

VOLUNTARIADO: a percepção das pessoas que doam seu tempo em prol da coletividade

VOLUNTEERING: the perception of people who donate your time for the collectiveness

Ana Claudia da Rosa¹

Leticia Gomes dos Santos²

Tatiane Nicoloso³

Veridiane Barbara de Souza⁴

Resumo:

Em um contexto em que o voluntariado ganha importância como uma maneira de viabilizar a demanda de mão de obra gerada no Terceiro Setor para o desenvolvimento das atividades, este estudo se propõe a discutir qual a importância do voluntariado em uma entidade sem fins lucrativos em Santa Maria, RS. Para tanto, como forma de responder ao objetivo geral, utilizou-se como objetivos específicos, analisar o perfil dos voluntários atuantes na associação, descrever o papel dos voluntários em sua atuação diária na organização e caracterizar o voluntariado enquanto valor para a associação estudada. Percebe-se a necessidade de compreender as motivações que levam os indivíduos a partilharem do seu tempo e trabalho espontaneamente, sendo assim para o desdobramento do método partiu-se de uma pesquisa de cunho descritiva com abordagem qualitativa, onde para a coleta de dados foram realizadas entrevistas semiestruturadas. Essas entrevistas basearam-se no framework proposto por Gemelli, Bitencourt e Santos (2015) e testado por Gemelli e dos Santos (2016), o qual considera as quatro dimensões de motivação para o trabalho voluntário, cuja categorização fundamenta-se em uma abordagem multifacetada das motivações para o trabalho voluntário, deixando de lado a discussão baseada em altruísmo e egoísmo. Para análise dos dados, adotou-se a técnica de análise de conteúdo, com base em Bardin (2011), considerando as interpretações que cada sujeito tem do objeto em pesquisa, obtendo como resultados mais relevantes as categorias satisfação pessoal, pertencimento ao grupo, desenvolvimento das habilidades e crença nos objetivos da organização como fatores motivacionais que impulsionam os indivíduos a voluntariar.

Palavras-chave: voluntariado; motivação para voluntariar; doação.

Abstract:

¹ E-mail: ana.claudiadarosaa@gmail.com

² E-mail: leticia.santos@fisma.com.br

³ E-mail: tatinicoloso@gmail.com

⁴ E-mail: veridiane.souza@fisma.com.br

In a context in which volunteering gains importance as a way to make viable the demand for labor generated in the Third Sector for the development of activities, this study proposes to discuss the importance of volunteering in a non-profit entity in Santa Maria, RS. Therefore, as a way to respond to the general objective, the specific objectives used were to analyze the profile of volunteers working in the association, describe the role of volunteers in their daily work in the organization and characterize volunteering as a value for the association studied. It is perceived the need to understand the motivations that lead individuals to share their time and work spontaneously, so the deployment of the method was based on a descriptive research with a qualitative approach, where data were collected for semi-structured interviews. These interviews were based on the framework proposed by Gemelli; Bitencourt and Santos (2015) and tested by Gemelli and dos Santos (2016), who consider the four dimensions of motivation for volunteer work, whose categorization is based on a multifaceted approach to motivations for volunteer work, leaving aside the discussion based on altruism and selfishness. For data analysis, the content analysis technique was adopted, based on Bardin (2011), considering the interpretations that each subject has of the research object, obtaining as the most relevant results the categories personal satisfaction, belonging to the group, development of skills and belief in the organization's goals as motivational factors that drive individuals to volunteer.

Keywords: volunteering; motivation to volunteer; donation.

Introdução

No cenário atual e com o agravamento de questões socioeconômicas e culturais, o voluntariado tem crescido significativamente e assumido um papel importante perante a sociedade. Este cenário decorre visto que as organizações do Terceiro Setor dependem deste tipo de trabalho no desenvolvimento de suas atividades. Conforme o Secretário Geral da ONU, Ban Ki-Moon (2009), o trabalho voluntário pode trazer uma mudança social positiva, promover a igualdade, o respeito à diversidade e a participação de todos. Ressalta também ser uma fonte de superação, solidariedade, força comunitária e coesão social.

No Brasil, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), existiam em 2016 cerca de 6,5 milhões de pessoas dedicadas ao trabalho voluntário, com proporção parecida entre homens e mulheres, sendo o maior percentual entre as pessoas que já exerciam trabalho remunerado. Também foi apontado existir 5,5 milhões de unidades locais das organizações ativas no país, sendo que 9,5% eram entidades sem fins lucrativos.

Para Vaismann e Mansur (2018, p. 01), “o trabalho voluntário recebe cada vez mais destaque e relevância na sociedade brasileira, sendo realizado por pessoas que dedicam parte de seu tempo para causas sociais, com o objetivo de fazer o bem ao próximo”. Os autores citam também a escassez do tempo devido às altas demandas de trabalho, sendo maior a dificuldade de dedicar momentos às causas. Mesmo assim, os voluntários se sentem atraídos a dedicar horas livres em prol do indivíduo ou do coletivo, comentam os autores.

Cenci et al. (2015) afirmam que as organizações do Terceiro Setor são partes da jornada humana na busca de superar os desafios enfrentados nos processos de intervenção social, os quais visam amenizar os efeitos da exclusão social, desigualdade e desemprego. Tais organizações se desenvolvem por meio de parcerias com os voluntários, já que essas atividades não são realizadas pelo Estado e nem pelo setor privado.

Em Santa Maria, no Rio Grande do Sul, existem diversas organizações atuantes no campo social e cultural, dentre elas, como comenta reportagem da GaúchaZH, destaca-se a associação Orquestrando Arte, a qual oferta a jovens, crianças e adolescentes aulas gratuitas de orquestra, canto coral, dança, teatro, apoio pedagógico e atividades de formação humana. A associação teve início no ano de 2013 e atende em torno de 130 crianças, contando com a participação do voluntariado no desenvolvimento de suas atividades e também com parceiros, entre eles, faculdades e universidades da cidade.

Nesse contexto, foi escolhida a associação Orquestrando Arte para realizar a presente pesquisa que buscou responder a seguinte questão: Qual a importância do voluntariado em uma associação sem fins lucrativos de Santa Maria, RS? Tendo como base a percepção e o olhar dos voluntários, descrevendo sua atuação diária e analisando o perfil destes.

De forma geral, a pesquisa objetivou somar aos estudos da literatura nacional relacionados com o tema, os quais ainda são poucos, pois em sua maioria, concentram-se no setor corporativo. Tendo em vista a percepção da importância do trabalho voluntário mediante o amparo às demandas sociais, a compreensão das motivações que levam os voluntários, a voluntariar, é um recurso chave para o efetivo ingresso e permanência dos mesmos. Papadakis, Griffin, Frater (2004), depreendem sobre a importância de compreender os fatores que levam as pessoas a se voluntariar em diferentes organizações, de modo a utilizar esses fatores no planejamento, recrutamento e seleção, como meio de obter um processo de gestão mais efetivo.

Diante disso, a presente pesquisa tem como objetivo identificar a importância do voluntariado, na percepção dos voluntários, em uma associação sem fins lucrativos de Santa Maria/ RS. Definiram-se como objetivos específicos: i) analisar o perfil dos voluntários atuantes na associação; ii) descrever o papel dos voluntários em sua atuação diária na organização; e iii) caracterizar o voluntariado enquanto valor para a associação estudada.

