Apr. – 02)	6
Sig. (2-tailed)	,017		

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Tabela 7 – Expectativa: Correlações entre formação acadêmica x motivações (continuação).

Perfil Sociodemográfico		Motivações	Correlação
Formação acadêmica			
Pearson Correlation	-,155	Buscar novos desafios (Apr. – 03)	7
Sig. (2-tailed)	,020		
Pearson Correlation	-,186	Aprender algo (Apr. – 04)	8
Sig. (2-tailed)	,005		
Pearson Correlation	-,194	Ser reconhecido (Ego. 01)	9
Sig. (2-tailed)	,004		
Pearson Correlation	-,269	Preencher tempo livre (Ego. 02)	10
Sig. (2-tailed)	,000		
Pearson Correlation	-,179	Aumentar Autoestima (Ego. 04)	11
Sig. (2-tailed)	,007		
Pearson Correlation	-,173	Me sentir importante (Ego. 05)	12
Sig. (2-tailed)	,010		

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A correlação identificada no perfil altruísta (Fazer algo importante – Alt. 5) foi bem fraca e pouco significativa. Os dados mais relevantes da tabela acima advêm do perfil “Afiliação” que registrou correlações em todas as suas perguntas. Os perfis “Aprendizado” e “Egoísta”, também se mostraram relevantes, pois a exceção de uma, tiveram correlações em todas as questões que os constituem. Sendo todas estas negativas, tais dados apontam que quanto menor a formação acadêmica dos pretensos voluntários, maiores suas identificações com os últimos três perfis.

Aquino (2015) chegou essencialmente às mesmas conclusões, afirmando que quanto maior o nível de escolaridade mais os candidatos tendem a desejar ser “membros úteis na comunidade que vivem”; por sua vez, quanto menores seus níveis escolares maiores os valores atribuídos para as perguntas relativas ao fator egoísta nos quesitos “ser reconhecido”, “preencher tempo livre” e aprendizagem, na pergunta sobre “aprender lidar com pessoas”.

Analisando eventuais diferenças entre grupos, procedeu-se com a realização de uma ANOVA com um fator – checando a variância sob o teste de Bonferroni e verificando a significância. Já nas questões binomiais – em que eram possíveis apenas duas alternativas – foram aplicadas o Teste T para amostras independentes e analogamente checadas as significâncias. Estes dados foram avaliados pela comparação entre as médias motivacionais e as sociodemográficas.

Como resultado, à exceção do perfil “justiça social”, foram verificadas distinções na formação acadêmica de todas as outras investigadas. No perfil altruísta, especificamente na questão sobre “ajudar os outros”, evidenciou-se uma diferença entre o nível de escolaridade fundamental completo e os três mais altos, o que coaduna com os achados nas correlações desta categoria, e reforça a ideia de que quanto menor a escolaridade, mais distantes os pretensos voluntários estarão das motivações altruístas e mais próximas do perfil egoísta. O

trabalho de Aquino (2015) traz a mesma linha de apontamentos, afirmando que por apresentarem médias menores, aqueles com “ensino fundamental incompleto” possuem motivações menos altruístas do que os outros níveis escolares.

Importante destacar que estas informações se sobressaem matematicamente apenas devido a seu baixo quantitativo, todavia em números absolutos correspondem a apenas oito respondentes (5% do total), logo, não têm relevância estatística. Por isso, a fim de evitar distorções, sequer foram elencadas abaixo. Mas como também foram encontradas distinções no perfil egoísta entre a escolaridade ‘ensino médio completo’ e ‘superior completo’ tais números são citados.

Quadro 12 – Comparação entre grupos nas variáveis de expectativa – formação acadêmica x variáveis de motivação.

Expectativa	
Formação acadêmica	Média das variáveis de motivação afiliação – 3 (fazer novos amigos)
Superior incompleto; Média = 8,24	Superior completo; Média = 6,70
Formação acadêmica	Média das variáveis de motivação afiliação – 4 (Conviver socialmente)
Superior incompleto; Média = 8,32	Superior completo; Média = 6,69
Formação acadêmica	Média das variáveis de motivação aprendizado – 1 (Aprender a lidar com pessoas)
Superior incompleto; Média = 8,56	Superior completo; Média = 7,15
Formação acadêmica	Média das variáveis de motivação aprendizado – 3 (Buscar novos desafios)
Superior incompleto; Média = 8,86	Superior completo; Média = 7,55
Formação acadêmica	Média das variáveis de motivação aprendizado – 4 (aprender algo)
Superior incompleto; Média = 8,89	Superior completo; Média = 7,33
Formação acadêmica	Média das variáveis de motivação egoísta – 2 (Preencher tempo livre)
Ensino médio completo; Média = 5,90	Superior completo; Média = 3,22

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

As distinções com mais aderência para o estudo advêm dos níveis superiores completos e incompletos, pois os dados sugerem que comparando os candidatos que concluíram a graduação com os que ainda não o fizeram, verificam-se maiores motivações no perfil afiliação e aprendizado daqueles que ainda não concluíram o ensino superior. Possivelmente isto ocorre em virtude de a conclusão da formação superior trazer outra percepção aos respondentes quanto a influência que a graduação pode ter sobre suas vidas. O quadro 12 demonstra tais informações.

Quanto às ocupações, as análises trouxeram à tona uma diferença estatística entre os que se declaram “Autônomos” e os “Estudantes”, na pergunta 1 do perfil egoísta. As médias maiores destes últimos sugerem uma maior tendência a se identificarem com a necessidade de serem reconhecidos – vide quadro 13. Aquino (2015), por sua vez, encontrou distinções

apenas entre os estudantes e os aposentados. Comparando ambos, percebe-se que enquanto estes apresentam médias inferiores no fator altruísta, aqueles possuem maiores indicadores no perfil egoísta – nos questionamentos sobre “mudar a vida das pessoas” e “se sentir importante”, respectivamente. Em outras palavras, ambas as pesquisas encontraram indícios na expectativa de que os estudantes possuem tendência a terem motivações egoístas.

Quadro 13 – Comparação entre grupos nas variáveis de expectativa – ocupação x variáveis de motivação.

Expectativa	
Ocupação	Média das variáveis de motivação egoísta – 1 (Ser reconhecido)
Autônomo; Média = 3,00	Estudante; Média = 4,82

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Quanto ao questionamento acerca da existência de familiares que realizam ou realizaram trabalho voluntário, perceberam-se diferenças estatísticas nos perfis afiliação (em todos os quatro questionamentos) e aprendizado (metade das perguntas deste perfil) – vide quadro 14.

A mesma linha de respostas foi encontrada no perfil justiça social e a assertiva de “*Ser membro útil na comunidade em que vivo*” cruzada com a pergunta sobre amigos terem realizado trabalho voluntário – quadro 15. Sendo respostas positivas para estas questões, é possível afirmar com tais dados que há harmonia neste objeto de estudo e a ideia de Wilson (2000) quanto à influência de fatores externos como incentivos de amigos ou familiares na decisão de se voluntariar. Segundo Aquino (2015), os candidatos que têm familiares que “fizeram ou fazem trabalho voluntário” compreendem tal atividade como uma oportunidade para “conviver socialmente”.

Quadro 14 – Comparação entre grupos nas variáveis de expectativa – histórico familiar x variáveis de motivação.

Expectativa	
Diferença entre grupos	Motivação
“Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?” Sim = 7,91 Não = 7,22	Afiliação - 1 “Conhecer pessoas com os mesmos interesses”
“Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?” Sim = 8,08 Não = 7,19	Afiliação - 2 “Fazer parte de um grupo”
“Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?” Sim = 8,00 Não = 7,33	Afiliação - 3 “Fazer novos amigos”
“Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?” Sim = 8,09 Não = 7,28	Afiliação - 4 “Conviver socialmente”
“Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?” Sim = 8,45 Não = 7,73	Aprendizado - 1 “Aprender a lidar com pessoas”

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Quadro 14 – Comparação entre grupos nas variáveis de expectativa – histórico familiar x variáveis de motivação.

Expectativa		Motivação
Diferença entre grupos		
“Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?”		Aprendizado - 4 “Aprender algo novo”
Sim = 8,66	Não = 7,93	

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Quadro 15 – Comparação entre grupos nas variáveis de expectativa – amigo ter realizado trabalho voluntário x variáveis de motivação.

Expectativa		Motivação
Diferença entre grupos		
“Algum amigo fez/faz trabalhos voluntários?”		Justiça Social - 3 “Ser membro útil na comunidade em que vivo”
Sim = 9,46	Não = 9,06	

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Como último fruto desta natureza de observações, destacaram-se os números quanto às respostas daqueles que já participaram de outro trabalho voluntário e os que ainda o fazem em outra instituição. Foram identificadas diferenças estatísticas no perfil egoísta, com negativas para a ‘busca por reconhecimento’ e “sentir-se melhor como pessoa” – vide quadro 16. Importante citar que Aquino (2015) obteve estes mesmo resultados. Ainda no perfil egoísta, também se verificou diferenças estatísticas quanto à possibilidade de ser voluntário em outra instituição, sendo a resposta desta vez positiva na assertiva “preencher tempo livre” – quadro 17.

Tais números são indícios de que o histórico dos candidatos, de já terem ou não prestado serviço voluntário em outra entidade, não se relaciona diretamente com o perfil egoísta. Todavia, a atividade presente do candidato a voluntário sim, pois os que atuam em outra instituição tenderão a fazê-lo com a finalidade de preencher seu tempo livre.

Quadro 16 – Comparação entre grupos nas variáveis de expectativa – já ter realizado trabalho voluntário x variáveis de motivação.

Expectativa		Motivação
Diferença entre grupos		
“Já participou de outro trabalho voluntário?”		Egoísta - 1 “Ser reconhecido”
Sim = 3,37	Não = 4,36	
Diferença entre grupos		Motivação
“Já participou de outro trabalho voluntário?”		Egoísta - 3 “Sentir-me melhor como pessoa”
Sim = 6,96	Não = 7,88	

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Quadro 17 – Comparação entre grupos nas variáveis de expectativa – ser voluntário em outra instituição x variáveis de motivação.

Expectativa		Motivação
Diferença entre grupos		
“É voluntário em outra instituição?”		Egoísta - 2 “Preencher tempo livre”
Sim = 6,50	Não = 4,09	

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Importante esclarecer que as diferenças entre todas as informações encontradas na presente pesquisa e na de Aquino (2015) – apenas uma correlação idêntica na “idade x motivações”, esta pesquisa demonstrou mais cruzamentos quanto à “formação acadêmica x motivações”, além de nenhuma correlação na renda pelas motivações, afora os novos achados acerca das distinções entre grupos – pode ter ocorrido em virtude de alterações na divulgação do público que compareceu às palestras de apresentação do voluntariado da instituição. Afinal, conforme relato do coordenador da área de voluntariado, a FCV está informatizando todas as suas comunicações num processo de integração com redes sociais como o Facebook e outros veículos de comunicação como aplicativos de mensagens de texto (Whatsapp).

Confrontando o perfil sociodemográfico com estas informações quanto às motivações é possível extrair diretrizes para a instituição em relação à organização do conteúdo discutido nas reuniões de apresentação da causa voluntária, ou mesmo para a divulgação delas. Comparando a presente pesquisa com a de Aquino (2015) destacam-se apenas distinções quanto à formação acadêmica (maioria desta pesquisa possui o superior incompleto e não completo) e do questionamento acerca da existência de um familiar que fez/faz trabalho voluntário, em que a maioria destes entrevistados respondeu que sim, e daqueles disse que não.

4.1.3 Perfil sociodemográfico dos voluntários com até um ano de instituição

Dando continuidade ao atendimento dos objetivos deste estudo, a segunda categoria de voluntários pesquisada diz respeito àqueles que já atuam na FCV em algum ministério em específico há menos de um ano. A investigação acerca do seu perfil sociodemográfico revelou que sua média de idade é de 33,58 anos, sendo predominantemente do gênero feminino e estado civil casada. Geralmente elas possuem o curso superior completo, atuam como servidoras públicas e possuem renda mensal familiar de R\$ 8.010,27. A maioria delas não teve familiar que fez ou faz trabalho voluntário, mas além de anteriormente já terem realizado alguma espécie de voluntarismo, possuem amigos com tal experiência e foram convidadas por alguém para isto. A grande maioria dos entrevistados não presta serviço voluntário em outra instituição. Respondendo sobre os eventos que estimularam a prática voluntária, o dado mais significativo adveio dos 34,59% que apontaram razões religiosas.

Analisando este mesmo grupo, Aquino (2015) obteve quase todas as mesmas informações, havendo distinção apenas em três quesitos: na idade média, que circundou nos 37 anos; na renda média familiar, que girou em ordem de R\$ 5.986,52; e no histórico familiar,

sendo negativo nesta. No entanto, sobre as duas primeiras informações, a julgar pelo alto desvio padrão de sua amostra, 11,78 anos e R\$ 4.529,02 respectivamente, é provável que mesmo estes dados sejam idênticos em ambas às pesquisas. O quadro 21, em fins didáticos ladeia os trabalhos para tornar mais clara à comparação:

Quadro 18 – Síntese dos dados sócio demográficos dos voluntários que atuam na FCV há menos de um ano da presente pesquisa e comparação com o trabalho de Aquino (2015).

PERFIL DOS CANDIDATOS – ENTRADA		
Dado sócio demográfico	Presente pesquisa (N=55)	Aquino (2015) (N=65)
Idade	33,58 anos	37,05 anos
Gênero	Masculino = 43,6% Feminino = 56,4%	Masculino = 39% Feminino = 61%
Estado civil	a) Solteiro(a) = 42,6% b) Casado(a) = 50% c) Separado(a)/Divorciado(a) = 5,6% d) Viúvo(a) = 1,8%	a) Solteiro(a) = 40% b) Casado(a) = 53% c) Separado(a)/Divorciado(a) = 6% d) Viúvo(a) = 1,5%
Formação Acadêmica	g) Fundamental Incompleto = 0% h) Fundamental Completo = 0% i) Médio Incompleto = 1,9% j) Médio Completo = 11,1% k) Superior Incompleto = 20,4% l) Superior Completo = 40,7% g) Pós-graduado = 25,9%	g) Fundamental Incompleto = 1,5% h) Fundamental Completo = 1,5% i) Médio Incompleto = 9% j) Médio Completo = 13% k) Superior Incompleto = 26% l) Superior Completo = 30% g) Pós-graduado = 27%
Renda familiar mensal	Média de R\$ 8.010,27 Desvio padrão de R\$ 6.770,36 Não responderam 20%	Média de R\$ 5.986,52 Desvio padrão de R\$ 4.529,02
Ocupação	h) Autônomo = 20% i) Servidor público = 23,6% j) Empregado de empresa privada = 20% k) Aposentado = 5,5% l) Dona de casa = 3,6% m) Estudante = 16,4% n) Outra = 10,9%	h) Autônomo = 17% i) Servidor público = 25% j) Empregado de empresa privada = 17% k) Aposentado = 8% l) Dona de casa = 3% m) Estudante = 10% n) Outra = 22%
Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?	46,3% SIM 53,7% NÃO	53% SIM 44% NÃO Não responderam 3%
Algum amigo fez/faz trabalhos voluntários?	88,9% SIM 11,1% NÃO	80% SIM 15% NÃO Não responderam 5%
Já participou de outro trabalho voluntário?	61,1% SIM 38,9% NÃO	65% SIM 35% NÃO
É voluntário em outra instituição?	14,5% SIM 85,5% NÃO	18% SIM 82% NÃO
Foi convidado por alguém a se juntar à atividade?	50,9% SIM 49,1% NÃO	47% SIM 50% NÃO Não responderam 3%

Fonte: Dados da pesquisa (2016) e Aquino (2015).

Quadro 18 – Síntese dos dados sócio demográficos dos voluntários que atuam na FCV há menos de um ano da presente pesquisa e comparação com o trabalho de Aquino (2015).

PERFIL DOS CANDIDATOS – ENTRADA		
Dado sócio demográfico	Presente pesquisa (N=55)	Aquino (2015) (N=65)
Alguns destes eventos estimulou a sua busca por uma atividade voluntária? <i>(Questão com possibilidade de marcar mais de uma alternativa)</i>	k) ter um filho = 5,5 % l) morte de familiar = 1,8 % m) doença grave na família = 5,5 % n) ida para a faculdade = 0% o) Síndrome do "ninho vazio" = 1,8% p) mudança de emprego = 0% q) mudança de estado civil = 0% r) ter sido ajudado de alguma forma por voluntários = 10,9% s) outro = 54,5% (34,59% motivos religiosos; 14,45% ajudar alguém; 5,45% Goodstock; 3,63% Aliviar a própria tristeza. t) nenhum = 20%	j) ter um filho = 1,5% k) morte de familiar = 9% l) doença grave na família = 0% m) ida para a faculdade = 0% n) Síndrome do "ninho vazio" = 0% o) mudança de emprego = 0% p) mudança de estado civil = 3% q) ter sido ajudado de alguma forma por voluntários = 11% r) outro = 70% (39,15% motivos religiosos; 18,18% ajudar alguém; 1,81% fazer algo importante; 3,62% fazer parte da comunidade; 1,81% vontade própria; 5,43% tempo disponível; s) nenhum = 5,5%

Fonte: Dados da pesquisa (2016) e Aquino (2015).

Adentrando em detalhes do quando acima exposto, quanto à idade, de 33,58 anos, pode-se apontar o desvio padrão de 11,44 anos, o que sugere idades médias entre 22 e 45 anos, ou seja, voluntários jovens e em idade adulta. A amostra identificou nos limites mínimos e máximos pessoas com idades entre os 16 e os 68 anos de idade. A mediana foi de 33 anos, e o penúltimo quartil de 40 anos, o que indica que metade dos respondentes possui idade superior aos 33 anos, e que 75% deles estão abaixo dos 40 anos.

