

Área: Estratégia | **Tema:** Temas Emergentes em Estratégia

TRABALHO VOLUNTÁRIO: UM ESTUDO SOBRE MOTIVAÇÕES NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (BRASIL)

VOLUNTARY SERVICE: A STUDY OF MOTIVATIONS IN THE STATE OF RIO GRANDE DO SUL (BRASIL)

Larissa Martinatto Da Costa, Silvia Carla Bauer Barcellos, Rosana Da Rosa Portella Tondolo e Vilmar

Antonio Gonçalves Tondolo

RESUMO

O artigo versa sobre um estudo das motivações das pessoas para atuarem em projetos sociais de forma não remunerada, que teve por finalidade contribuir para a qualificação da ação administrativa em voluntariado, área em expansão no Brasil e no mundo. Refere-se a uma pesquisa de abordagem quantitativa realizada junto a voluntários em organizações sem fins lucrativos localizadas no estado brasileiro do Rio Grande do Sul, cujos resultados confirmaram a existência de motivações de cunho altruísta e egoísta no desempenho das atividades voluntárias, sem ter sido evidenciado, entretanto, o exclusivo predomínio de um desses tipos de razões. Diferentemente de estudos anteriores, inclusive no mesmo âmbito, a pesquisa permitiu inferir a necessidade de serem considerados os diversos motivos que mobilizam as pessoas para o voluntariado. Os resultados também vieram a corroborar posições teóricas sobre a importância de os gestores dirigirem atenção especial aos mecanismos que promovem atração e retenção de voluntários, uma vez que a satisfação das pessoas nesse tipo peculiar de trabalho requisita o atendimento de necessidades que podem aflorar em função de ampla gama de motivações.

Palavras-Chave: voluntariado, motivação, gestão de organizações sem fins lucrativos.

ABSTRACT

The article is about a study of the motivations of people to work in social projects in an unpaid way that had the purpose of contributing to the qualification of the administrative action in volunteering, an area in expansion in Brazil and in the world. Refers to a quantitative approach research carried out with volunteers in non-profit organizations located in the Brazilian state of Rio Grande do Sul, whose results confirmed the existence of motivations of altruistic and selfish nature in the performance of voluntary activities, without being evidenced, however, the exclusive predominance of one of these types of reasons. Unlike previous studies, including in the same scope, the research allowed inferring the need to be considered the various reasons that mobilize people for volunteering. The results also corroborate theoretical positions on the importance of managers to pay special attention to the mechanisms that promote attraction and retention of volunteers, since the satisfaction of people in this peculiar type of work demands the attendance of needs that may arise due to wide range of motivations.

Keywords: volunteering, motivation, management of non-profit organizations.

Eixo Temático: Temas Emergentes em Estratégia

TRABALHO VOLUNTÁRIO: UM ESTUDO SOBRE MOTIVAÇÕES NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL (BRASIL)

VOLUNTARY SERVICE: A STUDY OF MOTIVATIONS IN THE STATE OF RIO GRANDE DO SUL (BRASIL)

RESUMO

O artigo versa sobre um estudo das motivações das pessoas para atuarem em projetos sociais de forma não remunerada, que teve por finalidade contribuir para a qualificação da ação administrativa em voluntariado, área em expansão no Brasil e no mundo. Refere-se a uma pesquisa de abordagem quantitativa realizada junto a voluntários em organizações sem fins lucrativos localizadas no estado brasileiro do Rio Grande do Sul, cujos resultados confirmaram a existência de motivações de cunho altruísta e egoísta no desempenho das atividades voluntárias, sem ter sido evidenciado, entretanto, o exclusivo predomínio de um desses tipos de razões. Diferentemente de estudos anteriores, inclusive no mesmo âmbito, a pesquisa permitiu inferir a necessidade de serem considerados os diversos motivos que mobilizam as pessoas para o voluntariado. Os resultados também vieram a corroborar posições teóricas sobre a importância de os gestores dirigirem atenção especial aos mecanismos que promovem atração e retenção de voluntários, uma vez que a satisfação das pessoas nesse tipo peculiar de trabalho requisita o atendimento de necessidades que podem aflorar em função de ampla gama de motivações.