Sendo assim, justifica-se o presente estudo, o qual além de incentivar que novos indivíduos participem e agreguem valor junto as causas do voluntariado, ainda sobre a ótica da associação em questão, vem a somar no sentido, de que a investigação gerada e as motivações elencadas, possam vir a garantir a permanência desses indivíduos. A tarefa de comunicação dessas organizações precisa ser desenvolvida de modo que a mesma consiga alcançar e manter voluntários (FERREIRA; PROENÇA; PROENÇA, 2008).

2. Referencial Teórico

“A atuação de uma organização não governamental sem fins lucrativos depende do envolvimento de diferentes atores, figurando em destaque o trabalho dos voluntários. Estes atuam em atividades das mais diversas naturezas, incluindo aquelas ligadas à gestão” (GEMELLI; DOS SANTOS, 2016, p.02). Salazar, da Silva e Fantinel (2015) se referem ao voluntariado como fenômeno cultural e econômico, pertencente ao modo de organização das sociedades, da forma como elas atribuem responsabilidades sociais e do grau de envolvimento e cooperação que é almejado de seus cidadãos. Com essas características, se sobressai o trabalho voluntário, como um bem social, variável conforme o contexto cultural e político.

Diante disso, é importante compreender os fatores que levam as pessoas a se voluntariar em diferentes organizações, para isso, faz-se necessário saber o que é motivação. Define-se a motivação como algo que mobiliza a pessoa na realização de algum feito, e essa mobilização para algo é referente a cada motivo e desejo individual em suas contradições sociais (SAMPAIO, 2004; SARAIVA, 2007). Por meio da pesquisa, busca-se conhecer as formações socioculturais que envolvem as atitudes dos indivíduos com a

organização, e vice-versa, e entender suas relações simbólicas (SALAZAR; SILVA; FANTINEL, 2015). Com base na compreensão das motivações pode-se perceber o que os indivíduos buscam com a atividade e permitir que os gestores de organizações voluntárias supram suas necessidades.

Para Vaismann e Mansur (2018) a motivação talvez seja um dos temas mais explorados no campo do Comportamento Organizacional, principalmente pelo fato de ser um forte gerador de muitos comportamentos positivos no trabalho. A pesquisa dos autores atenta ao fato de que alguns indivíduos são motivados apenas quando o trabalho está em concordância com suas ideologias pessoais.

Salazar, da Silva e Fantinel (2015) elencam o elevado grau de complexidade envolvido pelas possibilidades de uma ação coletiva, no contexto da motivação para o trabalho voluntário. É por meio dessa mobilização do coletivo que são construídas as relações formais e informais entre os voluntários. Por ser algo complexo e individualista, a motivação para voluntariar tem grande variabilidade, manifestando-se diferentemente nos indivíduos. Souza e Costa (2013, p.03) ressaltam que “a motivação para o voluntariado varia de indivíduo para indivíduo, e pode atender a propósitos diferentes, como: ajudar os outros, ocupar o tempo livre, disseminar uma cultura ou uma ideia, interesse em alguma coisa (arte por exemplo)”.

Cavalcante et al. (2015) referem-se às diversas teorias motivacionais já consagradas, como a de Maslow e a de Herzberg, porém estas não se enquadram ao trabalho voluntário, já que visam constatar as origens do prazer encontradas pelo trabalhador no ambiente organizacional. No âmbito do voluntariado, a base para o entendimento da motivação se caracteriza por modelos unidimensionais, com ênfase no altruísmo, ou seja, na doação sem recompensa pessoal visível, a modelos com até 5 ou 6 fatores, comentam os autores.

Neste sentido, Clari et al. (1998), por meio de uma sequência de testes empíricos, delinearam um modelo com seis funções motivacionais, com o propósito de avaliar o que move os voluntários a exercerem tal função. Sendo eles: valores; entendimento; social; melhoria; ganhos de carreira e proteção. Para os autores, o conhecimento dos motivos de voluntariar se dá pela compreensão dos domínios da personalidade, das relações sociais, de conduta e cognição social, expostos no Quadro 1.

Quadro 1 – Fatores para motivação dos Voluntários

Fator	Explicação
Valores	Buscar oportunidades que requeiram ações relacionadas ao altruísmo e preocupações humanitárias.
Entendimento	Ganhar experiência para adquirir novas habilidades e utilizá-las no mundo real.
Social	Fortalecer relações sociais.
Melhorias	Interesse em crescimento psicológico para aumento de auto-estima.
Ganhos de Carreira	Experiências relativas ao desenvolvimento profissional.
Proteção	Superar sentimentos negativos e escapar de problemas pessoais.

Fonte: Elaborado por Tissot et al. (2019) a partir de Clary et al. (1998)

O sentimento de altruísmo como norteador da atividade de voluntariar também é corroborado por Bussel e Forbes (2002), no qual a recompensa é inerente ao ato de ser voluntário, sendo que existem evidências empíricas da presença do altruísmo nos diversos campos da atividade voluntária. Comentam os autores que a importância dada a certos valores, também é um dos principais motivadores, visto que a prática do voluntariado propicia ao indivíduo a oportunidade de expressar esses valores fundamentados e transmitidos por exemplo, por meio do exercício das crenças e envolvimento religiosos.

Batson (2002) apud Cavalcante et al. (2015) referenciam a teoria na qual abordam a multidimensionalidade da motivação para o voluntariado, especificado por quatro motivos: egoísmo, altruísmo, principalíssimo e coletivismo. Nessa linha, a motivação é definida por comportamentos, que impulsionados por ameaças ou

oportunidades, mudam dependendo da situação, relacionando-se com os valores do indivíduo. Segundo Cavalcante et al. (2015), não haveriam dúvidas de que as pessoas valorizam o próprio bem-estar e que isso justificaria a existência da categoria “egoísmo”.

Entretanto, Vaismann e Mansur (2018) frisam a motivação de voluntariar também pela busca de um resultado externo, tais como, uma aprovação e a obtenção do diploma, além de ser uma forma de melhorar o currículo e de destacamento no mercado. Os estudos de Cnaan e Goldberg-Glen (1991) concluíram que, não somente o altruísmo, mas também os objetivos pessoais e sociais são determinantes na motivação das pessoas em voluntariar e que buscam por recompensa.

Quadro 2 – Categorização de motivações para o trabalho voluntário

Categorias de motivação	Subcategorias	Elementos
Pessoais	Desejo de ser útil	Sentimento de que o trabalho que está sendo realizado é útil. Acreditar que o trabalho desenvolvido tem valor para alguém. Crença de que o trabalho interfere positivamente na sociedade.
	Satisfação pessoal	Sensação de bem-estar pelo dever cumprido. Sentimento de que faz algo que vale a pena.
	Reconhecimento	Desejo de ser reconhecido como um indivíduo que atua voluntariamente na sociedade. Se percebido e lembrado como voluntário.
Sociais	Reciprocidade	Sentimento de necessidade de retribuição e também de doação para a perpetuação do auxílio.
	Senso de pertencimento	Busca a participação efetiva no grupo. Sentir-se integrante de um grupo específico.
Profissionais	Construção de laços de amizades	Identificação de uma oportunidade de desenvolvimento de laços de amizade.
	Networking	Percepção de uma oportunidade de aumento das redes de relacionamentos profissionais.
	Oportunidade de conseguir emprego	Ideia de que a atuação voluntária possibilita a oportunidade de conseguir um emprego novo, ou uma oportunidade profissional melhor.
	Desenvolver habilidades e competências	Percepção de um espaço para desenvolver novas habilidades e conhecimentos. Busca de um ambiente paralelo ao profissional para desenvolver-se.
Ideológicas	Crença na causa	Crença e/ou entusiasmo pelos objetivos da organização e da importância de sua atuação nela. Sentimento de missão a cumprir. Desejo de disseminar uma ideia.
	Religião (fé em algo superior)	Influência da fé no desejo de ser voluntário. Busca por cumprir um dever como praticante de sua religião.