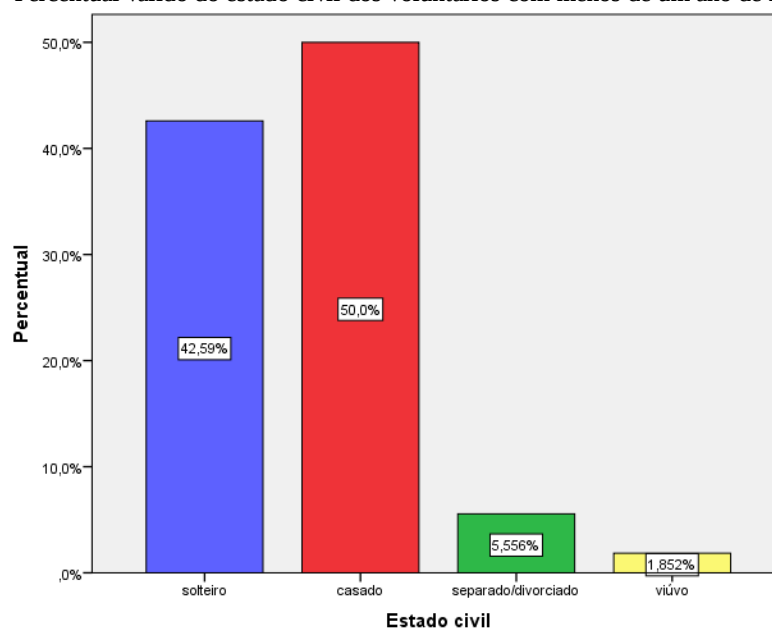
Aquino (2015), ao prover o mesmo tipo de análises, encontrou médias e desvios padrões distintos, sendo a primeira de 37 anos e a segunda em ordem dos 12 anos. Este último dado implica dizer que em geral os voluntários possuem entre 25 e 49 anos. Outro número relevante nesta seara diz respeito aos limites extremos, pois o mais novo dos respondentes tinha 12 anos e o de mais idade 67. Em outras palavras, apesar de uma média levemente distinta, o alto desvio padrão indica confluência entre os dados encontrados em ambas as pesquisas, o que significa dizer que os voluntários que atuam há menos de um ano na FCV predominantemente são jovens próximos da fase adulta ou adultos com menos de 40 anos.

Quanto ao gênero, a presente pesquisa identificou que pouco mais da metade dos respondentes (56,4%) são mulheres. Aquino (2015) chegou praticamente aos mesmos dados (61%), o que significa dizer que ambos os trabalhos harmonizam com Souza et al. (2006) e Motter e Okabayashi (2005) que em suas pesquisas com outras instituições análogas a FCV, respectivamente uma religiosa e a outra da saúde, tiveram as mesmas conclusões. Ou seja, considerando estes números, é possível dizer que, analogamente a outras entidades da área, a maioria dos voluntários da FCV desta categoria pertença ao gênero feminino.

A respeito do estado civil, metade dos respondentes identificou-se como casado, todavia o número de solteiros foi levemente inferior (42,6%); o percentual de divorciados e viúvos foi de 5,6% e 1,9% respectivamente. Para melhor apresentar tais dados, a figura 8 foi exposta. Convém citar que Aquino (2015) também obteve praticamente os mesmos números em sua pesquisa, sendo 53% dos respondentes casados e 40% solteiros.

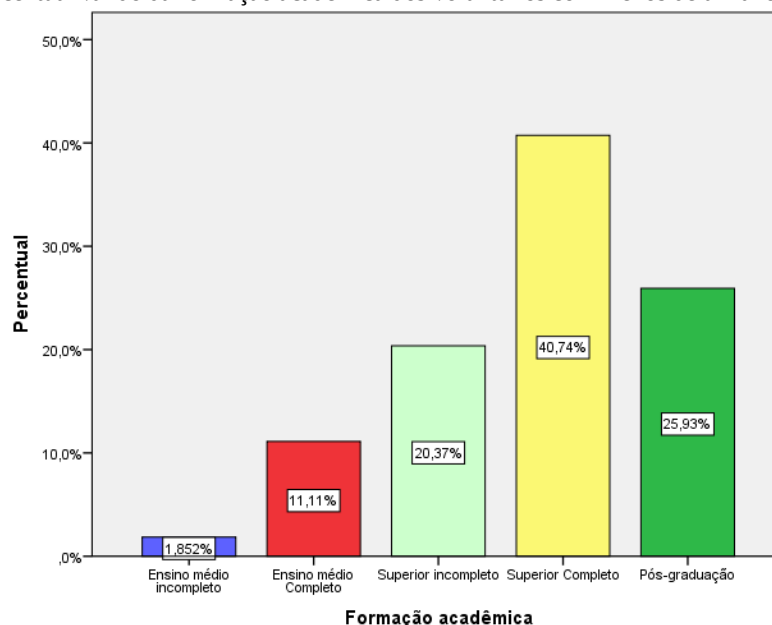
Quanto ao grau de escolaridade, além de não terem sido encontrados voluntários com o nível fundamental (completo ou incompleto), apenas 13% dos entrevistados não ingressaram no nível superior – 1,9% não concluíram o ensino médio e 11,1% já o fizeram – ou seja, 87% dos voluntários com menos de um ano de FCV, no mínimo ingressaram na universidade, destes, 40,7% (maioria) já concluíram o ensino superior. A figura 9 exposta adiante ilustra tal situação. Vale destacar que Aquino (2015) encontrou praticamente os mesmos números, distinguindo-se apenas pela diferença percentual menor entre as formações acadêmicas do superior incompleto, completo e a pós-graduação.

Figura 8 – Percentual válido do estado civil dos voluntários com menos de um ano de instituição.



Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Figura 9 – Percentual válido da formação acadêmica dos voluntários com menos de um ano de instituição.



Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Quanto à renda, a média de R\$ 8.010,27 provavelmente ocorreu em virtude de altos valores que a elevaram. Esta sugestão é reforçada pelo alto desvio padrão, que foi de R\$ 6.770,36, o que sugere ser esta uma amostra bastante heterogênea – além disto, os limites mínimos (R\$ 1.500,00) e máximos (R\$ 30.000,00), muito distantes entre si, reforçam tal ideia. Indiferente a isto, a mediana e moda de R\$ 5.000,00 apontam um público com renda familiar mensal alta para os padrões regionais – inclusive, o primeiro percentil de R\$ 3.700,00 indicam que mais de 75% da amostra possui renda superior a este valor, que é considerado alto para a região. Sobre isto, Aquino (2015) mais uma vez encontrou dados parecidos, a exemplo dos extremos distantes, no entanto, a renda familiar média foi menor, ficando em ordem de R\$ 5.986,52 com desvio padrão de R\$ 4.529,02.

De acordo com o IPEA (2012), no estado da Paraíba apenas 7,62% da população possui renda familiar per capita acima de dois salários mínimos. No caso da FCV, atentando a margem proposta no desvio padrão, é possível comparar os dados e afirmar que apontam para o indício de que este grupo observado possui elevada renda média mensal – a maior entre os grupos estudados, inclusive. Estes valores insinuam que apesar de não haver qualquer triagem monetária que impeça pessoas com baixa renda de atuar, elas são minoria neste grupo. As razões para isto não são possíveis de conjecturar com os instrumentos de pesquisa utilizados.

Apesar de estatisticamente insignificante, convém destacar que um dos respondentes fez questão de expressar sua opinião sobre a questão quanto à renda, afirmando ser

“desnecessária esta pergunta”. Tal resposta pode significar haver desconforto por parte dos entrevistados em registrar – ainda que anonimamente – sua renda média familiar mensal.

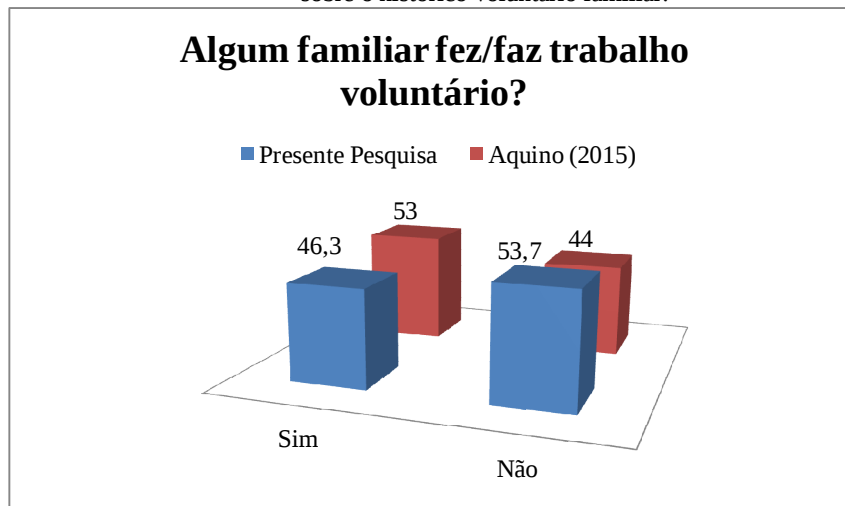
Acerca da ocupação profissional, apesar de a maioria dos respondentes serem servidores públicos (23,6%), os números indicam grande proximidade entre os percentuais de outras duas categorias possíveis: Autônomos (20%) e Empregados de empresas privadas (20%). Mais uma vez Aquino (2015) harmonizou com estas informações, sendo os maiores quantitativos respectivamente destas mesmas opções.

Todavia, a grande heterogeneidade destas profissões, e sua pouca diferença estatística sugerem que a análise das ocupações profissionais analisadas nestes moldes não pode trazer informações muito significantes para o objeto de estudo. Por outro lado, conforme supracitadamente argumentado nos pretensos voluntários, estes números podem significar para a FCV a necessidade de adaptações nos horários e/ou atividades dos ministérios para que possam abarcar outras categorias funcionais como estudantes, donas de casa e aposentados.

Cavalcante (2012), ao estudar o voluntariado na pastoral da criança, encontrou como perfil-padrão duas informações análogas às já supracitadas: mulheres jovens e casadas. Todavia, seu estudo identificou como nível educacional o fundamental incompleto, com renda familiar abaixo da metade de um salário-mínimo e ocupação predominante a profissão de agricultora. Com base nestes estudos e suas semelhança de elementos (instituição religiosa, no nordeste brasileiro, com foco no voluntariado), é possível dizer que no perfil sociodemográfico predomina o voluntariado feminino juvenil e casado.

A fim de averiguar o histórico dos entrevistados, na questão sobre algum familiar que fez/faz trabalho voluntário foi encontrada uma das poucas distinções entre este estudo e o trabalho de Aquino (2015); enquanto na pesquisa deste a maioria respondeu positivamente, no presente trabalho o maior quantitativo negou ter familiares com tais experiências. Vale destacar neste quesito a pequena diferença percentual, melhor ilustrada na figura 10, o que sugere não haver exatamente um consenso sobre a participação familiar na decisão individual de atuar como voluntário para esta categoria.

Figura 10 – Comparação entre esta pesquisa e o trabalho de Aquino (2015) sobre os resultados quanto a pergunta sobre o histórico voluntário familiar.



Fonte: Elaboração própria (2016).

Quanto à participação de amigos no voluntariado ou já ter sido voluntário em outra instituição, as respostas predominante foram positivas, com 88,9% e 61,1% respectivamente. Aquino (2015) encontrou quase os mesmos percentuais para tais perguntas (80% e 65% nesta ordem). Estes números insinuam que a influência de amigos seja mais relevante para este grupo que a de familiares, assim como o insight para a FCV de que pessoas com experiências anteriores de voluntariado são mais propícias de aderirem a tal missão.

Quase metade dos respondentes (50,9%) afirmou terem sido convidados por alguém para a prática voluntária na FCV e uma maioria (85,5%) deles não atua em outra organização.

Ao avaliar a ausência do citado convite para a prática voluntária para quase metade dos investigados, é possível que ele seja proposital, pois um dos pontos de maior instrução na reunião de apresentação (citada no grupo anterior) diz respeito a dar ciência aos candidatos de que atuar voluntariamente não consiste em uma atividade fácil por demandar abnegação e tenacidade às quais que nem todos estão dispostos.

Quanto à outra natureza de eventos que possam ter estimulado a busca pelo voluntariado, apesar de haver oito opções de assertivas diferentes, a opção “Outros” foi a mais apontada, destacando-se dentro dela cinco grupos de respostas: 34,59% motivos religiosos; 14,45% ajudar alguém; 5,45% Godstock; 3,63% Aliviar a própria tristeza.

Convém esclarecer que o Godstock consiste num evento de grande porte realizado pela instituição em que a prática voluntária é estimulada ao máximo por meio de ações em favor da arte, cultura, cidadania e evangelismo (GODSTOCK, 2015). Ele ainda não havia sido apontado como causa para o voluntarismo, o que pode ser uma importante observação para a

instituição, pois serve de feedback para que ela compreenda a influência deste evento na entrada de voluntários.

Nesta pergunta, a pesquisa de Aquino (2015) chegou aos mesmos apontamentos, levantando percentuais ainda maiores (70%) na alternativa “Outros”. As respostas dos voluntários a tais perguntas convergiram desta forma: 39,15% motivos religiosos; 18,18% ajudar alguém; 5,43% tempo disponível; 3,62% fazer parte da comunidade; 1,81% fazer algo importante e 1,81% vontade própria. Considerando a confluência entre estes achados, é possível afirmar então que para esta categoria de voluntários da FCV os motivos religiosos e de ajuda ao próximo são os de maior destaque.

Fontoura (2003) elenca razões para a prática voluntária que harmonizam com estas observações, inclusive algumas apontadas por ele são exatamente as mesmas encontradas nestes dois estudos, como a busca por uma terapia, ocupação de tempo, retribuição de oportunidades recebidas e conhecer e ajudar pessoas.

4.1.4 Motivação dos voluntários com até um ano de instituição.

A respeito das motivações, percebem-se médias menores se comparadas as encontradas nas expectativas. O quadro 19 emparelha os dados quanto às médias dos perfis, seus desvios padrões e coeficiente de variância com a pesquisa de Aquino (2015). Analisando-o é perceptível a proximidade estatística dos resultados, apesar de esta pesquisa contar com maiores variações quanto aos indicadores de dispersão. Considerando a ordem decrescente encontrada nas médias – respectivamente do perfil altruísta, justiça social, aprendizagem, afiliação e egoísta –, mesmo com uma pequena diferença entre o perfil ‘aprendizagem’, que obteve maiores médias que o ‘afiliação’, é atestada aderência do objeto de estudo à teoria de base escolhida, o modelo de Cavalcante (2012).

Quadro 19 – Entrada: Perfil das motivações em comparação com a pesquisa de Aquino (2015).

Perfil	Motivações	Questão	Média Presente pesquisa	Média Aquino (2015)	Desv. Padrão pesquisa atual	Desv. Padrão Aquino (2015)	C.V. (%) pesquisa atual	C.V. (%) Aquino (2015)
Altruísta	Ajudar os outros	1	7,09	8,37	3,21	2,65	45,27	31,65
	Mudar a vida das pessoas	2	6,07	7,74	3,10	2,73	51,08	35,27
	Levar esperança ao menos favorecidos	3	7,22	8,34	2,92	2,35	40,49	28,15
	Contribuir para que as pessoas tenham oport. de viver	4	6,56	8,12	3,09	2,71	47,16	33,33
	Fazer algo importante	5	7,06	7,74	3,15	3,13	44,68	40,48
	Média do grupo		6,80	8,06	3,09	2,71	45,73	33,77
Justiça Social	Ajudar a comunidade em que vivo	1	7,04	7,38	2,97	3,13	42,31	42,43
	Reduzir as injustiças sociais	2	6,09	6,48	3,24	3,08	53,18	47,62
	Melhorar a qualidade de vida da comunidade	3	5,69	7,05	3,06	2,75	53,89	38,96
	Colaborar na busca pelos direitos sociais da comunidade	4	5,48	6,77	3,04	2,73	54,98	40,35
	Média do grupo		6,22	7,14	3,08	2,88	50,01	40,62
Afiliação	Conhecer pessoas com os mesmos interesses	1	5,56	6,78	3,23	2,98	58,06	43,98
	Fazer parte de um grupo	2	5,40	6,22	3,03	3,32	56,19	53,41
	Fazer novos amigos	3	5,42	6,02	2,83	3,15	52,41	52,45
	Conviver socialmente	4	5,22	5,48	2,97	3,31	56,97	60,39
	Média do grupo		5,34	5,90	2,94	3,26	55,19	55,41
Aprendizagem	Aprender a lidar com pessoas	1	4,80	5,38	2,92	2,99	60,85	55,49
	Aprender novos conhecimentos	2	6,44	7,02	3,14	3,06	48,92	43,63
	Buscar novos desafios	3	6,21	6,52	3,10	2,99	50,08	45,84
	Aprender algo	4	6,80	6,69	3,21	3,47	47,22	51,82
	Média do grupo		5,91	6,30	3,06	3,15	52,45	50,43

Fonte: Dados da pesquisa (2016) e Aquino (2015).

Quadro 19 – Entrada: Perfil das motivações em comparação com a pesquisa de Aquino (2015) – continuação.

Perfil	Motivações	Questão	Média Presente pesquisa	Média Aquino (2015)	Desv. Padrão pesquisa atual	Desv. Padrão Aquino (2015)	C.V. (%) pesquisa atual	C.V. (%) Aquino (2015)
Egoísta	Ser reconhecido	1	1,56	2,67	1,273	2,89	81,42	108,16
	Preencher tempo livre	2	1,41	2,50	1,267	2,90	90,07	116,02
	Sentir-me melhor como pessoa	3	3,65	5,40	2,757	3,47	75,43	64,32
	Aumentar autoestima	4	2,09	3,14	1,956	3,07	93,53	97,86
	Me sentir importante	5	1,60	3,19	1,369	3,19	85,56	100,05
	Média do grupo		2,06	3,38	1,72	3,10	85,20	97,28

Fonte: Dados da pesquisa (2016) e Aquino (2015).