Palavras-chave: voluntariado, motivação, gestão de organizações sem fins lucrativos.

ABSTRACT

The article is about a study of the motivations of people to work in social projects in an unpaid way that had the purpose of contributing to the qualification of the administrative action in volunteering, an area in expansion in Brazil and in the world. Refers to a quantitative approach research carried out with volunteers in non-profit organizations located in the Brazilian state of Rio Grande do Sul, whose results confirmed the existence of motivations of altruistic and selfish nature in the performance of voluntary activities, without being evidenced, however, the exclusive predominance of one of these types of reasons. Unlike previous studies, including in the same scope, the research allowed inferring the need to be considered the various reasons that mobilize people for volunteering. The results also corroborate theoretical positions on the importance of managers to pay special attention to the mechanisms that promote attraction and retention of volunteers, since the satisfaction of people in this peculiar type of work demands the attendance of needs that may arise due to wide range of motivations.

Keywords: volunteering, motivation, management of non-profit organizations.

1 INTRODUÇÃO

O Terceiro Setor, que se refere às organizações privadas sem fins lucrativos e engloba o conjunto de entidades não-governamentais de assistência social, religiosas e de benemerência, associações culturais, educacionais, dentre outras (FISCHER, 2002), vem alcançando, mundialmente, crescimento notável (SALAMON, 1998).

A característica própria das organizações que compõem esse segmento diz respeito ao seu objetivo diferenciado; ao contrário das empresas privadas, a finalidade não é o lucro, mas sim, segundo Salamon e Sokolowski (2016), a oferta de serviços para populações que vivem em estado de vulnerabilidade social, assim contribuindo para a garantia dos direitos humanos, a efetivação da cidadania e a consciência crítica. Mas há outro traço muito particular dessas organizações: o trabalho voluntário.

Ações de voluntariado contribuem para uma sociedade mais coesa, por meio da afirmação da confiança e da reciprocidade entre as pessoas. São práticas que, além de estarem se propagando de forma significativa no mundo todo, mostram-se vitais para uma nova agenda de desenvolvimento ao tornarem mais ativos e responsáveis os sistemas de governança e, tal como está expresso no relatório dos Voluntários das Nações Unidas (VNU, 2011) sobre o voluntariado no mundo, esse tipo de atuação se coloca como pré-requisito para o alcance das metas mundiais do desenvolvimento sustentável constantes da Agenda 2030.

Há, porém, um vasto campo de possibilidades para despontar tal *voluntariedade* nas pessoas e, cada vez mais, é importante o exame dos fatores que para ela concorrem. Isso porque, no mesmo compasso do que é observado em nível mundial, a proliferação de organizações no Brasil não corresponde à adesão na necessária proporção. Conforme dados divulgados em pesquisa da Itaú Social (2015), apenas 3 em cada 10 brasileiros já realizaram alguma ação voluntária. Sobre a não participação, as razões alegadas pelos respondentes foram a falta de tempo (40%), a inexistência de convite (29%) e o fato de desconhecerem formas de acessar informações sobre o assunto (12%).

A mesma pesquisa revelou que somente 11% dos brasileiros se voluntariam em torno de alguma obra ou projeto e, sobre a forma como percebem o efeito de tal iniciativa, os pesquisados relataram ter “sensação de bem-estar”, a resposta mais apontada, e “sentir-se útil” e alcançar “gratificação pessoal”, as outras mais recorrentes. Em rápida análise, isso pode ser entendido como a evidenciação da percepção positiva das pessoas, posteriormente às ações voluntárias empreendidas.

Fato notório é que, no mundo em rede, os incentivos ao trabalho voluntário puderam ser cada vez mais disseminados. Já há algum tempo por campanhas nos meios tradicionais de comunicação, e na atualidade ainda mais incisivamente por convocatórias na *web*, as pessoas estão sendo estimuladas a ingressar nesse campo de ação e até a compartilhar, pelo meio virtual, suas experiências como voluntárias. Contudo, a *voluntariedade* se apresenta como uma disposição que merece ser intensificada e, para tanto, a investigação acadêmica tem muito a contribuir.