Fonte: Gemelli; Bitencourt e Santos (2015).

Com base nas proposições teóricas, percebe-se que a compreensão dos motivos que levam os indivíduos a voluntariar, é um assunto de grande amplitude, por serem vastos os fatores que os levam a desempenhar esse papel social nas diversas organizações do terceiro setor, vindo a somar na sociedade.

3. Método

Com o propósito de atingir os objetivos propostos, o estudo da presente pesquisa é de cunho descritivo, com uma abordagem qualitativa. As pesquisas descritivas, para Gil (2018), têm como objetivo principal a descrição das características de determinada população. Minayo (2017) enfatiza que a pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares, trabalha com o universo das aspirações, motivos, valores

e atitudes. Sendo assim, os dados foram coletados através de entrevistas, no qual investigou-se a percepção dos voluntários e quais os motivos que os levaram a se engajar em ações voluntárias.

Para a coleta dos dados foram utilizadas entrevistas semiestruturadas, direcionadas por um roteiro previamente elaborado. De acordo com Godoy (2011), esse tipo de entrevista permite maior liberdade ao pesquisador. Quanto aos voluntários, aplicou-se oito entrevistas, nos diversos departamentos da associação, de forma individual e via áudio no WhatsApp, mediante autorização do entrevistado, para conseguir absorver o máximo de informações e não haver distorções no entendimento.

As entrevistas foram realizadas com base no framework proposto por Gemelli, Bitencourt e Santos (2015) e testado por Gemelli e dos Santos (2016), que considera as quatro dimensões de motivação para o trabalho voluntário: Pessoal, Social, Profissional e Ideológica. Este modelo de categorização baseia-se em uma abordagem multifacetada das motivações para o trabalho voluntário, deixando de lado a discussão baseada em altruísmo e egoísmo. As quatro dimensões de motivações para o voluntariado foram chamadas de categorias e subdivididas em subcategorias. Para analisar as entrevistas adotou-se a técnica de análise do conteúdo, com base em Bardin (2011), considerando as interpretações que cada sujeito tem do objeto em pesquisa. O questionário teve registro junto à Instituição de Ensino com a qual os pesquisadores estão vinculados, e os entrevistados foram apresentados, ao início das entrevistas, o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o qual explanou as intenções da pesquisa, objetivos e propostas da entrevista. Todos os entrevistados concordaram em participar e afirmando a sua disponibilidade para participar da pesquisa assinaram o Termo.

4. Análise dos resultados

A associação Orquestrando Arte foi fundada em 2013, com o propósito de disponibilizar cultura para os desprovidos, por meio dos projetos culturais, tendo como foco não somente o olhar cultural, mas também o desenvolvimento humano e educacional do aluno, de forma a promover os valores morais, a inclusão social e a cidadania.

Os critérios para escolha da organização a ser estudada foram os seguintes: a) ser uma associação com forte atuação na cidade de Santa Maria/RS; b) possuir um projeto de voluntariado de média duração; c) possibilitar o acesso aos seus voluntários, oferecendo amplo apoio à pesquisa; e d) demonstrar interesse em utilizar os resultados do estudo para melhoria do seu processo de gestão. A partir destes critérios, a associação selecionada foi a Orquestrando Arte, a qual oferta a crianças, jovens e adolescentes oficinas de música, canto coral, teatro e dança, além de apoio pedagógico e formação humana.

Devido a pandemia, que se alastrou mundialmente, trazendo o isolamento social como forma de contenção da disseminação do vírus, as entrevistas foram realizadas individualmente, via WhatsApp por áudio, como descrito no método, e foram num total de 8. Na Tabela 1 a seguir apresentam-se as informações referentes ao perfil sócio demográfico dos respondentes.

Tabela 1 – Informações do perfil sócio demográfico

	VARIÁVEIS	FREQUÊNCIA	PORCENTAGEM
GÊNERO	Feminino	7	87,50%
	Masculino	1	12,50%
FAIXA ETÁRIA	DE 18 a 25 anos	1 (24)	12,50%
	De 26 a 35 anos	4 (26,26,26 e 31)	50%
	De 36 a 45 anos	1 (42)	12,50%
	De 46 a 55 anos	1 (46)	12,50%

	De 56 a mais	1 (67)	12,50%
ESCOLARIDADE	Ensino Médio Completo	1	12,50%
	Ensino Superior Completo	5	62,50%
	Mestrado	2	25%
RENDA	Não possui	1	12,50%
	R\$ 1000,00	2	25%
	R\$ 1200,00	1	12,50%
	R\$ 1500,00	1	12,50%
	R\$ 2000,00	2	25%
	R\$ 7000,00	1	12,50%
ESTADO CIVIL	Solteiro	3	37,50%
	Casado	5	62,50%

Fonte: Dados da pesquisa.

Conforme a Tabela 1, observa-se que a maioria dos entrevistados são do gênero feminino, com faixa etária predominante entre 26 e 35 anos (50%). Quanto à escolaridade, apenas um dos respondentes não possui nível superior, totalizando em (62,50%) com ensino superior, seguidos por 2 respondentes que possuem mestrado (25%). Quanto ao quesito renda, a maioria entra no grupo com renda inferior a R\$ 2.000,00, havendo dois respondentes com renda equivalente a R\$ 2.000,00, um respondente com renda mais elevada, ou seja, no montante de R\$ 7.000,00 e um respondente o qual não possui renda, pois se dedica exclusivamente ao projeto e é amparado pela renda do cônjuge.

A seguir, na tabela 2 apresenta-se o tempo de atuação e a frequência com que os voluntários realizam o trabalho voluntário.

Tabela 2: Tempo de atuação na associação x Frequência que executa o trabalho voluntário

Respondente	Tempo de atuação	Frequência (semanal)
R1	6 anos	Tempo integral
R2	6 anos	35 hs
R3	4 anos	28hs
R4	3 anos	20 hs
R5	4 anos	15 hs presenciais e algumas horas à distância.
R6	1 ano	18 hs
R7	3 anos	12 hs
R8	5 anos	30 hs

Fonte: Dados da pesquisa.

Esta pesquisa toma como norteadora para a interpretação de seus resultados a análise de conteúdo baseada em Bardin (2011). Segundo a autora, a abordagem da análise de conteúdo organiza-se por três fases: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. A pré-análise trata da organização, ou seja, é um período em que o autor lança mão de suas intuições, de forma a sistematizar as ideias iniciais, conduzindo-as a um processo preciso do desenvolvimento das operações sucessivas (BARDIN, 2011). Sendo assim, neste caso foi feita através de uma leitura bem detalhada das transcrições das entrevistas executadas.

Quanto a exploração do material, Bardin (2011) descreve ser a fase mais longa, por tratar da ordenação das decisões tomadas, ou seja, a codificação em si. Essa exploração é composta por dois fundamentos, sendo a codificação e o tratamento do material.