Com a finalidade de tornar mais compreensível as informações, elas foram fracionadas em tabelas conforme cada um dos perfis em análise. A começar pelo Altruísta que, segundo Cavalcante et al. (2011) afirmam, diz respeito a eventos que demandam desprendimento a vantagens particulares em prol do benefício coletivo. Neste quesito, conforme a Tabela 8 ilustra, os resultados moderados reforçados por altos desvios padrões e coeficientes de variância ainda mais elevados sugerem heterogeneidade na amostra. Isto, se comparado às motivações de expectativa, possivelmente indica alguma alteração dentro da motivação altruísta que gradativamente foi se modificando.

Tabela 8 – Entrada: valores estatísticos do perfil altruísta

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coeficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coeficiente de variância do perfil
Altruísta	1	7,09	3,21	45,27	6,80	3,09	45,73%
	2	6,07	3,1	51,08			
	3	7,22	2,92	40,49			
	4	6,56	3,09	47,16			
	5	7,06	3,15	44,68			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Quanto ao perfil justiça social, as médias das questões um pouco acima da metade aliadas a um coeficiente de variância de mais de 50% em quase todas as perguntas denunciam inconstância nas respostas. Isto aliado ao alto desvio padrão indica uma amostra consideravelmente heterogênea. Partindo do pressuposto de que este perfil discorre sobre identificação entre objetivos coletivos e o sentimento de que a organização tem se aproximado deles (CAVALCANTE, 2012), é possível que este distanciamento ocorra em virtude de expectativas frustradas quanto à prática efetiva do voluntariado na FCV, pois estes

entrevistados estão em posição intermediária, entre um tempo razoável para ter conhecimento efetivo acerca da prática na instituição em que atuam (permanência) e a anterior aspiração (expectativa) sobre ela.

Tabela 9 – Entrada: valores estatísticos do perfil Justiça Social.

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente de variância do perfil
Justiça Social	1	7,04	2,97	42,31	6,22	3,08	50,01%
	2	6,09	3,24	53,18			
	3	5,69	3,06	53,89			
	4	5,48	3,04	54,98			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A fim de organizar as análises de modo decrescente, serão expostas a seguir as informações referentes ao perfil aprendizagem. Analogamente às anteriores, foram encontrados altos coeficientes de variação e desvio padrão em detrimento a médias moderadas. Destaca-se a questão 01: “Entreí na cidade viva para aprender a lidar com pessoas”, que além da média inferior a metade teve um coeficiente de variância acima dos 60%, ou seja, com altas variações à média. Isto sugere a possibilidade de os voluntários de até um ano de instituição não sentirem desenvolvimento ou aprendizado próprio e/ou alheio por meio de suas atividades.

Tabela 10 – Entrada: valores estatísticos do perfil Aprendizagem

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente de variância do perfil
Aprendizagem	1	4,80	2,92	60,85	5,91	3,06	52,45
	2	6,44	3,14	48,92			
	3	6,21	3,1	50,08			
	4	6,8	3,21	47,22			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

O perfil Afiliação, sendo o responsável por mensurar a identificação e compartilhamento de metas e anseios conjuntos (CAVALVANTE, 2012), pode servir também como indicador acerca da aderência aos objetivos institucionais. Neste pressuposto, todas as médias das questões ficaram quase na metade da escala, o que aliado aos altos coeficientes de variância e desvio-padrão sugerem heterogeneidade. Uma possível explicação para isto advém de Vasconcelos (2004) que contribui neste debate afirmando que a motivação dentro da

instituição perpassa por um elemento intrínseco, logo, não é uma relação exatamente direta e lógica, por isso, não facilmente identificável.

Tabela 11 – Entrada: valores estatísticos do perfil Afiliação

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente de variância do perfil
Afiliação	1	5,56	3,23	58,06	5,34	2,94	55,19
	2	5,40	3,03	56,19			
	3	5,42	2,83	52,41			
	4	5,22	2,97	56,97			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

O perfil egoísta trouxe as médias mais baixas juntamente com os maiores coeficientes de variância. Os baixos desvios padrões (os menores deste segmento) não necessariamente indicam ausência de dispersão, mas ocorreram em virtude dos números reduzidos quanto a estes índices. Ciente disto, apesar da heterogeneidade sugerida pelo coeficiente de variância, as baixas médias sugerem que as motivações egoístas não são tão comuns nos voluntários com menos de um ano de FCV.

Tabela 12 – Entrada: valores estatísticos do perfil Egoísta

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente de variância do perfil
Egoísta	1	1,56	1,27	81,42	2,06	1,72	85,20
	2	1,41	1,26	90,07			
	3	3,65	2,75	75,43			
	4	2,09	1,95	93,53			
	5	1,60	1,36	85,56			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Após a explanação da estatística descritiva, averiguou-se a normalidade dos dados, atestada pelos já citados testes de Kolmogorov-Smirnov. Após isto, foram feitas correlações entre ‘idade x motivações’, ‘formação acadêmica x motivações’, e ‘renda x motivações’, estas serão a seguir expostas.

Esta pesquisa não encontrou nenhuma correlação entre as motivações com idades e as rendas ou mesmo para o cruzamento delas. Aquino (2015), por sua vez, verificou que à medida que os voluntários possuem idade mais elevada, maior é sua percepção de que ‘fazem algo importante’ (perfil altruísta) e ‘busca por novos conhecimentos’ e ‘interesse em novos desafios’ (perfil aprendizagem).

Já quanto à formação acadêmica, apesar de não tão significativa, uma correlação negativa e fraca foi encontrada no perfil egoísta – vide Tabela 13. Isto sugere que quanto

maior a formação acadêmica desta categoria de voluntário, menor sua tendência em buscar apenas preencher seu tempo livre. Aquino (2015) confirmou esta informação em sua pesquisa, e acrescentou outra correlação nesta seara, apontando que à medida que o nível de escolaridade aumenta, também cresce a identificação do voluntário com o perfil altruísta.

Tabela 13 – Entrada: Correlações entre Formação acadêmica x motivações.

Perfil Sócio demográfico		Motivações	Correlação
Formação acadêmica			
Pearson Correlation	-,380	Preencher tempo livre (Ego – 02)	1
Sig. (2-tailed)	,005		

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A análise de variâncias simples (*one way*) para verificar diferenças entre grupos nas questões com várias assertivas foi realizada no SPSS Statistics 21.0® foi realizada como na primeira categoria de voluntários avaliada (expectativa), todavia, o ‘post hoc’ (parte do teste que indica quais grupos diferem entre si) acusou não haver mais de um grupo com menos de dois casos para os testes com os ‘ministérios’, estado civil e formação acadêmica. Quanto às ocupações, este mesmo teste foi aplicado normalmente, mas não encontrou nenhuma diferença entre os grupos analisados.

Já os testes T com amostras independentes – aplicados em variáveis para as quais apenas duas assertivas eram respostas possíveis – indicaram haver diferenças nas questões que abordam o gênero dos voluntários. Conforme o quadro 20 ilustra, há uma tendência de as mulheres terem maiores prospekções altruístas (especialmente nas perguntas quanto a ajudar pessoas e mudar a vida delas) e de aprendizagem (no quesito aprender algo). Além disto, as mulheres também se destacaram estatisticamente por terem menores índices no quesito preencher tempo livre do perfil egoísta. Neste campo das investigações, tal aspecto foi o único em que houve alinhamento com a pesquisa de Aquino (2015).

Quadro 20 – Comparação entre grupos nas variáveis de entrada – gênero x variáveis de motivação.

Entrada		Motivação
Diferença entre grupos	Gênero	
Masculino = 6,38 Feminino = 7,67		Altruísta - 1 “Ajudar pessoas”
Diferença entre grupos	Gênero	Motivação
Masculino = 5,42 Feminino = 6,58		
		Altruísta - 2 “Mudar a vida das pessoas”
Diferença entre grupos	Gênero	Motivação
Masculino = 6,29 Feminino = 7,19		
		Aprendizagem - 4 “Aprender algo”
Diferença entre grupos	Gênero	Motivação
Masculino = 1,67 Feminino = 1,20		
		Egoísta - 2 “Preencher tempo livre”

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Seguindo com estas investigações, a busca pelo histórico dos voluntários revelou diferenças entre grupos nas questões sobre seus familiares e nas relacionadas a terem prestado este tipo de serviço em outra instituição. O mesmo Teste T para amostras independentes revelou distinções em uma pergunta do perfil afiliação e outra do egoísta, sugerindo que a maioria dos respondentes que buscam conhecer pessoas de mesmos interesses não tem familiares com histórico no serviço voluntário e o contrário para aqueles que buscam se sentirem importantes – o quadro 21 demonstra estas afirmações.

Quadro 21 – Comparação entre grupos nas variáveis entrada – histórico familiar x variáveis de motivação.

Entrada	
Diferença entre grupos	Motivação
“Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?” Sim = 5,52 Não = 5,76	Afiliação - 1 “Conhecer pessoas de mesmos interesses”
Diferença entre grupos	Motivação
“Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?” Sim = 1,84 Não = 1,41	Egoísta - 5 “Me sentir importante”

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Quanto à comparação entre grupos sobre serem voluntários em outra instituição, os perfis altruísta e egoísta apresentaram distinções estatísticas, sendo que a maioria dos voluntários que buscam ‘ajudar pessoas’ e ‘levar esperanças aos menos favorecidos’ já prestaram este serviço em outra instituição. Por outro lado, aqueles que buscam serem reconhecidos e se sentirem importantes nunca tiveram tal experiência. Destaque ainda para aqueles que buscam preencher seu tempo livre, que responderam positivamente a tal assertiva – vide quadro 22.

Quadro 22 – Comparação entre grupos nas variáveis de entrada – ser voluntário em outra instituição x variáveis de motivação.

Entrada	
Diferença entre grupos	Motivação
“É voluntário em outra instituição?” Sim = 9,14 Não = 6,79	Altruísta - 1 “Ajudar pessoas”
Diferença entre grupos	Motivação
“É voluntário em outra instituição?” Sim = 9,38 Não = 6,85	Altruísta - 2 “Levar esperança aos menos favorecidos”
Diferença entre grupos	Motivação
“É voluntário em outra instituição?” Sim = 1,13 Não = 1,64	Egoísta - 1 “Ser reconhecido”
Diferença entre grupos	Motivação
“É voluntário em outra instituição?” Sim = 2,13 Não = 1,28	Egoísta - 2 “Preencher tempo livre”
Diferença entre grupos	Motivação
“É voluntário em outra instituição?” Sim = 1,13 Não = 1,68	Egoísta - 5 “Me sentir importante”

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

As implicações destes achados para a FCV apontam que os voluntários com motivações mais altruístas tendem a atuarem também em outras instituições, o inverso para aqueles com motivações mais próximas do perfil egoísta – a exceção daqueles que almejam preencher tempo livre.

4.1.5 Perfil sociodemográfico dos voluntários com mais de um ano de instituição

Serão agora analisados os voluntários que atuam na FCV há mais de um ano. Este público – tomando como parâmetro as datas de suas respostas – está na instituição há uma média de aproximadamente quatro anos e seis meses, sendo que nesta categoria o voluntário de atuação mais recente conta com pouco mais de um ano de atuação e o mais antigo com 11 anos de FCV.

Seu perfil sociodemográfico indica que eles possuem idade média de 34,7 anos, e são mulheres casadas com o nível superior incompleto em maioria. Comumente elas são estudantes, e possuem uma renda familiar mensal de R\$ 6.470,04. Geralmente elas foram convidadas por alguém para a FCV e possuem familiares ou amigos que já foram voluntários, assim como elas mesmas anteriormente realizaram alguma espécie de serviço desta natureza, todavia, ora não o fazem em nenhuma outra instituição. Predominantemente foram apontadas motivações religiosas como razões que influenciaram na escolha de se voluntariar (33,02%).

Conforme já explanado, analogamente a este estudo, Ageu (2015) realizou a mesma natureza de observações, estando alinhada a várias conclusões sobre os dados sociodemográficos apresentados no parágrafo anterior. De acordo com ela, os voluntários com mais de um ano de FCV possuem a maior participação de adultos – idade média de 38 anos, e em maioria são mulheres, casadas, pós-graduadas e com renda mensal média de R\$ 6.257,66 – atuando principalmente como servidoras públicas. Em fins de ilustrar o comparativo entre estas duas pesquisas, o quadro 23 as emparelha para reforçar a consistência destes achados.

Quadro 23 – Síntese dos dados sócio demográficos dos voluntários que atuam na FCV há mais de um ano da presente pesquisa e comparação com o trabalho de Ageu (2015).

PERFIL DOS CANDIDATOS – PERMANÊNCIA			
Dado demográfico	sócio	Presente pesquisa (N=113)	Ageu (2015) (N=122)
Idade		34,7 anos	38,56 anos
Gênero		Masculino = 35,7% Feminino = 64,3%	Masculino = 44% Feminino = 56%
Estado civil		a) Solteiro(a) = 42% b) Casado(a) = 49,1% c) Separado(a)/Divorciado(a) = 8% d) Viúvo(a) = 0,9%	a) Solteiro(a) = 24% b) Casado(a) = 64% c) Separado(a)/Divorciado(a) = 10% d) Viúvo(a) = 3%
Formação Acadêmica		m) Fundamental Completo = 0,9% n) Médio Incompleto = 7,1% o) Médio Completo = 4,5% p) Superior Incompleto = 33,9% q) Superior Completo = 23,2% g) Pós-graduado = 30,4%	m) Fundamental Incompleto = 1% n) Fundamental Completo = 2,3% o) Médio Completo = 5% p) Superior Incompleto = 19% q) Superior Completo = 22% g) Pós-graduado = 50%
Renda familiar mensal		Média de R\$ 6.470,04 Desvio padrão de R\$ 4.142,73	Média de R\$ 6.257,66 Desvio padrão de R\$ 3.947,98
Ocupação		o) Autônomo = 15,2% p) Servidor público = 18,8% q) Empregado de empresa privada = 22,3% r) Aposentado = 6,3% s) Dona de casa = 2,7% t) Estudante = 27,7% u) Outra = 7%	o) Autônomo = 16% p) Servidor público = 25% q) Empregado de empresa privada = 21% r) Aposentado = 4% s) Dona de casa = 4% t) Estudante = 8% u) Outra = 1%
Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?		83,8% SIM 16,2% NÃO	78% SIM 22% NÃO
Algum amigo fez/faz trabalhos voluntários?		97,3% SIM 2,7% NÃO	94% SIM 6% NÃO
Já participou de outro trabalho voluntário?		82% SIM 18% NÃO	80% SIM 20% NÃO
É voluntário em outra instituição?		17% SIM 83% NÃO	10% SIM 90% NÃO
Foi convidado por alguém a se juntar à atividade?		58,9% SIM 41,1% NÃO	55% SIM 45% NÃO
Algum destes eventos estimulou a sua busca por uma atividade voluntária? (Questão com possibilidade de marcar mais de uma alternativa)		u) ter um filho = 2,75 % v) morte de familiar = 0,91 % w) doença grave na família = 0,91 % x) ida para a faculdade = 0,91% y) Síndrome do "ninho vazio" = 0% z) mudança de emprego = 0% aa) mudança de estado civil = 1,83% bb)ter sido ajudado de alguma forma por voluntários = 13,76% cc) outro = 54,12% (33,02% motivos religiosos; 9,17% vontade própria; 5,50% ajudar alguém; 3,66% benefício próprio; 1,83% gratidão e 0,9% fazer algo importante. dd) nenhum = 24,81%	t) ter um filho = 3,28% u) morte de familiar = 1,63% v) doença grave na família = 0,82% w) ida para a faculdade = 0% x) Síndrome do "ninho vazio" = 0,82% y) mudança de emprego = 3,28% z) mudança de estado civil = 3,28% aa) ter sido ajudado de alguma forma por voluntários = 11,48% bb) outro = 69,67% (37,7% motivos religiosos; 14,75% ajudar ao próximo; 4,91% contribuir com a comunidade local; 4,09% tempo disponível; 2,45% convite de outra pessoa; 2,45% construir novas amizades; 1,63% mudança de cidade; 0,81% curiosidade e 0,81% término de um relacionamento.

Fonte: Dados da pesquisa (2016) e Ageu (2015).

Aprofundando-se nestes dados é perceptível uma média de 34,7 anos, o que juntamente com um desvio padrão de 13,44 sugerem uma média de variações entre os 21 e os 48 anos. Tais dados, somados à informação de que a mediana foi de 33 anos, sugerem que pelo menos metade deste segmento de voluntários está em idade adulta. Apesar disto, a moda foi de 19 anos; cruzando as idades com os ministérios identificou-se que este público em particular é predominante em uma área específica (o ministério ‘rede livre’).

Este perfil predominante de pessoas em idade adulta próxima da juventude demonstra alinhamento com as ideias de Szazi (2001) e Teodósio (2002), sendo que enquanto o primeiro afirma que 16% da população com idade média entre os 18 anos presta algum tipo de trabalho voluntário o segundo alega que a faixa etária do voluntariado nacional tem diminuído em virtude da busca pela autonomia profissional que normalmente demanda maior atenção para exigências curriculares/profissionais e mistura motivações altruístas com metas funcionalistas de aperfeiçoamento e aprendizagem.

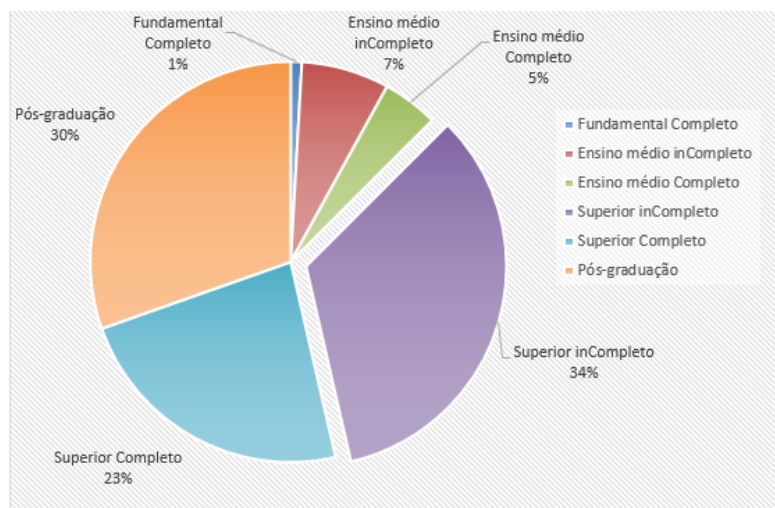
As informações de Ageu (2015) não são diferentes destas análises, apesar de sua pesquisa ter revelado uma média levemente superior (38,56 anos). O cerne de seus achados consiste na informação de que o público que permanece nestas atividades é um pouco mais amadurecido. Em outras palavras, com base nestas pesquisas é possível afirmar que o voluntário da FCV com mais de um ano de instituição é um adulto na faixa dos 37 anos. Tal informação pode ser muito útil para o entendimento da entidade acerca do seu corpo funcional, de modo a prover uma política de manutenção dele alinhada à sua predominância.