Diante da contextualização apresentada, o estudo levado a efeito pretendeu responder sobre os motivos que levam voluntários do Rio Grande do Sul a trabalharem em instituições de finalidade social. Além do interesse acadêmico que movem as pesquisas, esta tematização é de utilidade para a área de gestão das organizações sociais, pois tem direta relação com o seu desempenho em função das dificuldades de recrutamento e de manutenção que precisam ser atendidas pelos administradores (CAVALCANTE *et al.*, 2012). Assim, através da identificação das motivações humanas predominantes para a ação voluntária, objetivou-se contribuir para que gestores desenvolvam mecanismos adequados para lidar com um fenômeno muito frequente no Terceiro Setor, a grande rotatividade dos colaboradores voluntários “proporcionada pela informalidade e facilidade de entrada na atividade”

(CAVALCANTE *et al.*, 2015, p. 524). Além disso, ao compreender suas motivações, a organização conhece melhor seus voluntários e dessa maneira, consegue direcionar sua gestão e contribuir ainda mais para a satisfação das necessidades e das expectativas desses indivíduos (ANDERSON; MOORE, 1974; FERREIRA; PROENÇA; PROENÇA, 2008).

O presente artigo tem como finalidade retratar o perfil dos voluntários pesquisados, realizar inter-relações de suas características com suas motivações para, finalmente, elencar as principais razões da adesão ao trabalho sem remuneração. Apresenta-se em cinco seções, sendo a primeira esta introdução. A segunda consiste em uma revisão de literatura; a terceira, na metodologia e, a quarta, nos resultados da pesquisa destacando as principais motivações que levam as pessoas a realizarem trabalho voluntário em organizações do Terceiro Setor. Finalmente, na quinta seção, são trazidas considerações finais.

2 VOLUNTARIADO

Kreutzer e Jager (2011) afirmaram que o fenômeno do voluntariado está se tornando cada vez mais importante para organizações e sociedades. As organizações sem fins lucrativos, além de contarem com quadros de funcionários remunerados, muito frequentemente dependem de mão-de-obra voluntária para entregar seu produto e serviço (SCHEPERS *et al.*, 2005). Diante disso, os voluntários representam uma grande parte da força de trabalho na maioria das associações voluntárias (KREUTZER; JAGER, 2011). De acordo com o VNU (2011),

O voluntariado é uma expressão do envolvimento do indivíduo na sua comunidade. Participação, confiança, solidariedade e reciprocidade, baseado em um entendimento compartilhado e no senso das obrigações em comum, são valores que se reforçam mutuamente no coração do governo e da boa cidadania [...] hoje, talvez mais do que nunca, cuidar e compartilhar é uma necessidade, não um ato de caridade.

Ao focar no indivíduo, Souza e Medeiros (2012) referiram que o voluntariado, de certa maneira, envolve a abdicação do próprio interesse em favor do interesse, bem-estar e progresso de um grupo de pessoas. De acordo com Kreutzer e Jager (2011), a característica formal mais clara dos voluntários é a ausência de pagamento. Segundo Souza e Medeiros (2012), o trabalho voluntário compreende um movimento com iniciativa própria e não remunerada praticada por indivíduos que, pelas mais diversas razões, dispõem tempo e trabalho em benefício da coletividade.

Para um indivíduo ser considerado voluntário, ele necessita “doar seu tempo, trabalho e talento para causas de interesse social e comunitário e com isso melhorar a qualidade de vida da comunidade” (VOLUNTARIADO, 2018). O trabalho voluntário pode se efetivar de diversas maneiras e oportunidades, de forma presencial ou a distância, como: realizar ações individuais, participar de campanhas, juntar-se a grupos comunitários, trabalhar em organizações sociais, participar de projetos públicos ou ser voluntário em escolas (VOLUNTARIADO, 2018).

A regulação da ação voluntária no Brasil foi trazida por meio da Lei 9.608/1998, definindo-a como “a atividade não remunerada prestada por pessoa física e entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos, ou de assistência social, inclusive mutualidade” (BRASIL, 1998).