O tratamento dos resultados e a interpretação dos mesmos, constituem-se de tal forma, a transformar os dados brutos em dados significativos e válidos, formação de figuras, quadros, caracterizando assim, relevância das informações analisadas, possibilitando a proposição de novas inferências. (BARDIN, 2011). As entrevistas e posterior alocação de categorias se basearam no framework proposto por Gemelli;

Bitencourt e Santos (2015) e testadas por Gemelli e dos Santos (2016), as quais foram divididas em subcategorias. Este modelo de categorização baseia-se em uma abordagem multifacetada das motivações para o trabalho voluntário. No entanto, os elementos extraídos são de ordem dos próprios autores, conforme leitura e interpretação e descritos de acordo com o Quadro 3.

Quadro 3 – Análise de conteúdo por meio da categorização dos dados referentes às entrevistas

QUESTÃO	CATEGORIA	ELEMENTOS	RESPONDENTE
5-Para realização da prática do voluntariado, você levou em consideração o desejo em se sentir útil?	Desejo de sentir-se útil.	Vontade de contribuir, possibilidade de compartilhar.	R1, R2, R3, R5
6-A sua satisfação pessoal contou em sua escolha?	Satisfação pessoal.	Acolhida, valorização da necessidade do outro.	R2, R5
7-A sua opção tem algo a ver com se sentir reconhecido?	Reconhecimento.	Referência de um trabalho bem feito.	R1, R2,
8-Você considera importante o fato da reciprocidade, de que devemos retribuir e perpetuar o auxílio?	Reciprocidade.	Perpetuar o auxílio, resultado positivo, forma natural.	R1, R2, R5
9-Pertencer a esse grupo de forma efetiva é um fator considerável na sua prática do voluntariado?	Pertencimento ao grupo.	Importância de pertencer ao grupo, Clareza dos princípios e valores.	R1, R2, R6
10-A chance de desenvolver laços de amizade foi um atenuante para sua motivação no voluntariado?	Oportunidade de aumento das redes de relacionamentos profissionais.	Aprendizado, conhecimento, aproximação por ver um trabalho bem feito.	R2, R3, R5
11-Quando você optou por ser voluntário, a oportunidade do aumento das redes de relacionamentos profissionais foi levada em conta?	Melhor oportunidade profissional.	Identificação, modo de engajamento.	R1, R2, R5
12-Você considera que a atuação voluntária é capaz de propiciar a possibilidade de um emprego novo, ou uma oportunidade profissional melhor?	Desenvolvimento de habilidades e conhecimentos.	Crescimento e encontro profissional e pessoal, áreas diversas.	R1, R2, R3, R4, R5, R7
13-Em sua percepção, o voluntariado propicia o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos? Este ambiente vem a somar em seu desenvolvimento profissional?	Crença nos objetivos.	Acolhimento, transparência, afinidade com os objetivos.	R2, R4, R7
14-O entusiasmo e/ou crença pelos objetivos da organização e a importância de sua atuação nela foram determinantes para que você se inserisse no meio?	Missão a cumprir.	Contribuição, propósito, sentir-se bem.	R1, R2, R3, R4
15-Em seu interior, você tem o sentimento de que tem uma missão a cumprir?	Influência da fé.	Doação, amor ao próximo.	R1, R2, R6
16-O desejo de disseminar uma ideia, pode ser considerado motivador para você voluntariar?	Dever como praticante de religião	Prática de fé, gratidão.	R1, R2, R6

Fonte: Dados da pesquisa

Partindo-se das motivações pessoais, apresenta-se a categoria **Desejo de sentir-se útil** referente à questão 5, composta pelos elementos: vontade de contribuir e possibilidade de compartilhar. Dos 8 respondentes, 5 deles discordam quanto ao quesito de se sentir útil e destacam como principais aspectos relacionados com a categoria, a importância de doar-se, ou seja, os resultados obtidos com suas contribuições e não da utilidade em si.

Os respondentes prezam em sua maioria, pela vontade em contribuir e a possibilidade de compartilhar com quem precisa. “Assim é a vida dos voluntários que acreditam que ao fazer sua parte e doar seu tempo, seus talentos e sua boa vontade contribuem para a melhoria das condições de vida de todos os indivíduos e não apenas daqueles diretamente envolvidos nas relações diárias” (SILVA, 2013 p. 12).

O Respondente 1 (R1) comenta sobre a extensão das possibilidades que o seu trabalho oferece, geradas através do voluntariado e que não ocorreria, caso estivesse em outro local, principalmente, se fosse no setor público. Já o Respondente 2 (R2) revela que, em sua família, a prática do voluntariado é uma constância e que a possibilidade de compartilhar o que tem, ultrapassa o desejo de se sentir útil. Para os Respondentes 5 (R5) e 3 (R3), a vontade de contribuir foi preponderante para iniciar com a prática do voluntariado, conforme relatado pela Respondente 5: (...) “estava desempregada na época, recém-formada, buscando novas experiências e com vontade de contribuir, foi uma troca mútua” (R5). Já o Respondente 3 falou:

“[...] Iniciei o voluntariado, 8 meses depois de estar graduada, embora já estivesse lecionando em outro lugar, acredito que a vontade de contribuir de alguma maneira em um espaço que eu pudesse fazer a diferença e vice-versa foi o que me motivou ao iniciar essa prática [...]” (R3).

Nesta categoria, conclui-se que muito mais do que se sentir útil, os respondentes sentem a necessidade de contribuir e poder compartilhar o que tem, sendo essa entrega determinante para suas escolhas.

A categoria Satisfação pessoal referente a questão 6 é composta pelos elementos acolhida e valorização da necessidade do outro. Nesta categoria, todos os respondentes relatam levar em conta a satisfação pessoal na escolha de voluntariar e que essa atitude os faz se sentirem bem. O Respondente 2 (R2) salienta a presença em sua vida de valorizar a necessidade do outro e ressalta a colaboração com a vida do outro como sua satisfação pessoal:

“[...] Acredito que sim porque eu sempre me satisfiz pessoalmente colaborando com a vida do outro, desde criança assim essa a valorização da necessidade do outro sempre teve muito presente. Então eu sempre me senti bem e todas as minhas escolhas inclusive as escolhas profissionais, elas partiram dessa necessidade [...]” (R2).

A Respondente 5 (R5) afirma que a satisfação pessoal é relevante em sua escolha, pelo fato de se sentir bem e acolhida: “ (...) estar num local em que eu me sentisse bem e acolhida é um dos motivos de estar no voluntariado até hoje. Desde que comecei, não me afastei desse trabalho”. Nesta categoria, os respondentes em sua totalidade, concordaram que a satisfação pessoal é uma motivação considerável para a prática do trabalho voluntário, tanto no fato de se sentirem bem ao atender as necessidades do outro, como no acolhimento recebido no local em que estão inseridos.

A categoria Reconhecimento referente à questão 7 é composta pelo elemento referência de um trabalho bem feito. Nesta categoria, dos 8 respondentes, 6 negaram esperar reconhecimento e sim apontaram como motivador, o fato de que um trabalho bem feito, de alguma forma, será visto e que este fator é o que realmente importa, sendo uma referência. O Respondente 1 (R1) frisa sobre o não compartilhamento do sentimento de reconhecimento e sim de cumprir seu papel social, o qual se propôs:

“[...] faço questão de dizer que não tem a ver com o sentimento de ser reconhecido ou não. Esse reconhecimento eu sempre digo que as pessoas que trabalham e fazem sempre o que é certo e correto, o trabalho sempre vai aparecer, independente da área que está trabalhando. Então não é o que me faz buscar um trabalho para ser reconhecida pelo que estou fazendo, o que me realiza de fato é saber que estou cumprindo o meu papel socialmente, onde eu propus a estar. [...]” (R1).