A análise por gênero e estado civil não revelou nenhuma novidade aos resultados até agora já expostos, sendo mais uma vez o quantitativo de mulheres (64,3%) superior ao de homens (35,7%), além de mais uma vez elas serem em maioria casadas. Informações análogas vieram do trabalho de Zweigenhaft et al. (1996), e para tanto estes autores explicaram tal tendência ao fato de a mulher ser associada à imagem de cuidados, o que influencia diretamente no imaginário social e pode ajudar a explicar estes números. Além disto, sendo a FCV uma instituição cristã evangélica, seus valores morais estarão alinhados com os conceitos tradicionais de família em que cada integrante possui um papel bem delimitado, e a mulher, sobretudo terá função “*intercessora e ajudadora*” (SM – CIDADE VIVA, 2015, p. 01). Possivelmente por esta razão possui maioria entre o público atuante.

A análise da escolaridade revelou volume no quantitativo de voluntários que já ingressou na graduação, sendo 87,5% da amostra com no mínimo o superior incompleto – 30,4% com a pós-graduação, 23,2% com o superior completo e uma pequena maioria de 33,9% com o nível superior incompleto. Para melhor representar estas informações a figura

11 está exposta. Ageu (2015) obteve essencialmente estes mesmos índices, destacando-se em sua amostra a elevada quantidade de pós-graduados (50%).

Figura 11 – Escolaridade dos voluntários com mais de um ano de FCV.



Fonte: Dados da pesquisa (2016).

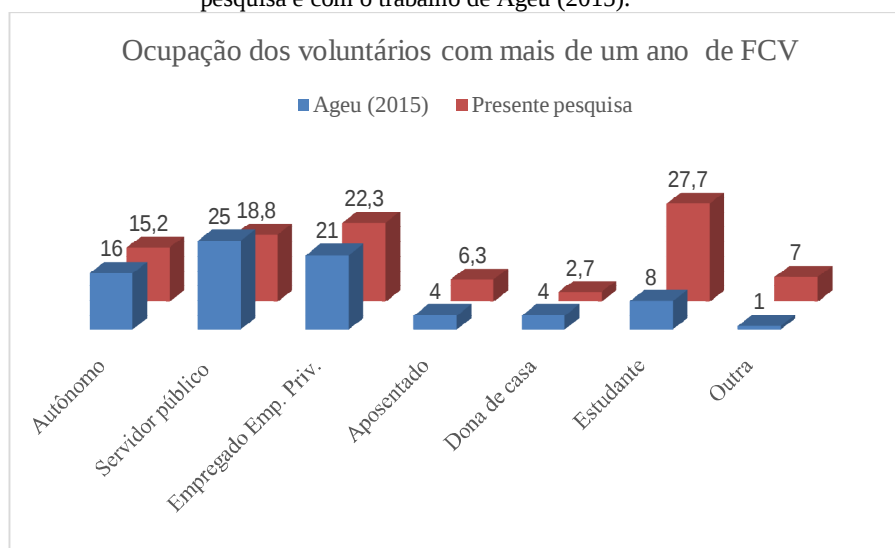
Sobre a renda, o trabalho de Ageu (2015) e o presente obtiveram praticamente os mesmos números e desvios padrões – vide quadro 23. Apesar do considerável abismo entre o limite inferior de R\$ 788,00 e o superior de R\$ 20.000,00, mesmo com o alto desvio padrão de R\$ 4.142,73, a média de mais de R\$ 6.000,00 sugere haver uma situação financeira confortável para a média do estado da Paraíba, que circunda em R\$ 474,94 (ATLAS BRASIL, 2010).

Quanto à profissão dos voluntários com mais de um ano de FCV, comparando os resultados desta pesquisa e a de Ageu (2015) houve semelhança estatística entre os números dos autônomos, servidores públicos e empregados em empresas privadas, todavia, no presente trabalho o volume de estudantes foi bastante superior, e conforme a figura 12 demonstra, foi inclusive o de maior representatividade em toda a amostra. Não é possível conjecturar explicações para tal distinção com os instrumentos de pesquisa utilizados neste trabalho, no entanto, a semelhança citada sugere haver um quantitativo considerável de ocupantes das três categorias profissionais predominantes.

Neste quesito, convém citar o trabalho de Figueiredo (2005, p. 152), sobre aposentadoria, em que ela classifica o voluntariado como uma “forma de substituir o trabalho formal, sendo que a ética capitalista parece influenciar a necessidade de manter-se ocupado e estar em constante produção”. Tendo desde seus primórdios o protestantismo um

relacionamento diferenciado com o sistema capitalista (WEBER, 2004), é possível que este público tenha um potencial considerável para atuar na FCV, logo a informação supracitada pode vir a servir para a instituição como indicador para direcionar eventuais campanhas futuras para outras categorias profissionais como os aposentados.

Figura 12 – Comparação entre as ocupações dos voluntários que atuam na FCV há mais de um ano da presente pesquisa e com o trabalho de Ageu (2015).



Fonte: Dados da pesquisa (2016) e Ageu (2015).

As próximas perguntas sociodemográficas analisadas dizem respeito ao histórico dos voluntários e emparelhando este recorte com a pesquisa de Ageu (2015) é encontrado a mesma natureza de resultados.

A começar pela constatação de que existe influência externa para a decisão de se voluntariar, seja ela familiar ou por parte de amigos, confirmada respectivamente por 83,8% e 97,3% dos respondentes. Estes resultados coadunam com os achados de Anderson e Moore (1978) que, em um estudo análogo, chegaram essencialmente a estas mesmas conclusões para os voluntários com renda acima da média regional (tal qual os dessa amostra). Silva et al. (2004) também confirma estas informações quando cita aspirações familiares como causas para o voluntariado.

A maioria dos entrevistados (82%) respondeu positivamente a pergunta sobre já terem participado como voluntários em outra instituição. Isto sugere a possibilidade de a anterior participação em outra organização ter influência para a manutenção na atividade. Em contrapartida, a questão sobre atualmente ser voluntário em outra entidade teve o oposto de respostas (83%). Analisando o contexto destes dados, é possível afirmar que os voluntários de

mais de um ano de instituição já tiveram experiências voluntárias em outras organizações, mas atualmente as aplicam apenas na FCV.

Sobre o convite de alguém para ingresso na atividade, a maioria dos respondentes confirmou que o recebeu. Todavia, tal qual afirmado por Ageu (2015), a diferença não é considerável, o que compromete a possibilidade de conclusões sobre o tema, no entanto, reforça a possibilidade das especulações acerca da orientação interna de os voluntários se manterem reservados, não convidando indiscriminadamente outras pessoas para atuar na FCV.

Sobre os eventos estimularem a busca pelo voluntariado, novamente as oito assertivas dispostas no questionário não foram suficientes para abarcar as respostas, pois a opção “Outros” foi apontada por mais da metade dos respondentes. Dentro desta alternativa os respondentes indicaram motivos religiosos (33,02%), mais uma vez como destaque.

4.1.6 Motivação dos voluntários com mais de um ano de instituição

Seguindo a tendência demonstrada no grupo anterior, as motivações desta categoria de voluntários tiveram médias moderadas. Por meio do quadro 24, que elenca estas informações e as emparelha com os dados da pesquisa de Ageu (2015), é possível comparar ambas as pesquisas e perceber uma leve diminuição em todas as médias. Além disto, o presente trabalho contou com maiores índices de dispersão – desvio padrão e coeficiente de variação – o que demonstra haver uma maior dissipação entre eles. Todavia, confrontando com o grupo anteriormente analisado (voluntários com até um ano de FCV) é possível perceber um sensível aumento nas médias em relação ao grupo anterior, além de uma menor dissipação entre os dados.

Em ordem decrescente, as médias estão ordenadas pelo perfil altruísta, aprendizagem, justiça social, afiliação e egoísta, logo, mais uma vez houve harmonia com a teoria de base (CAVALCANTE, 2012).

Quadro 24 – Permanência: Perfil das motivações em comparação com a pesquisa de Ageu (2015).

Perfil	Motivações	Questão	Média Presente pesquisa	Média Ageu (2015)	Desv. Padrão pesquisa atual	Desv. Padrão Ageu (2015)	C.V. (%) pesquisa atual	C.V. (%) Ageu (2015)
Altruísta	Ajudar pessoas	1	8,04	8,82	2,32	1,44	28,92	16,33
	Mudar a vida das pessoas	2	7,37	7,78	2,58	2,07	35,10	26,56
	Levar esperança ao menos favorecidos	3	7,66	8,59	2,56	1,78	33,43	20,73
	Ajudar pessoas a ter melhor oport. de viver	4	7,41	8,36	2,52	1,73	34,08	20,63
	Trabalho importante	5	7,95	8,92	2,59	1,74	32,63	19,48
	Média do grupo		7,68	8,49	2,51	1,75	32,83	20,74
Justiça Social	Ajudar comunidades	1	7,38	8,41	2,68	1,87	36,36	22,21
	Corrigindo injustiças sociais	2	6,21	7,02	2,82	2,58	45,45	36,70
	Melhorar a qualidade de vida nas comunidades	3	6,49	7,47	2,72	2,28	42,03	30,48
	Colaborar na busca pelos direitos sociais da comunidade	4	6,18	7,65	2,76	2,44	44,81	31,86
	Média do grupo		6,78	7,80	2,69	2,18	40,29	28,39
Afiliação	Estar com pessoas de mesmos interesses	1	6,86	8,01	2,80	2,49	40,90	31,13
	Fazer parte de um grupo	2	6,96	7,97	2,94	2,60	42,27	32,60
	Fazer novos amigos	3	5,85	6,42	3,19	2,97	54,59	46,20
	Conviver com outras pessoas	4	6,18	6,47	3,11	2,65	50,45	40,92
	Média do grupo		6,33	6,95	3,08	2,74	49,10	39,90
Aprendizagem	Aprender a lidar com pessoas	1	7,08	7,62	2,95	2,59	41,64	33,92
	Aprender novos conhecimentos	2	7,80	8,50	2,69	2,15	34,54	25,26
	Ter novos desafios e experiências	3	7,91	9,00	2,70	1,40	34,24	15,53
	Aprender algo	4	7,85	8,67	2,75	2,00	35,08	23,12
	Média do grupo		7,39	8,14	2,83	2,17	38,92	27,54
Egoísta	Ser reconhecido	1	3,69	4,06	2,89	3,07	78,27	75,80
	Preencher tempo livre	2	2,60	2,78	2,58	2,97	99,57	106,76
	Sentir-me melhor como pessoa	3	6,17	7,42	3,18	2,63	51,59	35,41
	Estar com boa autoestima	4	4,43	5,09	3,19	3,43	72,09	67,41
	Me sentir importante	5	5,43	6,31	3,60	3,50	66,30	55,36
	Média do grupo		4,46	5,13	3,08	3,12	73,56	68,14

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Averiguando pontualmente cada um dos perfis, é possível colher mais informações para análises. Conforme a Tabela 14 atesta, o perfil altruísta mais uma vez obteve as maiores médias de motivações e menores desvios padrão e coeficiente de variância, o que torna possível afirmar que o voluntário da FCV possui predominantemente motivações altruístas para continuar na instituição.

Tabela 14 – Permanência: valores estatísticos do perfil altruísta

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coeficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coeficiente de variância do perfil
Altruísta	1	8,04	2,32	28,92	7,68	2,51	32,83
	2	7,37	2,58	35,10			
	3	7,66	2,56	33,43			
	4	7,41	2,52	34,08			
	5	7,95	2,59	32,63			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

O segundo maior perfil foi o Aprendizagem (Tabela 15), o que revela uma diretriz funcionalista de benefício mútuo em grande parte dos voluntários, afinal, apesar dos altos índices de dispersão encontrados, a alta média indica que grande parte dos entrevistados não nega a busca por evolução própria por meio da interação grupal (CAVALCANTE, 2012). Apesar disto, a aparição de vantagens recíprocas não classificam os voluntários como indivíduos em relações de troca (WILSON, 2000), apenas atesta seu exercício de atentar a causa-consequência de suas atividades (LE MOS et al. 2008).

Tabela 15 – Permanência: valores estatísticos do perfil Aprendizagem

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coeficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coeficiente de variância do perfil
Aprendizagem	1	7,08	2,95	41,64	7,39	2,83	38,92
	2	7,80	2,69	34,54			
	3	7,91	2,70	34,24			
	4	7,85	2,75	35,08			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Na terceira posição está o perfil Justiça Social e Cavalcante (2012) o explica como o exercício da cidadania em perspectiva local. Neste sentido, Wilson (2000) traz as seguintes observações: o voluntarismo é mais intenso em pessoas arraigadas ao sentimento cívico. No presente estudo, apesar das respostas moderadas, verificam-se altos coeficientes de variância (mais de 40%) e desvios padrão, o que indica heterogeneidade na amostra (Tabela 16). Logo,

não é permissivo atribuir esse citado civismo a todo este grupo. Todavia, uma parte dele adere a este viés de citação cívica, por isso convém então rememorar Cançado et al. (2011), que em seu trabalho afirmam que as ações cidadãs não são motivadas apenas por influências racionais, mas existem elementos emocionais ou afetivos, o que por sua vez adentra em um subjetivismo também abordado pelo perfil afiliação.

Este, por sua vez, seguindo a ordem decrescente da média dos perfis, vem na penúltima posição (Tabela 17), e é definido por Cavalcante (2012) como o sentimento subjetivo de contribuir por meio de algo próprio com o bem estar alheio em um espaço organizacional específico. Apesar de sua média moderada, seu alto desvio padrão e coeficiente de variância (ambos em quase metade dos respondentes) apontam uma considerável heterogeneidade dentro desta amostra.

Tabela 16 – Permanência: valores estatísticos do perfil Justiça Social.

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coeficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coeficiente de variância do perfil
Justiça Social	1	7,38	2,68	36,36	6,78	2,69	40,29
	2	6,21	2,82	45,45			
	3	6,49	2,72	42,03			
	4	6,18	2,76	44,81			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Tabela 17 – Permanência: valores estatísticos do perfil Afiliação

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coeficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coeficiente de variância do perfil
Afiliação	1	6,86	2,80	40,90	6,33	3,08	49,10
	2	6,96	2,94	42,27			
	3	5,85	3,19	54,59			
	4	6,18	3,11	50,45			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

O perfil com menor média foi o Egoísta (Tabela 18). Apesar da média menor que a metade (4,46), o alto desvio padrão e coeficiente de variância de mais de 70% sugerem a existência de grandes distinções dentro da amostra. Destaca-se neste quesito a questão 2: ‘permaneço na cidade viva porque estou preenchendo tempo livre’, que além de ter sido a menor média (2,60) seu desvio padrão foi muito aproximado (2,58) e seu coeficiente de variância foi de quase 100%, o que dificulta conclusões sobre este aspecto.

Tabela 18 – Permanência: valores estatísticos do perfil Egoísta

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente de variância do perfil
Egoísta	1	3,69	2,89	78,27	4,46	3,08	73,56
	2	2,60	2,58	99,57			
	3	6,17	3,18	51,59			
	4	4,43	3,19	72,09			
	5	5,43	3,60	66,30			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Mas além destas análises descritivas, assim como nos outros grupos, foram realizados os testes de Kolmogorov-Smirnov para averiguar a normalidade dos dados. Depois de confirmada tal hipótese, foram realizadas correlações entre ‘idade x motivações’, ‘formação acadêmica x motivações’, e ‘renda x motivações’.

Na primeira série de comparações, o perfil justiça social revelou duas correlações positivas. Uma delas foi bem fraca e a outra fraca, ambas do cruzamento ‘idade por motivações’, sendo a segunda delas altamente significativa – vide Tabela 19. Isto significa dizer que existe uma tendência de que quanto maior a idade dos voluntários com mais de um ano de FCV, maiores as motivações por ‘Melhorar a qualidade de vida das comunidades’ e ‘Colaborar na busca dos direitos sociais das comunidades’. Ageu (2015), ao realizar este mesmo tipo de análise, chegou à conclusão de que quanto maior a idade dos voluntários, maior a percepção deles de que com a realização da atividade voluntária estão conseguindo “ajudar pessoas”. Além disto, segundo sua pesquisa, quanto mais velho o voluntário menos preocupado ele está em fazer parte de grupos e/ou constituir novos amigos. Tais informações indicam que o aumento da idade contribui positivamente nos fatores motivacionais altruístas e de justiça social.

Tabela 19 – Permanência: Correlações entre idade x motivações.

Perfil Sociodemográfico		Motivações	Correlação
Idade			
Pearson Correlation	,213	Melhorar a qualidade de vida das comunidades (Jus – 03)	1
Sig. (2-tailed)	,026		
Pearson Correlation	,334	Colaborar na busca dos direitos sociais das comunidades (Jus – 04)	2
Sig. (2-tailed)	,000		

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Quanto à formação acadêmica, o perfil afiliação apresentou uma correlação bem fraca e negativa na questão 03 deste perfil (tabela 20), o que sugere que quanto maior a escolaridade, menor a preocupação com ‘fazer novos amigos’. Aquino (2015), por sua vez,

apontou que à medida que o nível de escolaridade aumenta, também cresce a identificação do voluntário com o perfil altruísta.

Tabela 20 – Permanência: Correlações entre formação acadêmica x motivações.