Dentre os diversos benefícios auferidos por organizações sem fins lucrativos que recrutam voluntários para exercer atividades, Sajardo e Serra (2011) destacaram o aspecto socioeconômico. Já Hotchkiss e Unruh (2014), em pesquisa realizada com voluntariado em ambientes de cuidados de saúde, afirmaram que a utilização de voluntários impacta

positivamente as organizações, pois, além de oferecer economia de custos, melhoram os indicadores de qualidade, como satisfação e segurança dos beneficiários/pacientes.

2.1 MOTIVAÇÕES PARA VOLUNTARIADO

Tornar-se voluntário implica, necessariamente, em o indivíduo se investir de iniciativa com presença de três critérios: o livre arbítrio, a motivação sem fins de lucro e a prestação de benefício a terceiros. Por essa forma, pode-se avaliar se uma ação é ou não voluntária (VNU, 2011). Há que ter, portanto, característica de vontade espontânea por parte da pessoa que se voluntaria, ou seja, uma tomada de decisão no pleno uso de suas capacidades de auto deliberação, que suas atitudes não sejam movidas pelo interesse da recompensa financeira e que, em tal iniciativa, haja consciência de que seus atos proporcionam algum tipo de ajuda a outrem. Sobre o que exatamente as mobiliza, o relatório dos VNU comenta que:

Em um mundo experimentando mudanças sem precedentes, o voluntariado é uma constante. Mesmo se suas formas de expressão estejam evoluindo, os valores centrais de solidariedade e sentimentos de conexão com outros permanecem firmes como sempre e são universais. As pessoas não são guiadas somente por suas paixões e interesses próprios, mas também por seus valores, suas normas e seus sistemas de crenças (VNU, 2011).

De acordo Piccoli e Godoi (2012), a literatura proporciona diversos modelos para verificar as motivações dos indivíduos para realizarem atividades voluntárias. Silva (2016) refere que, sobre isso, não há consenso entre os estudiosos da temática do voluntariado. Mas, sobre as razões que determinam a inclinação das pessoas para se voluntariar, a partir do modelo dos dois fatores de Frisch e Gerrard (1981) o autor identificou que, ainda que os voluntários busquem atender suas necessidades psicossociais, culturais ou profissionais, estas sempre estão vinculadas a dois tipos-chave de motivos: altruístas ou egoístas.

As razões altruísticas (motivação interna) e as razões egoísticas (motivação externa), ainda que não se apresentem de forma pura (Frisch e Gerrard, 1981 *apud* Silva, 2016), precisam ser atendidas no ambiente das organizações, assim dando conta da necessidade de atratividade ou de prevenção de evasão dos voluntários. A identificação, pelos gestores, apenas da tendência altruísta, concorreria para uma possível negligência das razões de tendência egoísta. Tal fato, poderia causar evasão em projetos quando as pessoas não têm neles atendidas as suas expectativas. De outra maneira, reconhecer que as pessoas podem estar impulsionadas por motivos egoístas, também poderia auxiliar os gestores a não tomarem de forma preconceituosa a existência da tendência para motivações egoísticas (SILVA, 2016).

Um dos primeiros modelos a envolver o tema da motivação foi desenvolvido pelos autores Anderson e Moore (1974) (PICCOLI; GODOI, 2012), junto a voluntários canadenses, com o objetivo de determinar as suas características para, assim, auxiliar administradores de instituições na tomada de decisões políticas relevantes nos programas que envolviam o serviço voluntário. Também sobre isso, o estudo de Bish e Becker (2016) explorou e problematizou os requisitos de capacidade dos gerentes dentro de um contexto sem fins lucrativos. Os autores questionaram se, nesse ambiente, as expectativas diferem de acordo com os níveis de gestão. Para tal, utilizaram o quadro proposto por Yukl (2012) e os achados sugeriram que, nesse setor, há aspectos únicos no que diz respeito às competências dos gestores, dentre elas, a capacidade de gerenciamento de voluntários. Em conclusão, o estudo referido conseguiu destacar a importância de as instituições estarem aptas a estabelecer um clima organizacional favorável e agirem no sentido de promover a criatividade e inovação para atender às necessidades específicas do corpo de funcionários, especialmente de seus voluntários.