O Respondente 2 (R2) nega que o reconhecimento pessoal seja relevante em sua escolha de voluntariar e comenta sobre a importância de realizar um bom trabalho, pois isso servirá como referência e que o tempo trará o reconhecimento.

No que tange a categoria reconhecimento, a grande maioria dos respondentes, nega esperar reconhecimento pelo trabalho desempenhado, e acreditam que a realização de um trabalho bem feito, servirá de referência, isso sim sendo um ponto a considerar.

Além de motivações pessoais para a realização do trabalho voluntário, diversos indivíduos apresentam motivações sociais. Dentre elas, apresenta-se a **categoria Reciprocidade** referente à questão 8, composta por elementos, tais como: perpetuar o auxílio, resultado positivo e forma natural. A composição da categoria e os elementos apresentados indicam que, para a maioria dos respondentes, a reciprocidade é importante, porém não exclusiva para as escolhas e que esta acontece naturalmente. O Respondente 1 (R1) afirma não esperar o retorno de seu trabalho, pois para ele, os resultados positivos gerados por suas ações são o que realmente importam, e este é o retorno de grande valor:

“[...] Eu não trabalho esperando o retorno das outras pessoas, sei que isso é importante para algumas, mas esse retorno que as pessoas querem, que normalmente é focado em reconhecimento, em presentes ou em salário, para mim não é o que vale. O que vale, é eu saber que o meu trabalho tem interferido positivamente no resultado da vida das pessoas [...]” (R1).

Para o Respondente 2 (R2), a reciprocidade acontece de forma natural, mesmo se a pessoa não retribuir para a mesma que fez algo, estenderá para outro, já que se trata de um processo cíclico. Por outro lado, o Respondente 5 (R5) relata que o fato de receber algo em troca não deve ser considerado como fator determinante, mas sim o retorno afetivo e experiências adquiridas, os quais são recompensadores: “ (...) sendo no sentido de incentivar a ajuda aos outros, considero importante, porém se for no sentido de receber algo em troca, acho que não deve ser um motivo essencial, para se voluntariar, porque o retorno em experiência e afeto já é uma super-retribuição”.

De acordo com os respondentes, a categoria reciprocidade apresenta muita significância para voluntariar, porém ela não é exclusiva, pois mais relevante serão os resultados positivos obtidos com suas ações e o reflexo na vida das pessoas, se perpetuando naturalmente, independentemente de ser a mesma pessoa que recebeu o auxílio.

A categoria Pertencimento ao grupo, referente à questão 9 é composta pelos elementos: importância de pertencer ao grupo e clareza dos princípios e valores. Quando perguntados sobre essa categoria, os respondentes, em unanimidade responderam ser esta motivação considerável na prática do voluntariado. O senso de pertencimento está ligado ao sentimento de importância e valorização perante o grupo, de forma que a pessoa se sinta bem e esteja adaptada a ele (MONTEIRO; MAIA, 2009).

A grande maioria dos respondentes considera que a clareza dos princípios e valores da organização é importante para o pertencimento ao grupo. Todavia que fazer parte de um grupo unido faz o com que o voluntário se sinta acolhido e compartilhe do desejo de reencontrar esse grupo sempre que possível.

O Respondente 1 (R1) fala sobre a realização de estar nesse local, onde apesar de não ter ganhos financeiros, o satisfaz no campo pessoal e profissional:

“[...] Talvez muito mais por ter passado por outras empresas, outras experiências profissionais que eu não curtia estar lá dentro, que fiquei por necessidade de salário. Então o que me faz hoje pensar muito mais que o meu ganho está muito mais na ordem pessoal, no sentido de realização profissional do que uma questão monetária, até porque não recebo salário algum[...]” (R1).

O Respondente 2 (R2) compartilha do sentimento de pertencimento ao grupo de forma efetiva, visto que a organização possui uma postura transparente e os princípios são claros, proporcionando essa abertura para que possa participar ativamente, podendo desenvolver seu trabalho e acima de tudo valorizando o ser humano:

“[...] Eu acredito muito na forma como o nosso trabalho na Orquestrando Arte se desenvolve porque os princípios ali são bastante claros. A questão da gestão colaborativa, a abertura entre as lideranças e a liberdade que a gente tem de trabalhar, é um trabalho bastante transparente e além disso sabe que valoriza muito o ser humano e eu sempre valorizei muito isso (...) então pertencer a esse grupo é muito considerado para mim [...]” (R2).

O Respondente 6 (R6) corrobora sobre o quanto a clareza dos objetivos e valores da organização influenciam na vontade de querer participar efetivamente do grupo: “Nesse grupo me encontrei, através da necessidade que eu tinha de trazer minha filha e acompanhá-la por ela ser especial, tive a oportunidade de voluntariar. A forma como as coisas procedem nesse local, seus objetivos e valores me inspiram a querer participar efetivamente”. Quanto a essa categoria, durante as entrevistas, percebeu-se a integração do

grupo e a valorização do ser humano. Para os respondentes, são fatores relevantes para querer participar efetivamente do grupo: se sentir parte integrante do grupo e a organização ser transparente quanto aos seus objetivos.

Quanto a dimensão profissional, apresenta-se a **categoria Oportunidade de aumento das redes de relacionamentos profissionais**, referente à questão 11, a qual é composta pelos elementos: aprendizado, conhecimento e aproximação por ver um trabalho bem feito. Quando perguntados se foi levada em conta, para o ato de voluntariar, a oportunidade do aumento das redes profissionais, 50% dos respondentes disseram que sim e 50% responderam que não. O Respondente 2 (R2) relaciona o fato de que se um trabalho for bem desenvolvido, ele por si só, aumentará a rede de contatos profissionais, pois a partir daí a aproximação acontece:

“[...] os relacionamentos, as redes profissionais, elas foram surgindo e especialmente, nesse último trabalho voluntário, na Orquestrando Arte, conforme a gente vai trabalhando né, porque aí as pessoas veem que o trabalho que a gente faz é legal e aí se aproximam, uns convidam. Então a rede aumentou, mas esse também não foi o meu objetivo, pois o meu objetivo é fazer um bom trabalho e isso é algo que eu observo muito, as pessoas não fazem [...]” (R2).

Para o Respondente 3 (R3), o aumento das redes profissionais não foi um ponto a considerar, sendo importante para ele, a experiência no desenvolvimento de suas atividades, as descobertas e o crescimento pessoal:

“[...] A oportunidade do aumento das redes de relacionamentos profissionais não foi um ponto a ser considerado por mim, mas sim a experiência que eu estava desenvolvendo com as atividades propostas e, principalmente, as descobertas enquanto profissional e indo mais além, enquanto ser humano [...]” (R3).

O Respondente 5 (R5) destaca os conhecimentos adquiridos com o *networking*: “Com certeza várias portas de aprendizado se abriram para minha vida, quando comecei no voluntariado. É muito bom poder me apropriar um pouco de vários conhecimentos que eu não tinha contato antes, e que super se relacionam com a minha área”. Gemelli, dos Santos (2016), comentam sobre os resultados obtidos por meio do aumento das redes de relacionamentos, tanto na exposição das habilidades do voluntário, como no conhecimento das habilidades de outros profissionais com que venham a interagir.