Perfil Sociodemográfico		Motivações	Correlação
Formação acadêmica			
Pearson Correlation	-,216	Fazer novos amigos (Afi – 03)	1
Sig. (2-tailed)	,023		

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Sobre a renda foram encontradas quatro correlações negativas (tabela 21), o que indica haver uma relação inversamente proporcional entre a renda e o anseio de “fazer parte de um grupo”, “aprender a lidar com pessoas”, “buscar novos desafios” e “aumentar a autoestima”, sendo esta última pouco significativa. Sendo apontadas duas vezes, o perfil aprendizagem destaca-se na indicação de que quanto maior a renda do voluntário, menores suas motivações neste sentido. Ageu (2015) afirmou que à medida que diminui a renda, aumenta a percepção de que se está fazendo novos amigos no voluntariado. Além disto, ele identificou que a renda não é um fator determinante para que os voluntários busquem o aprendizado como fator de motivação à continuidade no trabalho voluntário.

Tabela 21 – Permanência: Correlações entre renda x motivações.

Perfil Sociodemográfico		Motivações	Correlação
Renda			
Pearson Correlation	-,253	Fazer parte de um grupo (Afi. – 02)	1
Sig. (2-tailed)	,017		
Pearson Correlation	-,323	Aprender a lidar com pessoas (Apr. – 01)	2
Sig. (2-tailed)	,002		
Pearson Correlation	-,246	Buscar novos desafios (Apr. – 03)	3
Sig. (2-tailed)	,019		
Pearson Correlation	-,207	Aumentar Autoestima (Ego. 04)	4
Sig. (2-tailed)	,048		

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Para este grupo de voluntários, nas investigações de correlação, foi averiguada uma nova natureza de observações: o tempo de atuação na organização. E, neste sentido, o perfil aprendizagem se destacou com correlações negativas (tabela 22), apesar de pouco significantes. Isto indica que quanto mais tempo o voluntário passa na FCV menor sua preocupação com a apreensão de ‘novos conhecimentos’ ou de ‘algo’. Uma possível explicação para este quadro advém da percepção destes voluntários de que já vivenciaram tudo que a experiência do voluntariado pode proporcionar. Esta informação torna-se relevante para a instituição, pois em longo prazo tais integrantes podem se desencantar de suas atividades por não enxergarem novos desafios nelas – possivelmente, existem voluntários que

não enxergam isto como uma problemática, por isto, cabe a FCV processar esta informação conforme a julgue útil para seus planejamentos.

Ageu (2015) encontrou outras correlações. Ela descobriu que quanto mais tempo de serviço na instituição, mais ele entende que sua participação nas atividades tem conseguido mudar a vida dos beneficiados. Além disto, há a compreensão de que quanto mais tempo de permanência no trabalho voluntário, maiores as oportunidades de conquistar “novos amigos” e “conviver com outras pessoas”.

Tabela 22 – Permanência: Correlações entre tempo de atuação x motivações.

Perfil Sociodemográfico		Motivações	Correlação
Tempo de atuação			
Pearson Correlation	-,227	Aprender novos conhecimentos (Apr – 02)	1
Sig. (2-tailed)	,044		
Pearson Correlation	-,231	Aprender algo (Apr – 04)	2
Sig. (2-tailed)	,039		

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Após a verificação das correlações, foram executadas análises de variâncias simples (*one way*). No entanto, tal qual ocorreu com o grupo anterior, o SPSS Statistics 21.0® não executou o ‘post hoc’, que revela a existência de diferenças entre grupos e a localização delas, por ter acusado haver mais de um grupo com menos de dois casos, na investigação dos Ministérios, do estado civil, formação acadêmica e dos anos de atuação na FCV.

Já na variável ocupação, a ANOVA revelou haver distinção no perfil Justiça Social, especificamente na quarta questão: ‘colaborar na busca dos direitos sociais nas comunidades’ entre os servidores públicos e os estudantes – vide quadro 25. O fato de os servidores públicos terem médias maiores sugere que eles possuem uma tendência a buscar esta colaboração mais que os estudantes. Considerando que estes são maioria dentro deste público, tal informação faz-se relevante para que a instituição direcione os estudantes para outra natureza de atividades.

Quadro 25 – Comparação entre grupos nas variáveis de permanência – ocupação x variáveis de motivação.

Permanência	
Ocupação	Média das variáveis de motivação Justiça Social – 4 (Colaborar na busca dos direitos sociais nas comunidades)
Servidor Público; Média = 7,47	Estudante; Média = 4,53

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Utilizados nas assertivas cujas respostas eram binomiais, os Testes T para amostras independentes concluíram as investigações sobre eventuais diferenças entre os grupos nos voluntários com mais de um ano de FCV.

Tais análises quanto a gênero revelaram que os homens possuem maiores médias nas terceiras perguntas dos perfis afiliação e egoísta. O que sugere que eles possuem uma tendência a permanecerem no voluntariado mais que as mulheres na busca por ‘fazer novos amigos’ e por estarem com boa autoestima – vide quadro 26. Ageu (2015) encontrou outras distinções estatísticas entre grupos, segundo ela, os voluntários do gênero feminino possuem médias mais elevadas nos perfis ‘Altruísta’, ‘Justiça Social’ e ‘Aprendizado’ que os do gênero masculino.

Quadro 26 – Comparação entre grupos nas variáveis de permanência – gênero x variáveis de motivação.

Permanência		Motivação
Diferença entre grupos		Motivação
Gênero		Afiliação - 3
Masculino = 6,65	Feminino = 5,40	“Fazer novos amigos”
Diferença entre grupos		Motivação
Gênero		Egoísta - 3
Masculino = 5,38	Feminino = 3,90	“Estou com boa autoestima”

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A análise pelo Teste T dos questionamentos acerca do histórico dos voluntários nas perguntas sobre familiares ou amigos com experiência na prática voluntária revelaram distinções no perfil afiliação e egoísta nas perguntas 3, 1 e 5 correspondentes ao seu perfil, respectivamente (vide quadro 27).

Quadro 27 – Comparação entre grupos nas variáveis de permanência – Histórico familiar x variáveis de motivação.

Permanência		Motivação
Diferença entre grupos		Motivação
“Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?”		Afiliação - 3
Sim = 6,12	Não = 4,18	“Fazer novos amigos”
Diferença entre grupos		Motivação
“Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?”		Egoísta - 1
Sim = 4,02	Não = 2,06	“Ser reconhecido”
Diferença entre grupos		Motivação
“Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?”		Egoísta - 5
Sim = 5,83	Não = 3,00	“Me sentir importante”

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Quadro 28 – Comparação entre grupos nas variáveis de permanência – Histórico de amigos x variáveis de motivação.

Permanência		Motivação
Diferença entre grupos		Motivação
“Algum amigo fez/faz trabalhos voluntários?”		Egoísta - 5
Sim = 5,26	Não = 9,67	“Me sentir importante”

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Isto significa dizer que a maioria dos voluntários que buscam ‘fazer novos amigos’, ‘ser reconhecidos’ ou ‘se sentirem importantes’ possuem familiares que já atuaram voluntariamente em alguma organização. Por outro lado, conforme o quadro 28 ilustra, a maioria dos que desejam se sentir importantes não possuem amigos com experiência nesta atividade.

4.1.7 Motivação para a saída dos voluntários

Para finalizar o atendimento dos cinco objetivos específicos deste trabalho, as investigações a seguir almejavam o entendimento de eventuais razões para o abandono da prática voluntária na organização pesquisada. Para tanto, conforme descrito na metodologia deste estudo, foram analisados separadamente os dois grupos que já atuam na instituição – portanto, a análise sociodemográfica destes voluntários já foi exposta nos quadros 18 e 23. Sob tal meta, em harmonia com a teoria de base (CAVALCANTE, 2012), foram elencadas três variáveis para estudo: Escassez de recursos, motivos religiosos e motivos pessoais (vide quadro 8).

Convém esclarecer que a averiguação deste momento do trabalho voluntário é parte fundamental do Modelo Estrutural de Motivação no Trabalho Voluntário (CAVALCANTE, 2012), logo, não pôde ser deslocado deste estudo, apesar de apresentar um perfil um tanto quanto diferente dos outros grupos analisados.

A teoria de base demonstrou que as motivações para a eventual saída advinham de fatores alheios a prática voluntária em si. Por terem características diferentes, então, não foi utilizada para este grupo as mesmas estruturas de exposições das análises dos resultados. Sobre todas estas observações, é relevante citar que são conjecturas sobre eventuais razões para saída, afinal, a amostra diz respeito a agentes em atividade na instituição pesquisada e não egressos dela.

As variáveis foram mensuradas conforme oito perguntas, descritas no quadro 29 de acordo com a divisão de perguntas de cada uma delas. Neste mesmo quadro estão emparelhados os resultados obtidos na pesquisa de Aquino (2015). É perceptível uma proximidade nos resultados de ambos os estudos, contudo, a presente pesquisa conta com menores variações quanto aos índices de dispersão. A seguir, serão expostas as análises realizadas na motivação para saída dos voluntários com até um ano de FCV.

Quadro 29 – Saída (entrada): Variáveis motivacionais analisadas em comparação com a pesquisa de Aquino (2015).

Variável	Motivações	Questão	Média Presente pesquisa	Média Aquino (2015)	Desv. Padrão pesquisa atual	Desv. Padrão Aquino (2015)	C.V. (%) pesquisa atual	C.V. (%) Aquino (2015)
Escassez de recursos	Falta de recursos	1	1,15	1,43	0,59	1,51	51,89	105,54
	Falta de voluntários	2	1,07	1,54	0,26	1,71	24,61	111,45
	Falta de apoio governamental	3	1,09	1,30	0,55	1,32	51,12	101,59
	Média do grupo		1,10	1,42	0,47	1,51	42,54	106,20
Motivos Religiosos	Perda da fé em Deus	1	4,50	4,06	3,59	3,69	79,80	90,78
	Falta de amor ao próximo	2	3,65	3,92	3,25	3,45	89,28	87,92
	Média do grupo		3,08	3,99	2,44	3,56	70,54	89,09
Motivos Pessoais	Falta de tempo	1	2,24	2,46	2,21	2,53	98,82	102,84
	Residir em outro bairro	2	2,11	1,89	1,93	2,17	91,86	114,46
	Aumento da minha carga de trabalho	3	2,07	2,24	2,01	2,45	97,26	109,66
	Média do grupo		2,14	2,20	2,06	2,39	95,98	108,68

Fonte: Dados da pesquisa (2016) e Aquino (2015).

Com fins didáticos a tabela 23 separa o primeiro grupo analisado: as três questões referentes à ‘escassez de recursos’. As baixas médias, seguidas por um desvio padrão relativamente alto (a exceção da pergunta referente à ‘Falta de voluntários’), sugere uma considerável heterogeneidade dentro da amostra. O coeficiente de variância de mais da metade nas questões 1 e 3 demonstra a dificuldade de formar conclusões sobre esta variável. Todavia, mesmo em uma perspectiva extremista dos desvios padrões, o limite superior de oscilação deles permaneceria em um valor médio baixo por questão, o que serve como indicador de que a escassez de recursos (físicos, humanos ou governamentais) não se configura como um desafio para a instituição avaliada na visão destes voluntários.

Tabela 23 – Saída (entrada): valores estatísticos da variável escassez de recursos.

Variável	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coeficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coeficiente de variância do perfil
Escassez de recursos	1	1,15	0,59	51,89	1,10	0,47	42,54
	2	1,07	0,26	24,61			
	3	1,09	0,55	51,12			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Apesar das médias abaixo da metade (tabela 24), os motivos religiosos foram os mais expressivos das motivações para saída da FCV. Possivelmente tal destaque advém da natureza

religiosa da instituição, em que determinados voluntários ao ‘perderem a fé em Deus’ ou ‘faltarem com o amor ao próximo’ não se sentiriam estimulados a permanecerem voluntariamente em atividade. Ferrarino (2003) sugere uma explicação para isto levantando a questão da influência religiosa nas instituições da América latina, pois, o cristianismo foi diretriz para colonização (KOSHIBA; PEREIRA, 2006).

Tabela 24 – Saída (entrada): valores estatísticos da variável motivos religiosos.

Variável	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente de variância do perfil
Motivos Religiosos	1	4,50	3,59	79,80	3,08	2,44	70,54
	2	3,65	3,25	89,28			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Por fim, a tabela 25 traz a discussão na variável ‘motivos pessoais’, que tal qual a primeira trouxe uma amostra bastante heterogênea, com baixas médias, altos desvios padrões (em relação à média) e o mais alto dos coeficientes de variação, o que lhe rende o destaque por ter a maior dispersão entre os dados. Por outro lado, tal cenário pode significar que o compromisso com a FCV dos voluntários com menos de um ano de atuação é superior a fatores pessoais como ‘falta de tempo’, ‘mudança de bairro’ ou ‘aumento da carga de trabalho’.

Tabela 25 – Saída (entrada): valores estatísticos da variável motivos pessoais.

Variável	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coefficiente de variância do perfil
Motivos Pessoais	1	2,24	2,21	98,82	2,14	2,06	95,98
	2	2,11	1,93	91,86			
	3	2,07	2,01	97,26			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Estas mesmas variáveis foram avaliadas com outras ferramentas por meio da aplicação de testes, como correlações, análises de variância (ANOVA *one way*) e Testes T para amostras independentes. Quanto às correlações, foram realizados tais testes em todas as perguntas cabíveis do questionário, no entanto apenas em três houveram achados. Analogamente, procedeu-se com a ANOVA para todos os grupos de questionamentos,

todavia, à exceção da ‘ocupação’, o ‘post hoc’ não pôde ser executado para demonstrar eventuais diferenças.

A primeira correlação foi referente à idade e está exposta na tabela 26. Na variável ‘motivos pessoais’, na pergunta referente à ‘falta de tempo’ foi identificada alta significância e uma correlação negativa e fraca, o que significa dizer que quanto maior a idade, menor a percepção de que dificuldades por falta de tempo seriam razões para sair da FCV.

Tabela 26 – Saída (entrada): Correlações entre idade x motivações.

Perfil Sociodemográfico		Motivações	Correlação
Idade			
Pearson Correlation	-,358	Falta de tempo (Pes – 01)	1
Sig. (2-tailed)	,008		

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A segunda correlação foi correspondente ao gênero da amostra. Nesta, a relação foi bem fraca e pouco significativa (Tabela 27), porém, sugere que existe alguma ligação entre o sexo dos respondentes e os motivos religiosos, especificamente no quesito falta de amor ao próximo. A fim de buscar conclusões mais precisas sobre este ponto, o teste T para amostras independentes foi executado, e conforme o quadro 30 aponta, existe um maior quantitativo de mulheres que caso perdessem seu amor pelo próximo se afastariam das atividades voluntárias na FCV.

Tabela 27 – Saída (entrada): Correlações entre gênero x motivações.

Perfil Sociodemográfico		Motivações	Correlação
Gênero			
Pearson Correlation	,295	Falta de amor ao próximo (Rel – 02)	1
Sig. (2-tailed)	,030		

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Quadro 30 – Comparação entre grupos na variável saída (entrada) – gênero x variáveis de motivação.

SAÍDA (ENTRADA)	
Diferença entre grupos	Motivação
Gênero	Motivos religiosos - 2
Masculino = 2,58 Feminino = 4,50	“Falta de amor ao próximo”

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A terceira e última correlação foi a mais significativa e menos fraca e correspondeu à ocupação dos voluntários (Tabela 28). No entanto, este grupo corresponde a um coletivo de sete possíveis respostas, então na busca por constatações mais pontuais, foi executada a ANOVA (*one way*) para descobrir em que quesito está a aproximação, todavia nenhuma informação foi encontrada com tais testes. Isto sugere a necessidade de buscar outros instrumentos, por ora inviáveis neste trabalho, para análise deste quesito.

Tabela 28 – Saída (entrada): Correlações entre ocupação x motivações.

Perfil Sociodemográfico		Motivações	Correlação
Ocupação			
Pearson Correlation	-,374	Residir em outro bairro (Pes – 02)	1
Sig. (2-tailed)	,005		

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

O trabalho de Aquino (2015) revelou nas três variáveis acima avaliadas baixas médias e desvio padrões, em contrapartida um alto coeficiente de variância, o que significa dizer que a amostra é bastante heterogênea – havendo, então, grandes oscilações nas respostas.

Nas verificações de correlações, apenas uma teve significância estatística (ainda que bem fraca), a ‘renda x apoio do governo’, o que sugere que quanto maior a renda familiar do voluntário maior sua percepção quanto a possibilidade de saída da instituição caso falte apoio governamental.

Analisando os ministérios pontualmente, Aquino (2015) destacou o ‘Esperança Viva’, como aquele de maior média de voluntários que sairiam por “Falta de recursos”. O inverso se percebe no “Coral Louvor”, pois foi o de menor média neste quesito; o que implica dizer que a presença de recursos é mais importante naquele ministério e menos neste. O “Esperança Viva” também se destacou em outro quesito do fator motivos pessoais, desta vez na pergunta quanto a “Falta de tempo”, pois obteve a maior média; analogamente às informações anteriores. O inverso deu-se com o “Criança Viva”, que teve a menor média neste questionamento.

A busca por diferenças significativas entre os grupos revelou que aqueles sem familiares envolvidos no trabalho voluntário entendem que o “amor ao próximo” não seria sua motivação principal para a saída das atividades. Em contrapartida, os que possuem familiares voluntários acreditam, em menor intensidade, que não teriam sua saída motivada pela “falta de amor ao próximo”.

Com base nestes trabalhos, é possível afirmar que a falta de recursos, mudanças de natureza espiritual ou mesmo a alteração de rotinas pessoais não influenciam significativamente para a decisão de saída dos voluntários com menos de um ano de FCV de suas atividades. Tal constatação demonstra compromisso dos voluntários com suas obrigações na organização estudada, destacando-se o fator religioso entre os avaliados.

Conforme já exposto, houve outro segmento analisado no grupo de saída, aqueles voluntários com mais de um ano de instituição. Suas motivações estão elencadas no quadro 31 e suas avaliações serão agora expostas.

Quadro 31 – Saída (permanente): Variáveis motivacionais analisadas em comparação com a pesquisa de Ageu (2015).