Ao analisar os modelos teóricos sobre as motivações, Cavalcante (2013) identificou a diversidade de estudos existentes na área, constatando que alguns adotam o modelo unidimensional, como o de Unger (1991), que toma por base as evidências empíricas do forte altruísmo como razão para os trabalhos sociais sem remuneração. Mas, de outra forma, há o modelo multidimensional, que considera outros objetivos sociais e pessoais que podem impulsionar as pessoas a se voluntariar, tal como o adotado por Cnaan e Goldberg-Glen (1991). Por esta segunda abordagem, Cavalcante (2013) trouxe o modelo de seis funções avaliadas: carreira, social, proteção, estima, intelecto e valores, desenvolvido por Clary, Snyder e Ridge (1992). Ainda na perspectiva da multidimensionalidade, o mesmo autor apresentou a perspectiva de Batson (2002), que previu “comportamentos induzidos por ameaças ou oportunidades relacionadas aos valores do indivíduo e que podem mudar dependendo da situação” (CAVALCANTE, 2013, p. 165).

Dury *et al.* (2015) realizaram estudo com o objetivo de analisar se indivíduos entre 65 e 80 anos que viviam na Bélgica identificados como voluntários potenciais, voluntários reais ou não voluntários, possuíam as mesmas características. A pesquisa foi realizada com 31.581 idosos e os resultados analisados por meio da análise de regressão logística identificaram que o altruísmo, os valores religiosos, a saúde física, o contato frequente com amigos e a oferta de ajuda aos outros são importantes motivações para potenciais voluntários, bem como para voluntários reais.

Peachey *et al.* (2014) realizaram uma pesquisa qualitativa sobre motivações com 21 voluntários que participaram de um evento multinacional de esporte. Os resultados revelaram que os voluntários foram motivados por valores, questões sociais, compreensão, carreira e fatores de auto aperfeiçoamento. Os autores também destacaram a existência de uma série de motivos diferentes que atraem as pessoas a se envolver em atividades voluntárias. Essa multiplicidade, segundo eles, deve ser incorporada na teorização sobre os motivos dos voluntários, em vez de se concentrar apenas na correspondência de valores entre organização e indivíduo, e nos motivos altruístas como os mais salientes. Além disso, o estudo identificou que os voluntários cujas motivações iniciais para realizar a atividade voluntária forem satisfeitas, seguirão doando seu tempo em um próximo evento.

No Brasil, Cavalcante *et al.* (2015) buscaram compreender as motivações de indivíduos que exercem trabalho voluntário na Pastoral da Criança, uma organização com abrangência nacional que visa o desenvolvimento de crianças desde o nascimento até os seis anos de idade. O objetivo foi alcançado por meio da proposição de um modelo teórico, o qual foi construído com base na hipótese de que os motivos para realização de serviços voluntários são compostos por cinco construtos que apresentam características altruístas, de justiça social, de afiliação, de autodesenvolvimento e egoístas. O questionário composto por 21 indicadores foi aplicado junto a 720 voluntários e os resultados mostraram que a explicação para realizar serviços voluntários compreende cinco incentivos: altruísmo, afetivo, amigável, ajustado e ajuizado. Os autores, porém, não descartaram a possibilidade de existirem outros motivos que não os indicados no modelo proposto.