Partindo dos relatos dos respondentes a respeito dessa categoria, pode-se considerar que em partes, eles acreditam que esse seja um fator motivador para voluntariar, visto que o aumento do relacionamento profissional, obviamente é um gerador de aprendizado, conhecimento e experiência. Porém, este por si só, não será chave para o sucesso, se o voluntário não realizar um trabalho bem feito. Ao ver deles, a prática bem-feita propicia por si, na aproximação de pessoas, pois ao ser visualizado um trabalho com esmero, surgirá um estreitamento de laços e posterior desenvolvimento.

Ainda relacionado à dimensão profissional, aponta-se a **categoria melhor oportunidade profissional**, referente à questão 12, composta pelos elementos: identificação e modo de engajamento. A maioria dos respondentes concorda que o voluntariado pode propiciar uma melhor oportunidade profissional.

De acordo com o relato do Respondente 1 (R1), percebe-se que o voluntariado pode ser uma porta aberta para melhores oportunidades profissionais, porém depende do voluntário se empenhar e fazer um trabalho bem feito e engajado na instituição:

“[...] Acredito que o voluntariado pode propiciar sim uma questão de uma nova oportunidade, mas desde que o voluntariado seja muito bem feito e com envolvimento de fato, não ir só por interesse primário de ganhar um certificado ou algo do tipo, é quando vai com o real desejo de poder estar naquela Instituição, com aquele tipo de público e com aquele tipo de demanda a ser assistida. Eu acho que pode sim se tornar, desde que essas coisas sejam comuns né, tanto interesses e possibilidades de uma Instituição, por exemplo, e isso se tornar depois uma fonte de trabalho permanente, de um vínculo mais efetivo na ordem do empregador [...]” (R1).

O Respondente 2 (R2), acredita que o voluntariado possa possibilitar um emprego novo, porém depende do desempenho e competência do voluntário, além da identificação com o espaço inserido:

“[...] Acredito que o trabalho voluntário pode possibilitar um emprego novo, uma ascensão na própria carreira e tal, mas também acredito que quem não tem competência não se estabelece. Então, se você usar o trabalho voluntário para chegar nesse objetivo, eu sugiro que você realmente busque um espaço de voluntariado com o qual você se identifique. Além disso, que vocês sintam com toda intensidade em fazer bem feito aquilo que você está se propondo a fazer [...]” (R2).

O Respondente 5 (R5), destaca o engajamento e dedicação com o trabalho desempenhado, como determinante para que surjam melhores oportunidades profissionais: “Acho que só o fato de atuar não define como possibilidade, mas o modo como se engaja e participa desse tipo de trabalho. O quanto mostramos para o mundo de forma genuína a nossa contribuição”.

Tendo em vista, os relatos referentes à categoria melhor oportunidade profissional, a grande maioria dos respondentes concordam que esta pode propiciar ascensão e crescimento profissional, no entanto, é preciso que haja engajamento, identificação com o espaço e acima de tudo competência.

No que diz respeito a **categoria Desenvolvimento de habilidades e conhecimentos**, referente à questão 13, composta pelos elementos crescimento e encontro profissional e pessoal; áreas diversas, pode-se perceber que os respondentes na totalidade concordam que o voluntariado é capaz de propiciar o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos.

Conforme o relato do Respondente 1 (R1), a prática de voluntariar apresenta uma ótima oportunidade para que possam ser desenvolvidas as habilidades e conhecimentos, de forma a vivenciar não somente o crescimento profissional, mas também o pessoal:

“[...] A questão do voluntariado, ele faz com que a gente agregue outros conhecimentos, inclusive de prática né, principalmente em questão de prática para construção de uma vida. Não somente no profissional, mas numa vida particular, pessoal, propicia desenvolvimento de habilidades, de enxergar coisas diferentes. Com certeza é necessário agregar mais conhecimentos, pois se tu for e não te agregar, isso não tem serventia pra ti no futuro né e também provavelmente não tenha lhe trazido nenhuma satisfação, acaso aconteça o que eu acho muito pouco provável, por questões óbvias de toda interferência na vida da gente ou vivências, que a gente tem provoquem umas mudanças de pensamento ou de ações ou a forma de enxergar, inclusive um trabalho [...]” (R1).

O Respondente 2 (R2) explana as possibilidades que o espaço do voluntariado propicia, de modo a praticar os conhecimentos vistos na teoria e dessa forma desenvolver ainda mais suas habilidades. Ainda, corrobora a gama de conhecimento e crescimento obtidos e revela contentamento com a oportunidade oferecida. O Respondente 3 (R3) revela que a partir do trabalho de voluntário, é que se encontrou e que apesar de já estar formado, não se sentia confortável em desempenhar a função pela qual havia se preparado. O contato e o entrosamento com o grupo foram fundamentais para essa descoberta:

“[...] Muito!! Uma das coisas que eu sempre menciono é que não fui eu quem encontrei o projeto, mas sim ele quem me encontrou (em todos os sentidos), pois logo que iniciei minha vida profissional, por mais irônico e contraditório que pareça, eu, graduada em uma licenciatura, o que menos queria era dar aula e ter esse contato. E por meio desse trabalho, da família que formamos consequentemente, tornou muito confortável o estar ali, exercendo algo que era meu, mas por algum momento se tornou tão distante, que acabei resignificando muitas vivências e conceitos, os quais me tornaram uma pessoa apaixonada pelo que faz atualmente [...]” (R3).

O Respondente 4 (R4) confirma que através do voluntariado é possível ter contato com novidades e conhecimentos, acrescentando em sua formação: “Sim, pois a cada dia é uma novidade, não se sabe o que esperar, ainda mais se tratando de pessoas com necessidades especiais, vindo a somar”. Ao ter contato com o trabalho e as capacidades de outras pessoas, surgem oportunidades da utilização de talentos muitas vezes imprevistas (MASCARENHAS; ZAMBALDI; VARELA, 2013).

Já o Respondente 5 (R5) comenta sobre a possibilidade de se autoconhecer, visto que ao ser desafiado no desenvolvimento das diversas atividades, consegue visualizar os pontos que necessita ter um olhar mais atento: “Com certeza, se estiver aberto a aprender, sobretudo para o autoconhecimento. Os desafios do trabalho com áreas tão diferentes são como um espelho de mim mesmo, me mostrando aspectos que preciso olhar com mais atenção”.

O Respondente 7 (R7) reforça sobre o conhecimento obtido em suas ações: “Aprendo todos os dias no projeto, pois a Orquestrando Arte me ensinou mais sobre arte e acima de tudo sobre humanidade e sobre o poder de uma educação de qualidade e acessível”.

Conforme relato dos voluntários, pode-se dizer que o crescimento pessoal e profissional foi, então, um importante fator motivador. Para eles, a experiência adquirida é um grande aprendizado não somente profissional, mas também servindo de encontro pessoal. Partindo-se do pressuposto, que o contato com diferentes realidades e áreas amplia seus horizontes, possibilitando vivenciar situações, talvez não imaginadas.

Como última dimensão de motivação para o trabalho voluntário a ser apresentada está à Ideológica, onde consta primeiramente a **categoria crença nos objetivos**, referente à questão 14 e composta pelos elementos: acolhimento, transparência e afinidade com os objetivos. Quando perguntados se os objetivos da organização foram relevantes para a inserção neste espaço de voluntariado, os respondentes concordaram, identificando sua ligação com a causa do projeto. O Respondente 2 (R2), afirma que para que sua permanência em um local aconteça, é imprescindível que haja transparência nos valores e objetivos, sem contar que o espaço precisa ser acolhedor:

“[...] A filosofia da instituição é algo que requer bastante significativa e eu, particularmente tenho a característica de ser muito sensível em alguns aspectos, assim muito transparente. Quando um espaço que não está me fazendo bem eu não consigo permanecer nele por muito tempo. (...) a filosofia da instituição é muito acolhedora e ela não é só filosófica, a gente consegue colocar em prática [...]” (R2).