Variável	Motivações	Questão	Média Presente pesquisa	Média Ageu (2015)	Desv. Padrão pesquisa atual	Desv. Padrão Ageu (2015)	C.V. (%) pesquisa atual	C.V. (%) Ageu (2015)
Escassez de recursos	Falta de recursos	1	1,34	1,36	1,18	1,28	88,26	94,06
	Falta de voluntários	2	1,35	1,78	0,92	1,95	68,77	109,33
	Falta de apoio governamental	3	1,14	1,33	0,56	1,17	49,63	88,31
	Média do grupo		1,28	1,49	0,89	1,18	68,89	101,82
Motivos Religiosos	Perda da fé em Deus	1	4,72	4,64	3,61	3,81	76,46	82,12
	Falta de amor ao próximo	2	4,20	4,53	3,45	3,81	82,21	84,12
	Média do grupo		4,46	4,59	3,59	3,80	79,34	82,94
Motivos Pessoais	Falta de tempo	1	2,39	2,29	2,20	2,13	92,14	93,09
	Residir em outro bairro	2	1,56	1,72	1,26	1,91	80,58	110,79
	Aumento da minha carga de trabalho	3	2,01	2,28	1,90	2,05	94,61	89,63
	Média do grupo		1,99	2,10	1,79	2,04	89,11	97,31

Fonte: Dados da pesquisa (2016) e Ageu (2015).

A variável ‘escassez de recursos’ demonstrou médias muito baixas, que por sua vez tiveram desvios padrão e coeficientes de variâncias proporcionalmente altos (Tabela 29). Destacou-se no extremo inferior as respostas quanto à ‘falta de apoio governamental’, que tiveram os menores índices e coeficientes de dispersão, o que sugere que seja este o fator que menos interfere em uma possível desistência da prática voluntária na FCV. Este relevo provavelmente advém da compreensão de que a organização estudada apesar das parcerias governamentais não é dependente deste tipo de amparo para sobrevivência. Além disto, o sentimento de ajudar determinados públicos quando o Estado é deficitário é inerente à prática voluntária (PILATI; HEES, 2011).

Tabela 29 – Saída (permanência): valores estatísticos da variável escassez de recursos.

Variável	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coeficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coeficiente de variância do perfil
Escassez de recursos	1	1,34	1,18	88,26	1,28	0,89	68,89
	2	1,35	0,92	68,77			
	3	1,14	0,56	49,63			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Na variável ‘motivos religiosos’, apesar de serem médias relativamente baixas, por mais uma vez elas foram as mais significantes da amostra. Landim (2001) afirma que em solo

nacional a religião é a principal motivação para a prática voluntária. Fernandes (1994) vai mais a fundo nesta ideia, e pontua como inerente a prática cristã o obrigatório exercício de doar-se sem contrapartida. Este mesmo autor (1994, p. 123-125) traz contribuições para o objeto de estudo com sua visão acerca do que ele chama de '*movimento evangélico*', conjuntura social que pressiona seus praticantes a se apresentarem como modelos de vida missionários.

Uma demonstração disto é o quantitativo de 33,02% que declarou motivos religiosos como razões para a busca pelo voluntariado (quadro 23). O foco religioso é então notório dentro da organização pesquisada, e mesmo com o alto coeficiente de variância (demonstrado na Tabela 30), por todos os elementos colhidos em análises anteriores, consiste em um viés com considerável relevância motivacional para eventual saída da FCV.

Tabela 30 – Saída (permanência): valores estatísticos da variável motivos religiosos.

Variável	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coeficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coeficiente de variância do perfil
Motivos Religiosos	1	4,72	3,61	76,46	4,46	3,59	79,34
	2	4,20	3,45	82,21			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A última variável diz respeito a motivos pessoais para abandono da prática voluntária na FCV. As baixas médias, aliadas a relativamente altos desvios padrão e coeficiente de variância sugerem dispersão dos dados (Tabela 31). Com base nisto, é possível afirmar então que há uma tendência de que motivos pessoais como dificuldades de tempo, mudança de endereço ou aumento da carga de trabalho não interfira nos voluntários que atuam há mais de um ano na instituição. Uma possível explicação para tal resultado provavelmente advém de situações parecidas com as propostas que os respondentes já vivenciaram durante os quatro anos e seis meses (média deste grupo) que atuam na instituição.

Tabela 31 – Saída (permanência): valores estatísticos da variável motivos pessoais.

Variável	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coeficiente de variância da questão	Média do perfil	Desvio padrão do perfil	Coeficiente de variância do perfil
Motivos Pessoais	1	2,39	2,20	2,13	1,99	1,79	89,11
	2	1,56	1,26	1,91			
	3	2,01	1,90	2,05			

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Na busca por se aprofundar ainda mais nestes dados, outros testes foram realizados. Todavia, a execução da correlação entre as variáveis motivacionais acima com a idade, renda, formação acadêmica e ocupação familiar não revelou nenhuma aproximação. A fim de averiguar diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, também foram realizados os testes ANOVA (*one way*), no entanto, nada foi encontrado.

Por fim, o Teste T para variáveis independentes trouxe como informação uma distinção na variável ‘motivos pessoais’. No questionamento sobre a falta de tempo, o maior quantitativo de respondentes negou a existência de familiares que fez ou fizeram trabalho voluntário (quadro 32).

Quadro 32 – Comparação entre grupos na variável saída (permanente) – Histórico familiar x variáveis de motivação.

SAÍDA (PERMANENTE)	
Diferença entre grupos	Motivação
“Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?”	Motivos pessoais - 1 “Falta de tempo”
Sim = 2,23 Não = 3,39	

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Estas mesmas análises foram realizadas por Ageu (2015), e, segundo ela, confirmou os mesmos resultados deste estudo: as questões de cunho religioso são as com mais potencial para levar os voluntários a eventual desistência, seguidas pelas situações de cunho pessoal, e por fim, as relacionadas à escassez de recursos.

Sua busca por correlações nesta esfera revelou uma moderada no quesito Idade x escassez de recursos (especialmente no quesito “falta de apoio governamental”), mostrando-se como uma potencial razão para a desistência da atuação à medida que a média de idade cresce. Diferenciando por gênero, ficou nítida a distinção entre os homens que obtiveram maiores médias nos motivos religiosos (especificamente na questão acerca da saída ‘caso perdesse a fé em Deus’) e pessoais (‘falta de tempo’ e ‘aumento de carga de trabalho’) que o público feminino.

Como comentário final destas análises, antes de expor as considerações finais deste trabalho, é notória a harmonia destes estudos com a teoria de base escolhida como diretriz. Além disto, de modo geral admite-se confluência entre estes achados e as pesquisas de Aquino (2015) e Ageu (2015), o que sugere consistência dessa base de dados e sobretudo densidade nas informações processadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou analisar voluntários sob o prisma dos fatores motivacionais de expectativa, entrada, permanência e saída na Fundação Cidade Viva da cidade de João Pessoa/PB. Além disto, almejou-se (1) traçar um perfil sociodemográfico para cada uma das três categorias pesquisadas: a) pretensos voluntários; b) voluntários em atuação, mas com menos de um ano de instituição e c) voluntários com mais de um ano de Fundação Cidade Viva. Após isto, as motivações quanto à (2) expectativas, (3 e 5) entrada/saída, (4 e 5) permanência/saída foram avaliadas.

Tais objetivos foram operacionalizados pelo uso como teoria de base do Modelo Estrutural de Motivação no Trabalho Voluntário de Cavalcante (2012). O contexto da pesquisa foi a Fundação Cidade Viva, instituição de caráter religioso que utiliza voluntários como parte indispensável de suas atividades. Neste sentido, esperou-se como produto final deste trabalho o fornecimento de informações relevantes para a citada instituição sobre sua práxis.

Este estudo justifica-se pela importância de subsidiar as organizações que trabalham na ótica voluntária com informações para reflexão de sua práxis e futuros planejamentos. Ele foi amparado ainda pelos trabalhos de Aquino (2015) e Ageu (2015) que tiveram metas análogas.

Com base na pesquisa de campo realizada e na comparação com as citadas obras foi possível confirmar a hipótese de que as motivações voluntárias se alteram com o passar do tempo, meta central desta dissertação.

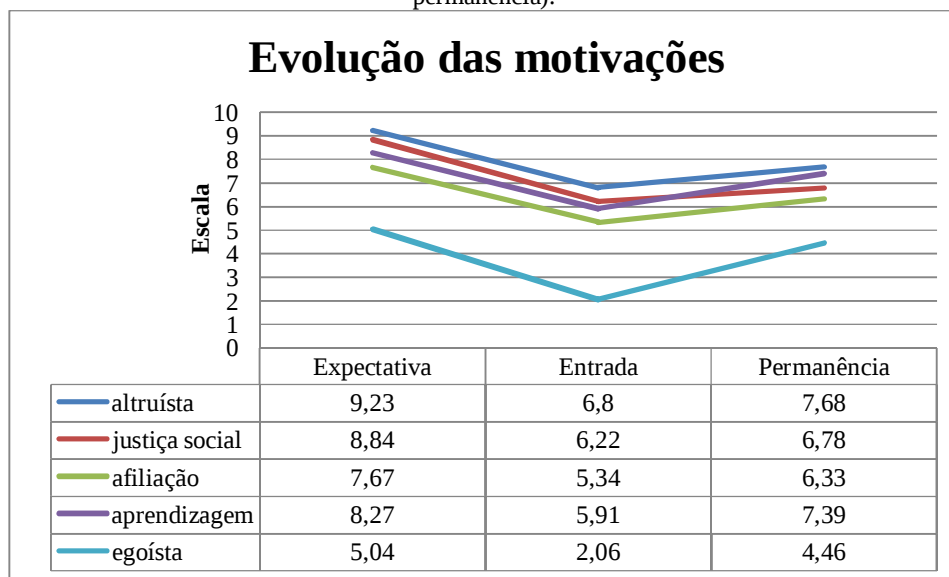
Ficou evidenciado uma oscilação na motivação dos voluntários em todos os perfis: ela decresce do momento de ingresso ao primeiro ano de atividades para então ter um sensível aumento a partir de então. A figura 13 insinua um “*movimento em V*” em que as motivações caem moderadamente no primeiro ano de atuação para crescerem novamente. Este resultados sugerem a possibilidade de haver conflito entre as expectativas dos voluntários e o exercício desta atividade.

Por terem características distintas, as motivações para eventual saída dos voluntários foram avaliadas de modo diferenciado, afinal, quanto às saídas não há representação de uma escala evolutiva mas, sim, a avaliação de grupos distintos, por isso a representação gráfica deste momento das análises foi distinta da anterior – figura 14.

As médias dos voluntários com mais de um ano de instituição, à exceção da variável ‘motivos pessoais’, apesar de relativamente próximas, foram maiores que as daqueles com

menos de um ano de instituição. Tal comportamento indica que com o passar do tempo os voluntários tendem a atribuir uma maior importância a questões referentes a própria atuação na instituição, a exemplo dos motivos religiosos, que com as maiores médias da amostra conferem-lhe o pico sinuoso.

Figura 13 – Evolução motivacional dos voluntários da Fundação Cidade Viva (expectativa, entrada e permanência).

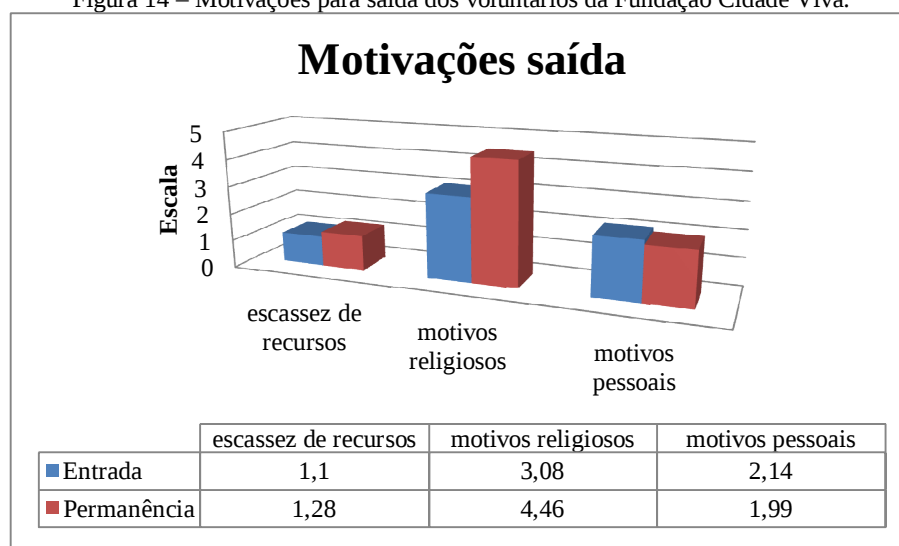


Fonte: Elaboração própria (2016).

Uma possível análise quanto a isto indica que com o tempo de atuação do voluntário a instituição consegue imprimir determinados aspectos que se tornam indispensáveis para sua satisfação, de modo que sem isto eles sairiam dela. O que e como isto ocorre demandam estudos futuros, e é um exemplo de que mesmo sob a premissa de que todas as informações expostas nesta dissertação são consistentes e significantes existe a necessidade de mais estudos sobre o tema em questão, sobretudo na instituição analisada. Fica, portanto, como sugestão deste pesquisador para trabalhos posteriores esta diretriz de investigação.

É importante destacar que a gradação motivacional e a separação em perfis consiste em uma abstração acadêmica para representar numericamente os anseios psíquicos dos voluntários. Naturalmente existem limitações no uso desta metodologia, ou como o próprio autor da teoria de base utilizada destaca: “Os níveis da escala, todavia, não servem para qualificar o valor do trabalho voluntário, mas, sim, tão somente para caracterizar os diversos perfis de sujeitos que por ele transitam” (CAVALCANTE, 2012, p. 74). Ciente disto, a fim de potencializar a coerência entre os objetivos organizacionais e pessoais dos seus membros, cabe à instituição refletir sobre seu corpo funcional no que tange as suas expectativas e retornos.

Figura 14 – Motivações para saída dos voluntários da Fundação Cidade Viva.



Fonte: Elaboração própria (2016).

O perfil geral do voluntário da fundação cidade viva é o de mulheres adultas e casadas na faixa dos 35 anos, com renda mensal acima dos R\$ 6.000,00. A escolaridade mínima apontada foi ensino superior incompleto. Normalmente, algum familiar e/ou amigo já realizou trabalho voluntário ou atualmente o faz. Comumente elas já participaram desta natureza de trabalho em outra instituição, mas não o exerce mais hodiernamente. Esta é a resposta para o primeiro objetivo específico deste estudo, que foi traçar o perfil sociodemográfico dos voluntários da Fundação Cidade Viva. Será agora exposto este delineamento por categoria investigada.

Os candidatos a voluntários na instituição costumeiramente são adultos com 35 anos. Em média são mulheres casadas com, no mínimo, um ingresso em uma instituição de ensino superior. Elas costumam ser empregadas em empresas privadas ou estudantes, possuindo como renda familiar média mensal a importância de R\$ 6.282,21. Geralmente elas já atuaram em alguma espécie de trabalho voluntário antes de ingressarem na FCV, no entanto, atualmente não o pratica. A maioria delas teve razões religiosas como estímulo para procurar participar do voluntariado, mas vivências anteriores também importam na decisão de buscar a causa voluntária.

Já os voluntários com até um ano de trabalho na FCV em maioria pertencem ao gênero feminino. Em média, elas possuem 33,58 anos e são casadas. No geral, elas possuem o curso superior completo e atuam profissionalmente como servidoras públicas com uma renda mensal familiar de R\$ 6.998,39. A maioria delas não teve familiar que fez ou faz trabalho voluntário, mas além de anteriormente já terem realizado alguma espécie de voluntariado,

possuem amigos com tal experiência e foram convidadas por alguém para isto. Comumente elas não prestam serviços voluntários em outras organizações. As razões religiosas são a principal causa para a procura pela prática voluntária.

Por fim, aqueles que exercem atividades na FCV há mais de um ano estão na organização em média há quatro anos e seis meses. Eles possuem idade média de 36,35 anos, e são mulheres casadas com o nível superior incompleto em maioria. Duas ocupações se destacaram, sendo elas estudantes ou servidores públicas. Sua renda familiar mensal foi de R\$ 6.363,85. Geralmente elas foram convidadas por alguém para a instituição e possuem familiares ou amigos que já foram voluntários. Ainda que atualmente atuem apenas na FCV, a maioria delas já prestou serviço voluntário em outra instituição. As motivações religiosas foram as mais apontadas como razões que influenciaram na escolha de se voluntariar.

O segundo objetivo específico foi a avaliação das motivações nas expectativas dos candidatos ao trabalho voluntário, e neste quesito constatou-se que as tais motivações são principalmente de natureza altruísta e as menos relevantes são de ordem egoísta.

Neste âmbito, o emprego de algumas correlações revelou que o grau de altruísmo empregado nas expectativas motivacionais é diretamente proporcional à idade e à escolaridade, analogamente, quanto mais jovens e de menor escolaridade, maior a probabilidade de os candidatos terem motivos egoístas para buscarem o voluntariado. Há ainda uma tendência para que os candidatos que também atuam em outra instituição busquem a FCV apenas para preencher seu tempo livre. Existem indícios de que os estudantes possuem tendência a terem maiores índices nas motivações egoístas.

O terceiro objetivo específico diz respeito a avaliar a motivação dos voluntários da Fundação Cidade Viva que atuam há menos de um ano na instituição (entrada). Sobre este ponto, ficaram evidenciadas no perfil altruísta as maiores médias, seguidas pelo perfil justiça social, aprendizagem, afiliação e por fim egoísta. Tais índices tiveram uma considerável queda em relação às médias apresentadas no grupo anterior.

Houve indícios de que quanto maior a formação acadêmica menor a tendência em buscar a organização apenas para preenchimento do tempo livre. Neste mesmo quesito as mulheres se destacaram dos homens. As respondentes do sexo feminino também apareceram como detentoras de maiores prospekções altruístas e de aprendizagem. Outra constatação foi a de que os voluntários com maiores índices nas motivações altruístas tendem a atuar também em outras instituições, o inverso para aqueles com motivações mais próximas do perfil egoísta.