Silva (2016) realizou pesquisa quantitativa com 254 pessoas do Rio Grande do Sul. Os respondentes foram pessoas que aderiram à demanda da pesquisa, pois o interesse do autor, além de compreender os motivos que levam as pessoas a prestarem serviço voluntário, foi também analisar os motivos dos potenciais voluntários e as razões pelas quais as pessoas não realizam trabalho voluntário. Baseando-se em diversos modelos, Silva (2016) tipificou as motivações como altruístas ou egoístas e considerou o constructo valores para as primeiras e os constructos engajamento, carreira, aprendizagem, proteção e estima para as segundas. Para cada um destes descreveu os prováveis objetivos das pessoas ao aderirem ao trabalho voluntário. Com seus achados, o autor conseguiu estabelecer uma ordem de importância dos cinco motivos principais e os respectivos objetivos, os quais assim apresentou em ordem

decrecente: carreira (rede de contatos, aptidões profissionais e práticas/experiências profissionais); conhecimento (novos conhecimentos, liderança e autoconhecimento); valores (preocupação com pessoas/animais, ajuda aos outros e atuação em uma causa); engajamento (sentir-se importante, sentir-se melhor e fazer amigos) e social (status e pressão social/de amigos). Os resultados de Silva (2016), portanto, apontaram que a principal razão da adesão ao serviço voluntário é o desenvolvimento da carreira, enquadrada no tipo de motivação egoística. Sendo assim, o pesquisador ressaltou que esses achados se diferenciaram de estudos anteriores que identificaram motivos altruístas como os principais para aderir ao serviço voluntário.

3 METODOLOGIA

A metodologia empregada neste estudo, quanto à natureza do problema, é quantitativa, que, para Fonseca (2002), é objetiva e os dados são representados por números. De acordo com Malhotra (2011, p. 122) a “pesquisa quantitativa procura quantificar os dados. Busca uma evidência conclusiva baseada em amostras grandes e representativas e normalmente envolve alguma forma de análise estatística”. Referente ao seu objetivo, é classificada como descritiva, pois, conforme Acevedo e Nohara (2009), essa pode ser utilizada quando se pretende descrever as características de um grupo, estimar a proporção dos elementos de determinada população e descobrir ou compreender as relações entre os elementos envolvidos no fenômeno em questão.

O procedimento para realização da pesquisa foi o levantamento, que envolve a coleta de informações por meio de questões dirigidas aos entrevistados (MALHOTRA, 2011). Para tal, o questionário foi o instrumento utilizado para coletar dados e este estabeleceu uma questão de corte que determinou, para seguir na pesquisa, somente aqueles respondentes que realizam ou já realizaram serviço voluntário nos últimos 12 meses. O referido questionário se constituiu de 26 questões validadas por Silva (2016), sendo 8 perguntas referentes à caracterização da amostra e 18 de concordância envolvendo o tema motivação do trabalho voluntário e que foram medidas por uma escala tipo *Likert* de 5 pontos, sendo 1 para “discordo totalmente” e 5 para “concordo totalmente”. O instrumento de coleta de dados foi disponibilizado por meio do aplicativo *GoogleDocs*.

A amostra foi constituída de voluntários atuantes no Rio Grande do Sul e cadastrados pela Parceiros Voluntários, uma organização não-governamental fundada em 1997, cujo objetivo, tradicionalmente, é o de preparar e encaminhar recursos humanos voluntários para as instituições do Terceiro Setor. Atualmente, o foco estratégico da Parceiros Voluntários ultrapassou a organização de voluntários e seu objetivo se ampliou para “trabalhar mobilizando, articulando, formando redes com escolas, com empresas, com instituições nacionais e internacionais, das quais recebe recursos para capacitar outras ONGs, colocando o profissionalismo ao lado do idealismo” (PARCEIROS VOLUNTÁRIOS, 2018). Segundo informação disponível no seu *site*, a instituição está presente em mais de 100 municípios do Rio Grande do Sul bem como em outros estados do Brasil, sendo 413.156 o número de voluntários mobilizados.

Para ter acesso à amostra, inicialmente foram contatadas as direções da Parceiros Voluntários das cidades gaúchas de Rio Grande e Pelotas, solicitando colaboração na divulgação dos questionários a partir dos bancos de voluntários cadastrados na região. Dessa maneira, porém, foi alcançado um baixo número de respostas, o que levou à busca de outra via de acesso aos voluntários. Por último, foi acionado o espaço virtual “Casa Aberta”, canal disponibilizado pela Parceiros Voluntários que, em nível nacional, atende demandas de interessados em conhecer o trabalho desempenhado pela organização e, também, supre