Para o Respondente 4 (R4), a afinidade com os objetivos é considerada para o ato de voluntariar: “Sim, pois se aproxima muito com a minha maneira de pensar e ainda tenho a liberdade de mostrar o meu trabalho”. O Respondente 7 (R7) compartilha da mesma motivação da crença nos objetivos da organização e acrescenta essa necessidade para prosseguir em determinado local de trabalho: “Para que eu trabalhe em determinado lugar, preciso estar em harmonia, ter os mesmos valores e objetivos”.

De acordo com os relatos, percebe-se que o compartilhamento de elementos, tais como, os mesmos objetivos e valores com a organização, são fundamentais para que o trabalho voluntário se desenvolva. Estar vinculado a missão ou a um ideal e a importância do valor social têm sido constantemente considerados para essa prática, pois os indivíduos precisam sentir uma identificação com a causa da organização, um sincero interesse pelo trabalho desenvolvido e entusiasmo pelos objetivos do projeto ou instituição (SOUZA; MEDEIROS, 2012).

Tratando-se da **categoria Missão a cumprir**, referente à questão 15, composta pelos elementos: contribuição, propósito e sentir-se bem, pode-se dizer que também foi uma motivação destacada pelos voluntários durante as entrevistas. A grande maioria dos entrevistados relatam sentir um bem-estar notável, ao realizarem as atividades de ação voluntária e acreditam que não sentem como uma missão a cumprir e sim como um propósito de vida, uma necessidade de contribuir, conforme pode ser visto nas falas:

“[...] De fato, sei que tenho uma missão a cumprir e ela transcende a qualquer ensinamento universitário, ela não fica restrita ao que aprendi nas leituras de filósofos, sociólogos ou de qualquer outro profissional da área, que tenha gerado algum tipo de missão em mim. Na

realidade, eu já tinha isso, só veio agregar aquilo que eu já pensava e na forma de trabalhar [...]” (R1).

“[...] Eu já tive isso, já senti isso, mas hoje é diferente. Hoje, acredito que a gente não está nesse mundo por acaso e que cada um de nós precisa encontrar uma forma de contribuir para um mundo melhor. Não necessariamente, que isso seja uma missão no estrito sentido da expressão da palavra. Assim, eu acredito mesmo que a gente possa trabalhar para que a nossa vida seja melhor e também possa contribuir com a vida do outro [...]” (R2).

O Respondente 3 (R3) corrobora sobre o sentimento bom obtido pelo ato de fazer e nega ser uma missão, considerando um propósito de vida. “(...) não acredito que missão a cumprir seja a definição para mim, mas sim um propósito, uma verdade que considero e me sinto bem em fazer”. O sentimento compartilhado pelo Respondente 4 (R4) é de alegria ao estar acrescentando na vida de outrem. “(...) Todos os dias acordo com esse pensamento e com alegria de que estou fazendo a diferença na vida de alguém”. Conforme visualizado nos relatos, o sentimento expresso pelos respondentes não é o de missão a cumprir, mas sim de um propósito ao qual se dispuseram, oriundo da necessidade de contribuir e que lhes proporciona imensa sensação de bem-estar.

Também compondo a dimensão ideológica, sobressai-se a **categoria Influência da fé**, referente à questão 17, composta pelos elementos: doação e amor ao próximo. Nesta categoria, a maioria dos respondentes concordaram que a fé exerce domínio sobre o desejo de ser voluntário, demonstrando que a doação e o amor ao próximo são muito presentes, sendo um atenuante em suas escolhas. O Respondente 1 (R1), destaca a figura de Cristo como exemplo de amor despretensioso e humildade, ainda relaciona o amor a um elo para a transformação, sendo essa uma lição a ser perpetuada:

“[...] Com certeza minha fé tem tudo a ver, meu maior exemplo é Jesus Cristo, pois é a maior pessoa que esteve aqui neste mundo e que nos ensinou o que é de fato amar as pessoas, sem esperar nada em troca, sem querer ganhar louros e fama, ele fez seu papel de forma silenciosa, educada (...) veio para nos ensinar que através do amor a gente consegue e pode transformar as coisas [...]” (R1).

Quanto a influência da fé, o Respondente 2 (R2), concorda totalmente ser este um motivador e revela que foi em espaço religioso, onde iniciou seu trabalho de voluntariado, visto que sua formação moral se baseia nos preceitos da fé e da religião. Ainda comenta, que nestes espaços, compreende-se com maior intensidade a doação ao outro. O Respondente 6 (R6) acrescenta acreditar em uma força mais grandiosa e de amor imenso o qual o envolve, fazendo com que ele queira retornar o bem para o próximo: “Acredito que existe uma força maior que nos rege e que nos ama, assim me sinto envolvido num amor maior e só me sinto bem, se faço alguém se sentir bem também”.

A presente categoria também foi bem pontuada pelos respondentes, que corroboraram que a fé é preponderante em suas escolhas, sendo atenuantes a doação e amor ao próximo, de forma despretensiosa.

Finalizando a dimensão ideológica, infere-se a categoria Dever como praticante de religião, referente à questão 18, composta pelos elementos: prática de fé e gratidão. A maioria dos respondentes negaram, ao serem interrogados sobre o fato de sentirem um dever a cumprir, gerado pela prática de sua religião. O Respondente 1 (R1) reitera não ser um dever e sim uma retribuição por tudo que recebe de Deus. Para o Respondente 2 (R2), essa é uma questão que envolve suas crenças, ele comenta que o ato de voluntariar, não se origina de uma obrigação de demanda da religião, mas que de certa forma é integrante de sua prática religiosa de fé.

O Respondente 6 (R6) destaca a importância de levar a fé junto ao ato de voluntariar, independente de religião, mesmo sendo devoto: “Não necessariamente, sou católica devota, cresci dentro dessa religião e me sinto interligada a ela. Mas de uma forma, ser voluntário é levar a fé junto no que faço”. De posse da

coleta, referente a essa categoria, fica visível que independente de religião, o que os voluntários consideram como fatores determinantes para o ato de voluntariar, são a prática da fé e a gratidão que sentem em suas vidas, sendo essas geradoras para tais ações. Os respondentes não sentem como um dever a cumprir, decorrente de sua religiosidade, até porque alguns admitiram não serem religiosos. O sentimento compartilhado além de gratidão e fé, é a retribuição a Deus por tudo o que tem.

5. Considerações finais

Este estudo buscou atentar para a importância do voluntariado em uma associação sem fins lucrativos na cidade de Santa Maria/RS, para isso, se fez necessário a compreensão das motivações que levam os indivíduos a realizarem o trabalho voluntário. Mais que isso, a qualidade do ajuste entre os motivos e incentivos oferecidos aos voluntários capacitados é fundamental para mantê-los (CLARY et al., 1998).