O quarto objetivo específico almejou averiguar a motivação dos voluntários que atuam há mais de um ano na Fundação Cidade Viva (permanência). Em tais análises o perfil altruísta mais uma vez aparece com os maiores índices, no entanto, desta vez ele foi seguido pelo perfil aprendizagem, justiça social, afiliação e egoísta. Suas médias foram superiores as do grupo de entrada, o que indica a possibilidade de que com um certo tempo de instituição a motivação do voluntário, de um modo geral, cresce.

Ao verificar correlações, percebeu-se uma relação direta entre a idade e os perfis altruístas e justiça social. Analogamente, quanto maior a escolaridade maior a identificação do voluntário com o perfil altruísta. O inverso para a renda, pois a correlação negativa indica que quanto maior ela for, menores os índices no perfil aprendizagem. Ao investigar o tempo de instituição surgiram indicações de que quanto mais tempo o voluntário passa na FCV menor sua identificação com o perfil aprendizagem. Os servidores públicos, maior público nesta categoria, se destacaram tendo maior identificação com a meta de colaborar na busca dos direitos sociais nas comunidades que os estudantes. Quanto ao gênero, percebeu-se que os homens tendem a permanecer no voluntariado mais que as mulheres na busca por ‘fazerem novos amigos’ e por ‘estarem com boa autoestima’, além disto, eles possuem menores médias nos perfis altruísta, justiça social e aprendizado.

Por fim, o último dos objetivos específicos foi avaliar a motivação para a saída dos voluntários da Fundação Cidade Viva. Quanto a isto, dois grupos foram avaliados: entrada e permanência. Todavia ambos se comportaram da mesma forma, de modo que suas baixas médias indicam que a ‘escassez de recursos’ (físicos, humanos ou governamentais), os ‘motivos religiosos’ e os ‘motivos pessoais’ não figuram como razões significativas para a saída da instituição.

Destacou-se entre estes os motivos religiosos, com médias menos baixas que as outras, o que já era esperado devido ao forte cunho cristão da Fundação Cidade Viva. Isto se soma ao aparecimento de motivos religiosos como principais causas para a procura do exercício do voluntarismo. Tal cenário possibilita afirmar que a religião figura como um forte instrumento, quiçá o principal, para atração e manutenção do corpo funcional da instituição pesquisada, o que não exclui a importância de outros elementos, como o viés cívico, objetivos de aprendizagem ou identificação com a organização, todavia sugere que a organização estudada deve atentar ao elemento religioso como seu principal sustentáculo em suas políticas internas de recursos humanos.

REFERÊNCIAS

AGEU, Joseilma Dantas. **Motivações de permanência no trabalho voluntário**: um estudo na fundação cidade viva João Pessoa-PB. 2015. 91 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa, 2015.

ANDERSON, J. C.; MOORE, L. F. **The motivation to volunteer. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v.7, p. 120-129, 1978.

AKTOUF, Omar. **La Méthode de cas en Gestion**: apprentissage ou cercle vicieux. Organisation. 1992. p. 53-64.

AMÉRICO, Keyla Sousa; SILVA FILHO, Francisco Francílio Dourado da. O marketing social e o terceiro setor: um estudo de caso. In: ENCONTRO NACIONAL SOBRE GESTÃO EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE, 2007, Curitiba. **Anais...** Curitiba: 2007.

ALVES, M.A. Terceiro setor: as origens do conceito. In: ENANPAD, XXVII, 2002, Salvador. **Anais...** Salvador: Enanpad, 2002.

ATLAS DO DESENVOLVIMENTO HUMANO NO BRASIL. **PARAÍBA**. Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/perfil_uf/paraiba#renda>. Acesso em: 26 dez. 2015.

AQUINO, Marcos Aurélio Gomes de. **Expectativas, adesão e desligamento no trabalho voluntário**: estudos de motivos do voluntariado da fundação cidade viva, João Pessoa-PB. 2014. 126 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração. Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa, 2015.

ARISTÓTELES. **Política**. Tradução de António Campelo Amaral e Carlos de Carvalho Gomes. 1. ed. Lisboa: Vega, 1998.

AVRITZER, Leonardo. Sociedade civil, instituições participativas e representação: da autorização à legitimidade da ação. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 50, n. 3, p. 443-464, 2007. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582007000300001&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 03 jun. 2015.

BALASSIANO, Moisés; SEABRA, Alexandre Alves de; LEMOS, Ana Heloisa. Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano?. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 9, n. 4, p. 31-52, dez. 2005. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552005000400003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 10 dez. 2015.

BATSON, C. D. Addressing the altruism question experimentally. In: POST, S. G.; UNDERWOOD, L. G.; SCHLOSS, J. P.; HURLBUT, W. B. (Ed.). **Altruism and altruistic love**: Science, philosophy, and religion in dialogue. New York: Oxford University Press, 2002. p. 89-105.

BERTERO, Carlos Osmar. Tipologias e teoria organizacional. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 21, n. 1, p. 31-38, Mar. 1981. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901981000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 26 Jun. 2015.

BERTERO, C. O.; VASCONCELOS, F. C.; BINDER, M. P.; WOOD JR, T. Produção Científica Brasileira em Administração na Década de 2000. **RAE**, v. 53, n. 1, p. 12-20, 2013.

BONI, V.; QUARESMA, J. Silvia. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em ciências sociais. **Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política da UFSC**. v. 2, nº1, Jan/Jul. 2005. Disponível em: <<http://www.emtese.ufsc.br>> Acesso em: 05 jun. 2012.

BRASIL. Congresso. Senado. **Constituição da República Federativa do Brasil**: 1988. Texto constitucional de 5 de outubro de 1988 com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais de n. 1, de 1992, a 32, de 2001 e pelas Emendas Constitucionais de revisão de n. 1 a 6, de 1994. 17. ed. Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2001.

BRASIL. Lei nº 9.608 de 18 de fevereiro de 1998. **Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9608compilado.htm>. Acesso em: 28 jun. 2015.

BLAU, Peter M.; SCOTT, W. Richard. **Formal organizations**. San Francisco, Chandler, 1962.

BNDES. Terceiro Setor e Desenvolvimento Social. **Relato Setorial nº 3 AS/GESET**. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/relato/tsetor.pdf> Acesso em: 31. Mai. 2015.

CANÇADO, Airton Cardoso; TENORIO, Fernando Guilherme; PEREIRA, José Roberto. Gestão social: reflexões teóricas e conceituais. **Cad. EBAPE.BR** [online]. 2011, vol.9, n.3, pp. 681-703.

CAPES. **Periódicos CAPES/MEC**. Disponível em: <<http://www.periodicos.capes.gov.br/>>. Acesso em: 26 jun. 2015.

CARVALHO, Virgínia Donizete de; SOUZA, Washington José de. Pobres no Ter, Ricos no Ser: Trabalho Voluntário e Motivação na Pastoral da Criança. **RAC**, v. 11, n. 2, Abr./Jun. 2007.

CARVALHO, José Murilo. **Cidadania no Brasil**: o longo caminho. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira. 2008.

CAVALCANTE, Carlos Eduardo; MEDEIROS, Carlos Alberto Freire. Desenho do trabalho voluntário e comprometimento organizacional: um estudo nas organizações não governamentais. In: **Anais do I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, Natal, 2007, 1 CD.

CAVALCANTE, Carlos Eduardo; SOUZA, Washington José de; CUNHA, Abdon Silva Ribeiro da; NASCIMENTO, Marcos Adller de Almeida. Motivação No Trabalho Voluntário: Delineamento de Estudos No Brasil. Encontro nacional de pesquisadores em gestão-social:

(5. : 2011 : Florianópolis, SC). V Encontro nacional de pesquisadores em gestão social. Gestão social como caminho para definição da esfera pública, 26 a 28 de maio de 2011, Florianópolis-SC [recurso eletrônico] : **Anais eletrônicos**. - Juazeiro do Norte, CE: Campus da UFC no Cariri, 2011.

CAVALCANTE, Carlos Eduardo et al . "Why am i a volunteer?": building a quantitative scale. **READ. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre)**, Porto Alegre , v. 19, n. 3, p. 569-587, Dec. 2013. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112013000300002&lng=en&nrm=iso>. Access on 21 June 2015.

CAVALCANTE, Carlos Eduardo. **Desenho do trabalho e comprometimento organizacional: um estudo em voluntários da cidade de Natal/RN**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), 2005.

_____. **Modelo Estrutural de Motivação no Trabalho Voluntário**: expectativas e motivos de voluntários da Pastoral da Criança. 2012. 202f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), 2012.

_____. **Motivação no Trabalho Voluntário**: Delineamento de Estudos no Brasil. Estudos do CEPE (UNISC), v. 38, p. 161-182, 2013a.

_____. Projeto de Pesquisa Científica submetido à Chamada **MCTI/CNPq/MEC/CAPES Nº 43/2013b**. Disponível em:<http://www.cnpq.br/web/guest/chamadas-publicas?p_p_id=resultadosportlet_WAR_resultadoscnpqportlet_INSTANCE_0ZaM&filtro=abertas&detalha=chamadaDivulgada&idDivulgacao=4181> Acesso em 14 jun. 2015.

CIDADE VIVA. Disponível em: <<http://cidadeviva.org/>>. Acesso em: 09 jun. 2015.

_____. Godstock. Disponível em: < <http://cidadeviva.org/godstock/2015/wp-content/uploads/2015/10/Release-Godstock-2015.pdf>> Acesso em: 10 dez. 2015.

_____. SM – SÓ MULHERES. Disponível em: < <http://cidadeviva.org/bussola/sm-so-para-mulheres/>> Acesso em: 22 dez. 2015.

COELHO, R. C. **Estado, governo e mercado**. 2. ed. reimp. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC, 2012.

CHAVES, V. L. J. Expansão da privatização/mercantilização do ensino superior brasileiro: a formação de oligopólios. In: XXIX Simpósio Brasileiro e III Congresso Interamericano de Política e Administração da Educação, 12 ago. 2009, Vitória. **Anais...** Vitória, UFES, 2009.

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

CLARY, E. G.; SNYDER, M. **The motivations to volunteer**: Theoretical and practical considerations. Current Directions in Psychological Science, 8, 156-159, 1999.

CRESPO, A. A. **Estatística fácil**. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

DAHRENDORF, R. **O Conflito Social Moderno**: um ensaio sobre a política da liberdade. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed; São Paulo:Edusp, 1992. (cap2).

DELORS, Jacques. **Educação**: um tesouro a descobrir. Relatório para UNESCO da Comissão Internacional sobre educação para o século XXI. 6. ed. – São Paulo: Cortez: Brasília, DF: MEC: UNESCO, 2001.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. v. 4, Direito das Coisas. 25. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

DIAS, R. A. M.; PALASSI, M. P. Produção científica sobre o voluntariado: uma análise a partir dos artigos publicados nos principais eventos e revistas nacionais de administração. **In Anais da Conferência Regional de ISTR para América Latina e El Caribe**. Salvador – BA, 2007.

DIAS, Thiago Ferreira; SERAFIM, N. K. P. ; GOMES, R. C. A. . As Mulheres na Economia Solidária: os desafios da Coopermups, Mossoró-RN. In: VII Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social, 2013, Belém. **Anais do VII Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social**. Belém: UNAMA, 2013.

DRUCKER, Peter. **Administração de organizações sem fins lucrativos**: princípios e práticas. São Paulo: Thomson Learning, 1999.

ESCOLA CIDADE VIVA. Disponível em: <<http://escolacidadeviva.org/>>. Acesso em: 11 nov. 2015.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. As três economias políticas do welfare state. **Lua Nova**, São Paulo , n. 24, p. 85-116, Sept. 1991 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451991000200006&lng=en&nrm=iso>. Access on 18 June 2015.

ETZIONI, Amitai. **A Comparative analysis of complex organizations**. New York, the Free Press, 1961.

FALCONER, Andrés Pablo. **A promessa do Terceiro Setor**: um estudo sobre a construção do papel das organizações sem fins lucrativos e do seu campo de gestão. São Paulo, 1999. 164p. Dissertação (Mestrado em Administração) Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Universidade de São Paulo (USP), 1999.

_____. **Caminho das Pedras**: As muitas causas do terceiro setor, 2003. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/sinapse/ult1063u686.shtml>>. Acesso: 10 jun. 2015.

FARIA, J. H. Teoria crítica em estudos organizacionais no Brasil: o estado da arte. **Cad. EBAPE.BR**, v.7, n.3, p. 510-515, 2009.

FERRARINO, Jose Lazarino. **Trabalho Voluntário: Isonomia ou Economia?** Dissertação de Mestrado, Escola Brasileira de Administração Pública e de empresas. Fundação Getúlio Vargas, 2003.

FERRAREZI, Elisabete. **Organização da Sociedade Civil de Interesse Público - OSCIP: a Lei 9.790 como alternativa para o terceiro setor.** Brasília, Comunidade Solidária, 2000.

FERREIRA, A. B. H. **O Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa.** 3. Ed. Revista e Atualizada. Curitiba: Positivo, 2001.

FERNANDES, Rubens C. **Privado Porém Público: O terceiro Setor na América Latina.** 2.ed. Rio de Janeiro: Relume – Dumaré, 1994.

FIGUEIREDO, Nara Cristina Macedo de. **Interfaces do trabalho voluntário na aposentadoria.** Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2005.

FONTOURA, Joana Amaral da. **“Voluntariar”:** um ato de cidadania. Integração. Revista Eletrônica do Terceiro Setor. Nº 26, Maio, 2003.

FOUCAULT, Michel. **Dits et écrits.** Édition établie sous la direction de Daniel Defert et François Ewald. Collaboration de Jacques Lagrange, Vol. I et II. Paris: Quarto Gallimard, 2001.

FONSECA, Ailton Siqueira de Sousa. **Notas de aula disciplina Antropologia Jurídica.** Mossoró: UERN, 2012.

FRANÇA-FILHO, Genauto Carvalho de; LAVILLE, Jean-Louis. **Economia Solidária: uma abordagem internacional.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2004.

FLEURY, M. T.L.; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **RAC**, Ed. Especial, p. 183-196, 2001.

GUERREIRO-RAMOS, Alberto. **A nova ciência das organizações:** uma reconceituação da riqueza das nações. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1989.

IANNI, Octavio. **O Estado-Nação na época da globalização**, 1999. Disponível em: <http://www.proppi.uff.br/revistaeconomica/sites/default/files/V.1_N.1_Octavio_Ianni.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2014.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística / Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. **As Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos no Brasil – 2010.** Rio de Janeiro, 2012

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Distribuição percentual da População por grandes grupos de idade Brasil - 1980 a 2010.** Disponível em: <<http://brasilemsintese.ibge.gov.br/populacao/distribuicao-da-populacao-por-grandes-grupos-de-idade.html>> Acesso em: 11 nov. 2015.

_____. **Censo 2010: número de católicos cai e aumenta o de evangélicos, espíritas e sem religião.** Disponível em: <<http://censo2010.ibge.gov.br/noticias->

censo.html?view=noticia&id=3&idnoticia=2170&busca=1&t=censo-2010-numero-catolicos-cai-aumenta-evangelicos-espiritas-sem-religiao>. Acesso em: 30 out. 2015.

IGNÁCIO, Sérgio Aparecido. Nota técnica do IPARDE N° 6: Importância da Estatística para o Processo de Conhecimento e Tomada de Decisão. Disponível em: <http://www.ipardes.gov.br/biblioteca/docs/NT_06_importancia_estatistica_tomada_decisao.pdf>. Acesso em: 08 nov. 2015.

INSTITUTO FONTE – **Caminhos para promover o desenvolvimento de OSCs**, 2012. Disponível em: <http://institutofonte.org.br/sites/default/files/cap01_06_tres_setores.pdf> Acesso em: 07 jul. 2013.

IPEA. **A Paraíba no contexto nacional, regional e interno**. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1186/1/TD_1726.pdf>. Acesso em: 09 dez. 2015.

KOSHIBA, Luiz; PEREIRA, Denise. **História Geral e Brasil**. Ribeirão Preto: Edi. Atual, 2006.

LANDIM, Leilah. **As pessoas**: voluntariado, recursos humanos, liderança. seminário "filantropía, responsabilidad social y ciudadanía" - CEDES. Antigua: Fundación W. K. Kellogg, 2001.

LEMOS, S. L. L.; et al. Voluntariado, a força dos Sonhos Coletivos: Um Estudo a Três Organizações Sem Fins lucrativos. In: **Anais do XIV Encontro de Iniciação à Pesquisa Universidade de Fortaleza**, Fortaleza, 2008.

LEMOS, Samuel Lázaro Luz. **Motivação na ordem DeMolay**: Uma organização nova com antigos ideais. 81f. Monografia do curso de graduação em Administração, Universidade Federal Rural do Semiárido, Mossoró, 2011.

LEMOS, S. L.; NETO, F. S. A.; CAVALCANTE, C. E. **Bibliometria no Terceiro Setor**: Voluntariado Eventual em Competições Esportivas. In: GESPET, 2015, Mossoró. 3º GESPET, 2015.

LENZA, Pedro; Gonçalves, Carlos Roberto. **Direito Civil 1** - Parte Geral - Obrigações Contratos - Col. Esquematizado – 2. Ed. São Paulo, 2012.

MATTOS, P. L. C. L.; DINIZ, J. H. A L. Organizações não-governamentais e gestão estratégica: desfiguração do seu caráter institucional original? In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 26., Salvador, BA. **Anais...** Salvador: Anpad, 2002.

MARTINS, Sara Lourenço. **Iniciação & Abandono da uma Prática Voluntária**: As Motivações Envolvidas. 91p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) ISPA – Instituto Universitário Ciências psicológicas, sociais e da vida. Lisboa, 2012.

MARX, Karl Heinrich; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo: Martin Claret, 2007.