Dessa forma, a fim de atender aos objetivos propostos, buscou-se um modelo que englobasse a grande maioria das dimensões identificadas na literatura, partindo de uma abordagem multifacetada que excluísse a visão dualista altruísmo e egoísmo. Utilizou-se uma metodologia qualitativa, coletando dados a partir de entrevistas semiestruturadas, observando-se a grande maioria das dimensões propostas, tanto quanto as subcategorias que as compõem.

Visando os resultados, pôde-se observar que na dimensão Pessoal destacou-se consideravelmente a categoria Satisfação pessoal. Quanto a dimensão Social, destacou-se a categoria Pertencimento ao grupo, já na dimensão profissional, o destaque foi à categoria Desenvolver Habilidades e Competências, sendo a mais pontuada. No âmbito da dimensão Ideológica, a Crença nos objetivos da organização foi a mais considerada nas entrevistas e a maioria dos respondentes negam que o ato de voluntariar tenha origem em um dever como praticante da religião, até porque a natureza do trabalho desenvolvido não possui vínculo com instituições de caráter religioso e a gestão não influencia nessa questão sobre os envolvidos.

Como limitação, pode-se citar a pandemia do Covid-19, a qual devido ao isolamento social, impossibilitou que as entrevistas pudessem ser realizadas presencialmente, realizando-se via áudio WhatsApp. No entanto, mesmo com esse empecilho, a coleta de dados não foi severamente afetada, visto a disponibilidade e compreensão dos entrevistados, vindo a corroborar o propósito ao qual desempenham na associação, de uma empatia enorme, de total doação e amor ao próximo.

Sendo assim, propõe-se que essa categorização seja testada em estudos futuros, utilizando-se uma metodologia quantitativa e sugere-se, ainda, a aplicação de entrevistas presenciais e, se possível, englobar um maior número de voluntários, além da inclusão dos principais fatores que influenciam no afastamento do voluntário das suas atividades. Estes dados podem auxiliar as ONGs na identificação e correções de possíveis falhas, colaborando na retenção desses indivíduos.

Referências:

BARDIN, L. Análise de conteúdo. 1.ed revista e ampliada. São Paulo: Edições 70, 2016.

BUSSELL, H.; FORBES, D. Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. *International journal of nonprofit and voluntary sector marketing*, v. 7, n. 3, p. 244-257, 2002.

- CAVALCANTE, C. E. et al. Motivação para a entrada de voluntários em ONG brasileira. Revista de Administração [RAUSP], Vol.50, n.4, São Paulo, p.523-540, outubro/novembro/dezembro, 2015.
- CENCI, R. et al. O voluntariado social e suas interrelações com a sustentabilidade. Revista Administração em Diálogo RAD Vol.17, n.1, São Paulo, p.181-210, Jan/Fev/Mar/Abr, 2015.
- CLARY, E. G. et al. Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. Journal of Personality and Social Psychology, v. 74, n. 6, p. 1516-1530, 1998.
- CNAAN, Ram A.; GOLDBERG-GLEN, Robin S. Measuring motivation to volunteer in human services. The journal of applied behavioral science, v. 27, n. 3, p. 269-284, 1991.
- FURASTÉ, P. A. Normas técnicas para o trabalho científico. 18.ed. Rio Grande do Sul: Dáctilo-Plus, 2016.
- GAUCHAZH, Associação de Santa Maria oferece aulas gratuitas de orquestra para mais de 130 crianças e jovens em risco social, 24 nov 2018. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/educacao-e-emprego/noticia/2018/11/associacao-de-santa-maria-oferece-aulas-gratuitas-de-orquestra-para-mais-de-130-criancas-e-jovens-em-risco-social-cjovhtohj0gdv01pifsa36c1a.html>> Acesso em: 25 set. 2021.
- GEMELLI, C. E.; SANTOS, A. C. Motivações Para o Voluntariado: Um Estudo de Caso Qualitativo na ONG Junior Achievement. In: ENCONTRO DA ANPAD, XL,2016, Costa do Sauípe/BA, 2016.
- GEMELLI, C.; BITENCOURT, C.; SANTOS, A. C. Motivações para o Trabalho Voluntário: Reflexões a partir de um Framework Teórico, In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho – EnGPR, V, 2015, Salvador/BA, 2015.
- GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2018.
- GODOY, A. S. Refletindo sobre critérios de qualidade da pesquisa qualitativa. Revista Eletrônica de Gestão Organizacional, v. 3, n. 2, p. 81-89, mai./ago. 2005
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [IBGE]. As fundações privadas e associações sem fins lucrativos no Brasil, 2016. Disponível em:< <https://biblioteca.ibge.gov.br> > visualizacao > livros > liv101647> Acesso em: 05 set. 2021.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA [IBGE]. Voluntariado Empresarial, 2017. Disponível em:<<https://voluntariadoempresarial.org.br/2017/12/08/pesquisa-do-ibge-traz-tambem-o-trabalho-voluntario>> Acesso em: 14 set. 2021.
- MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. Fundamentos da metodologia científica. 7. ed. Atlas, 2010.
- MASCARENHAS, A. O.; ZAMBALDI, F.; VARELA, C. A. Motivação em programas de voluntariado empresarial: um estudo de caso. Revista Organizações em Contexto, v. 9, n. 17, 2013
- MATTAR, F. N. Pesquisa de Marketing. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- MINAYO, M. C. de S. O desafio do conhecimento. 13.ed. São Paulo: Hucitec, 2013.
- MINAYO, M. C de S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. Revista Pesquisa Qualitativa, v. 5, n. 7, p. 1-12, 2017.
- MONTEIRO, I. S.; MAIA, A. Propriedade psicométricas da versão portuguesa do instrumento de avaliação ao sentimento de pertença. Revista de Ciências da Saúde de Macau, v.9, n.1, 2009.
- ONU, Nações unidas do Brasil, Entrevista do Ban Ki Moon, 2009. Disponível em:<<https://nacoesunidas.org/acao/voluntariado>> Acesso em: 04 set. 2021.
- SALAZAR, K. A.; SILVA, A. R. L.; FANTINEL, L. D. As relações simbólicas e a motivação no trabalho voluntário. Revista de Administração Mackenzie, v. 16, n. 3, p. 171-200, 2015.

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

SARAIVA, L. A. S. A cultura como fenômeno econômico e simbólico. In A. P. Carrieri & L. A. S. Saraiva (Orgs.). *Simbolismo organizacional* (pp. 13-34). São Paulo: Atlas, 2007.

SOUZA, L.; COSTA, H. Motivação para o voluntariado: Uma Análise de sua Evolução na Literatura. Artigo apresentado no Congresso Nacional de Excelência em Gestão, 2013, Rio de Janeiro. *Anais do IX Congresso Nacional de Excelência em Gestão*. Rio de Janeiro: AEDB, 2013. p. 1-20.

SOUZA, W. J.; MEDEIROS, J. P. Trabalho Voluntário: Motivos para a sua realização. *Revista de Ciências da Administração*, v. 14, n. 33, 2012.

VAISMANN, F., MANSUR, J. Ser e Fazer no Voluntariado: o Papel da Identidade e da Motivação no Comprometimento de Voluntários. In: *Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração-ENANPAD*, 2018, Curitiba/PR, 2018.

TISOTT, P. B; DIAS, D. T. A; TONDOLO, V. A. G; CAMARGO, M. E; TONDOLO, R. R. P. Voluntariado em Operações Humanitárias: Os Motivadores de Estudantes Brasileiros. In: *Mostra de iniciação científica programa de pós-graduação em administração UCS*, XVI, 2019, Caxias do Sul/RS, 2019.