MAZZA, Alexandre. **Manual de Direito Administrativo**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MONTAÑO, C. Pobreza, “questão social” e seu enfrentamento. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 110, p. 270-287, abr./jun. 2012

MORAES, Simone Alano de. **Motivação e Liderança**. 68f. Monografia (Curso de MBA em Gestão de Recursos Humanos) – Universidade da Região da Campanha, 2004.

MOTTER, Denise Galhardi; OKABAYASHI, Rosa Yoko. O Voluntariado na Perspectiva de Gênero: Reflexões a partir de uma experiência com a Associação dos Voluntários do Hospital Universitário de Londrina. **Serviço Social em Revista**, v.7, n.02, Jan/Jul. 2005.

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

MOTTA, Fernando C. Prestes; VASCONCELOS, Isabella F. Gouveia. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

MUZZIO, Henrique. **A condição paradoxal da administração de recursos humanos: entre a racionalidade instrumental e a racionalidade substantiva**. *Cad. EBAPE.BR* [online]. 2014, vol.12, n.3, pp. 706-718. ISSN 1679-3951.

NAJAM, Adil. **The Four Cs of Government-Third Sector Relations**: Cooperation, Confrontation, Complementarity, Co-optation. Sustainable Development Policy Institute (SDPI), 2000. Disponível em: <<https://www.sdpi.org/publications/files/R25-The%20Four%20Cs%20of%20Government-Third.pdf>>. Acesso em: 28 mai. 2015.

NASCIMENTO, José Mateus do. **O Evangelho segundo a Pastoral da Criança: por uma pedagogia da sobrevivência**. 2006. 266f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa pós-graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), 2006.

NUNES-MORAES, Luiz Fernando Nunes. **Da Sociologia cidadã à cidadania sociológica**: as tensões e disputas na construção dos significados de cidadania e do ensino de Sociologia. 240f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós-graduação, Sociologia da Universidade Federal do Paraná (UFPR), 2009.

OLIVEIRA, Francisco. **Os direitos do antivalor**: a economia política da hegemonia imperfeita. Vozes, 1997.

OLIVEIRA, Francisco Correia; BEZERRA, Rosa Maria Munguba. Fatores que geram evasão no trabalho voluntário. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 2007, Natal, **Anais do I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho** - ANPAD, 2007, 1 CD.

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

PRATES, Maria Cecília. **Terceiro setor: para que serve?** Revista Conjuntura Econômica, FGV/Ibre, jan.1997.

PITOMBO, T. C. D. T. ; PIZZINATTO, Nadia Kassouf . Planejamento de Comunicação e Marketing no Terceiro Setor: Estudo de caso na entidade assistencial ABAMAC - Campinas. In: XXVII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 2004, Porto Alegre. **Anais...**, Porto Alegre, 2004.

POLANYI, Karl. **A grande Transformação**: as origens de nossa época. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

REGIS, Helder Pontes; CALADO, Sônia Maria Rodrigues. A Motivação para Participar do Programa da Qualidade do CEFET-PB: um Exame com Base na Teoria da Expectância In: ENCONTRO DA ANPAD, 2001, Campinas. **Anais...**, Campinas, 2001.

SACCOL, A. Z. Um retorno ao básico: compreendendo os paradigmas de pesquisa e sua aplicação na pesquisa em administração. **Rev. Adm. UFSM**, v. 2, n. 2, p. 250-269, 2009.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de Pesquisa 3. ed.** São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SALAMON, Lester M. The Rise of the Nonprofit Sector. **Foreign Affairs**, July, 1994 / August, 1994.

SALAMON, L.M., ANHEIER H. **The emerging sector, an overview**. The Johns Hopkins University, Institute for Policy Studies: Baltimore, 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.

SALES, G. **Volunteer functions, satisfaction, commitment, and intention to leave government volunteering**. Unpublished doctoral dissertation. Universidade de Lynn, Florida, 2008.

SALLES, Helena da Motta. **Gestão democrática e participativa** / Helena da Motta Salles. – 2. ed. reimp. – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES : UAB, 2012.

SANTOS, Luis Miguel Luzio dos; OLIVEIRA, Bernardo Carlos Spaulonci Chiachia Matos de; ROCHA, Jean Carlos Mendes da. O perfil do terceiro setor na cidade de Londrina: mapeando as organizações do terceiro setor. **Interações (Campo Grande)**, Campo Grande , v. 14, n. 1, p. 37-51, June 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1518-70122013000100004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02 jul. 2015.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**, 25. Ed. São Paulo (SP): Malheiros Editores, 2001.

SILVA, Jacqueline Oliveira. **Novo voluntariado social**: teoria e ação / Jacqueline Oliveira Silva... [et al.]. – Porto Alegre: Dacasa, 2004. 136p.

SILVA, Carlos Eduardo Guerra. Gestão, legislação e fontes de recursos no terceiro setor brasileiro: uma perspectiva histórica. **Rev. Adm. Pública** [online]. 2010, vol.44, n.6, pp. 1301-1325.

SOARES, E. A. R. **Entidades beneficentes de assistência social educacionais**: Uma investigação sobre a medição de desempenho organizacional. 2006. 131 f. Dissertação (Mestrado Multidisciplinar de Ciências Contábeis) — Programa Multi-institucional e Inter-regional em Ciências Contábeis (UnB, UFPE, UFPB, UFRN), Recife, 2006.

SOUZA, W. J.; MEDEIROS, J. P. de; FERNANDES, C. L. **Trabalho voluntário**: elementos para uma tipologia. In: X Colóquio Internacional sobre Poder Local, 2006, Salvador. Desenvolvimento e Gestão Social de Território. Salvador: NPGA. São Paulo: ANPAD, 2006. p. 1-16.

SOUZA, W. J. de. **Responsabilidade Social e Terceiro Setor**. 1. ed. Brasília: Universidade Aberta do Brasil (UAB), 2008.

SCHERER-WARREN, Ilse. **Das Mobilizações às redes de Movimentos Sociais**. Sociedade e Estado, Brasília, v. 21, n. 1 p, 109-130, jan./abr. 2006.

SHIMAKURA, S.E. **Interpretação do Coeficiente de correlação**. 2006. Disponível em: <<http://leg.ufpr.br/~silvia/CE003/node74.html>>. Acesso em: 27 out. 2009.

SPELL. **Scientific Periodicals Electronic Library**. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/>>. Acesso em: 26 jun. 2015.

SZAZI, Eduardo. **Terceiro Setor-Regulação no Brasil**. GIFE Ed. Fundação Petrópolis, 2000.

TADINI, Rodrigo Fonseca. **O Voluntariado em Eventos Esportivos e sua capacitação pelo comitê olímpico brasileiros sob a ótica da Hospitalidade**. 2006. 96f. Dissertação (Mestrado em Hospitalidade) – Programa de mestrado em Hospitalidade, Universidade Anhembí Morumbi, São Paulo, 2006.

TEODOSIO, A. S. S. Voluntariado: entre a utopia e a realidade da mudança social. In: XXVI Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – ENANPAD, 2002, Salvador. **Anais....** Salvador: Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – ANPAD, 2002. p. 1-14.

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

VASCONCELOS, Stânia Nágela Carneiro. **Ordem DeMolay e Liderança**: um novo conceito na perspectiva da afetividade e da identidade – paradigmas e paradoxos. Disponível em <<http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/TL0194.pdf>> Acesso em: 02 jul. 2015.

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

_____. **Volunteerism Research**: A Review Essay. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly. vol. 41 no. 2 176-212, April 2012.

WEBER, Max. **Os fundamentos da organização burocrática**: uma construção do tipo ideal. In: CAMPOS, Edmundo (Org.) *Sociologia da burocracia*. 4.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1978. p.15-28.

_____. **A Ética Protestante e o “Espírito” do Capitalismo**. Edição de Antônio Flávio Pierucci. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

ZACCARELLI, Laura Menegon; GODOY, Arilda Schmidt. Perspectivas do uso de diários nas pesquisas em organizações. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro , v. 8, n. 3, Sept. 2010 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512010000300011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 02 Feb. 2015.

ZAVALA, Rodrigo. **GIFE**: Pelo impacto no investimento social (2007). Disponível em: <<http://www.gife.org.br/artigo-ibge-calcula-participacao-economica-do-terceiro-setor-11939.asp>> Acesso em: 31 mai. 2015.

ZWEIGENHAFT, R. L; ARMSTRONG, A.; QUINTIS, F. (1996). The motivations and effectiveness of hospital volunteers. *Journal of Social Psychology*, 136(1), 25-34.

Anexos

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

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

Anexo C – Instrumento de coleta de dados – Motivação de permanência

Anexo D – Versão final do instrumento de coleta de dados da tese de Cavalcante (2012).

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



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

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

“O que eu espero do trabalho voluntário?”

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

Idade: _____

Gênero:

() Masculino () Feminino

Qual o seu estado civil?

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

Formação acadêmica:

- r) Fundamental Incompleto
- s) Fundamental Completo
- t) Médio Incompleto
- u) Médio Completo
- v) Superior Incompleto
- w) Superior Completo
- x) Pós-graduado

Renda familiar mensal? _____

Qual a sua ocupação

- v) Autônomo.
- w) Servidor público.
- x) Empregado de empresa privada.
- y) Aposentado.
- z) Dona de casa.
- aa) Estudante.
- bb) Outra: _____

Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?

() SIM () NÃO

Algum amigo fez/faz trabalhos voluntários?

() SIM () NÃO

Já participou de outro trabalho voluntário?

() SIM () NÃO

É voluntário em outra instituição?

() SIM () NÃO

Foi convidado por alguém a se juntar à atividade?

() SIM () NÃO

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

- cc) ter um filho
- dd) morte de familiar
- ee) doença grave na família
- ff) ida para a faculdade
- gg) Síndrome do "ninho vazio" (quando os filhos saem de casa)
- hh) mudança de emprego
- ii) mudança de estado civil
- jj) ter sido ajudado de alguma forma por voluntários
- kk) outro: _____
- ll) nenhum

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



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

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

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

“Por que eu entrei no ministério em que atuo na Cidade Viva?”



Discordo
Totalmente

Concordo
Totalmente

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

“Por que eu sairia do ministério em que atuo na Cidade Viva?”

Discordo
Totalmente $\longleftrightarrow$ Concordo
Totalmente

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

Idade: _____

Gênero:

() Masculino () Feminino

Qual o seu estado civil?

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

Formação acadêmica:

- y) Fundamental Incompleto
- z) Fundamental Completo
- aa) Médio Incompleto
- bb) Médio Completo
- cc) Superior Incompleto
- dd) Superior Completo
- ee) Pós-graduado

Renda familiar mensal? _____

Qual a sua ocupação

- cc) Autônomo.
- dd) Servidor público.
- ee) Empregado de empresa privada.
- ff) Aposentado.
- gg) Dona de casa.
- hh) Estudante.
- ii) Outra: _____

Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?

() SIM () NÃO

Algum amigo fez/faz trabalhos voluntários?

() SIM () NÃO

Já participou de outro trabalho voluntário?

() SIM () NÃO

É voluntário em outra instituição?

() SIM () NÃO

Foi convidado por alguém a se juntar à atividade?

() SIM () NÃO

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

- mm) ter um filho
- nn) morte de familiar
- oo) doença grave na família
- pp) ida para a faculdade
- qq) Síndrome do "ninho vazio" (quando os filhos saem de casa)
- rr) mudança de emprego
- ss) mudança de estado civil
- tt) ter sido ajudado de alguma forma por voluntários
- uu) outro: _____
- vv) nenhum

Anexo C – Instrumento de coleta de dados – Motivação de permanência



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

Esta pesquisa busca conhecer os motivos para a permanência de voluntários na Fundação Cidade Viva. Por favor, leia as sentenças abaixo para responder às perguntas a seguir. Utilize a escala de 1 a 10 para concordar ou discordar de cada uma delas. Não há respostas certas ou erradas. Este estudo busca identificar a opinião de voluntários sobre os motivos para continuar no trabalho voluntário.

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

“Por que eu permaneço neste ministério da Cidade Viva?”

	Discordo Totalmente					Concordo Totalmente				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque tenho conseguido ajudar pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque tenho conseguido mudar a vida das pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque tenho levado esperança aos menos favorecidos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque vejo que as pessoas que ajudo tem tido oportunidade de viver	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque considero meu trabalho importante	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque sinto que estou ajudando as comunidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou corrigindo injustiças sociais nas comunidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou melhorando a qualidade de vida das comunidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou colaborando na busca dos direitos sociais nas comunidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou com pessoas com os mesmos interesses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque sinto que estou fazendo parte de um grupo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na Cidade Viva porque estou fazendo novos amigos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na Cidade Viva porque estou convivendo com outras pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou aprendendo a lidar com pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou aprendendo novos conhecimentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou tendo novos desafios e experiências	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na Cidade Viva porque estou aprendendo algo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na Cidade Viva porque estou sendo reconhecido	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na Cidade Viva porque estou preenchendo tempo livre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou me sentindo melhor como pessoa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na Cidade Viva porque estou com boa autoestima	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque me sinto importante fazendo este trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

“Por que eu sairia do ministério que atuo na Cidade Viva?”

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

Idade: _____

Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?

() SIM () NÃO

Gênero:

() Masculino () Feminino

Algum amigo fez/faz trabalhos voluntários?

() SIM () NÃO

Qual o seu estado civil?

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

Já participou de outro trabalho voluntário?

() SIM () NÃO

É voluntário em outra instituição?

() SIM () NÃO

Formação acadêmica:

- ff) Fundamental Incompleto
- gg) Fundamental Completo
- hh) Médio Incompleto
- ii) Médio Completo
- jj) Superior Incompleto
- kk) Superior Completo
- ll) Pós-graduado

Foi convidado por alguém a se juntar à atividade?

() SIM () NÃO

Renda familiar mensal? _____

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

- ww) ter um filho
- xx) morte de familiar
- yy) doença grave na família
- zz) ida para a faculdade
- aaa) Síndrome do "ninho vazio" (quando os filhos saem de casa)
- bbb) mudança de emprego
- ccc) mudança de estado civil
- ddd) ter sido ajudado de alguma forma por voluntários
- eee) outro: _____
- fff) nenhum

Qual a sua ocupação

- jj) Autônomo.
- kk) Servidor público.
- ll) Empregado de empresa privada.
- mm) Aposentado.
- nn) Dona de casa.
- oo) Estudante.
- pp) Outra: _____

Anexo D – Versão final do instrumento de coleta de dados da tese de Cavalcante (2012).



Pastoral
Da
Criança

Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Programa de Pós-graduação em Administração
Doutorado em Administração



Esta pesquisa busca conhecer as motivações dos voluntários da Pastoral da Criança da Diocese de Pesqueira/PE. Por favor, leia as sentenças abaixo para responder às perguntas em destaque. Utilize a escala de 1 a 10 para concordar ou discordar de cada uma delas. Não há respostas certas ou erradas. Estamos interessados em conhecer a sua opinião sobre seus motivos para escolher, entrar, se manter e sair de um trabalho voluntário.

Cidade e comunidade da Pastoral onde atua: _____

Tempo de atuação na Pastoral: _____ anos _____ meses.

“O que eu espero do trabalho voluntário?”

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

“Por que eu entrei na Pastoral da Criança?”

Discordo
Totalmente

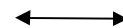


Concordo
Totalmente

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

“Por que eu permaneço na Pastoral da Criança?”

Discordo
Totalmente



Concordo
Totalmente

Porque tenho conseguido ajudar a gestantes, crianças e seus familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque tenho conseguido mudar a vida das pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque tenho levado esperança aos menos favorecidos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque vejo que crianças tem tido oportunidades de viver	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque considero meu trabalho importante	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque sinto que estou ajudando as comunidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Reduzir injustiças sociais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou corrigindo injustiças sociais nas comunidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou melhorando a qualidade de vida das comunidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou colaborando na busca dos direitos sociais nas comunidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou com pessoas com os mesmos interesses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque sinto que estou fazendo parte de um grupo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na Pastoral porque estou fazendo novos amigos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na Pastoral Porque estou preenchendo tempo livre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou aprendendo a lidar com pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou aprendendo novos conhecimentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou tendo novos desafios e experiências	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na Pastoral Porque estou aprendendo algo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na Pastoral Porque estou sendo reconhecido	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou me sentindo melhor como pessoa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na Pastoral porque estou com boa autoestima	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque me sinto importante fazendo este trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

“Por que eu sairia da Pastoral da Criança?”

	Discordo Totalmente					Concordo Totalmente				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia se a Pastoral não tivesse mais recursos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia da Pastoral por falta de voluntários.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia da Pastoral por falta de apoio governamental.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia da Pastoral caso perdesse a fé em Deus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia da Pastoral por falta de amor ao próximo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia da Pastoral por falta de tempo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia se fosse residir em um bairro que não tenha Pastoral	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia pelo aumento da minha carga de trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Idade: _____

Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?

() SIM () NÃO

Gênero:

() Masculino () Feminino

Algum amigo fez/faz trabalhos voluntários?

() SIM () NÃO

Qual o seu estado civil?

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

Já participou de outro trabalho voluntário?

() SIM () NÃO

É voluntário em outra instituição?

() SIM () NÃO

Formação acadêmica:

- mm) Fundamental Incompleto
- nn) Fundamental Completo
- oo) Médio Incompleto
- pp) Médio Completo
- qq) Superior Incompleto
- rr) Superior Completo
- ss) Pós-graduado

Foi convidado por alguém a se juntar à atividade?

() SIM () NÃO

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

- ggg) ter um filho
- hhh) morte de familiar
- iii) doença grave na família
- jjj) ida para a faculdade
- kkk) Síndrome do "ninho vazio" (quando os filhos saem de casa)
- lll) mudança de emprego
- mmm) mudança de estado civil
- nnn) ter sido ajudado de alguma forma por voluntários
- ooo) outro: _____
- ppp) nenhum

Renda familiar mensal? _____

Qual a sua ocupação

- qq) Autônomo.
- rr) Servidor público.
- ss) Empregado de empresa privada.
- tt) Aposentado.
- uu) Dona de casa.
- vv) Estudante.
- ww) Outra: _____