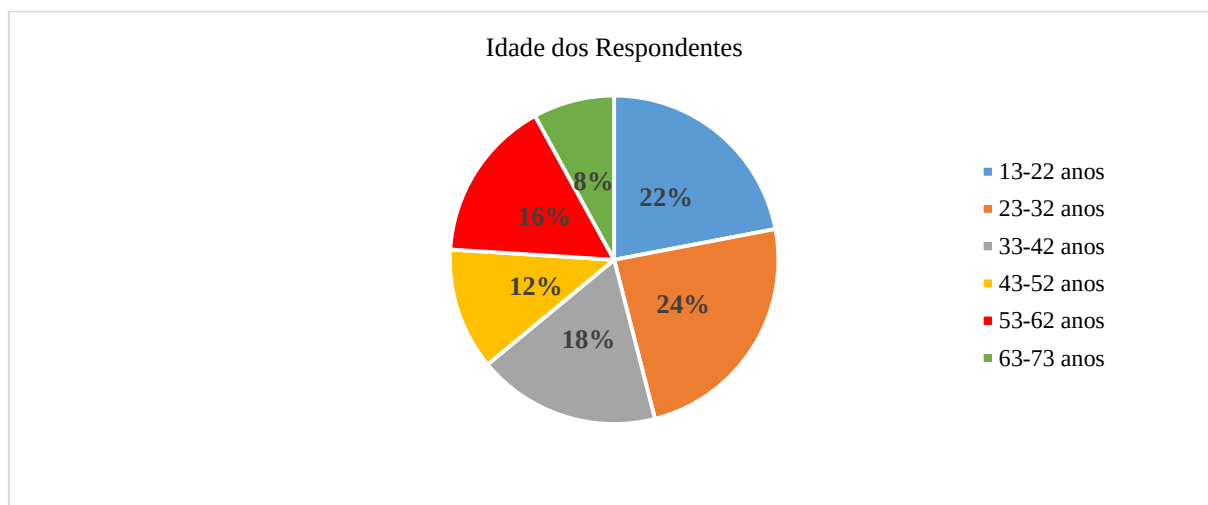
necessidades de pesquisadores. Tal fato levou à ampliação do âmbito da investigação, que passou a ser, então, referente ao estado do Rio Grande do Sul.

A coleta de dados se deu nos meses de dezembro de 2017 e janeiro de 2018 e obteve informações de 104 respondentes. Do total de questionários, 101 foram considerados válidos para a pesquisa já que, nos demais, os respondentes registraram que não realizam ou não realizaram trabalho voluntário nos últimos 12 meses. De acordo com orientação de Hair Junior *et al.* (2005), o tamanho da amostra se apresentou adequado, visto que alcançou número mínimo de 5 respondentes para cada variável independente. Considerando que o estudo abordou 18 variáveis independentes, o número mínimo seria de 90 respondentes. Os dados foram analisados por meio da estatística descritiva utilizando os *softwares Microsoft Excel e SPSS*.

4 RESULTADOS

A amostra foi composta por 101 voluntários. Na caracterização dos respondentes, relativo à idade, tem-se que a maioria (24%) encontra-se na faixa etária que compreende os 23 e os 32 anos de idade, embora muito perto da segunda maior faixa etária apresentada, entre os 13 e os 22 anos (22%), o que pode ser verificado na Figura 1. Além disso, a idade mínima e a máxima foram, respectivamente de 13 e 73 anos. A média de idade foi de 37,81 anos e, 32 anos, mencionada 7 vezes, foi a idade de maior incidência entre os respondentes. É necessário registrar que 1 (um) voluntário não respondeu à questão.

Figura 1 – Distribuição dos respondentes por idade



Fonte: dados da pesquisa.

A pesquisa contemplou 17 das 497 cidades do Rio Grande do Sul. A maioria dos voluntários são da cidade de Porto Alegre, com 34 respondentes, seguindo-se as cidades de São Leopoldo e Nova Prata, com 12 respondentes de cada município. A distribuição do número de respondentes e cidades contempladas pela amostra são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1 – Localização dos respondentes no Rio Grande do Sul

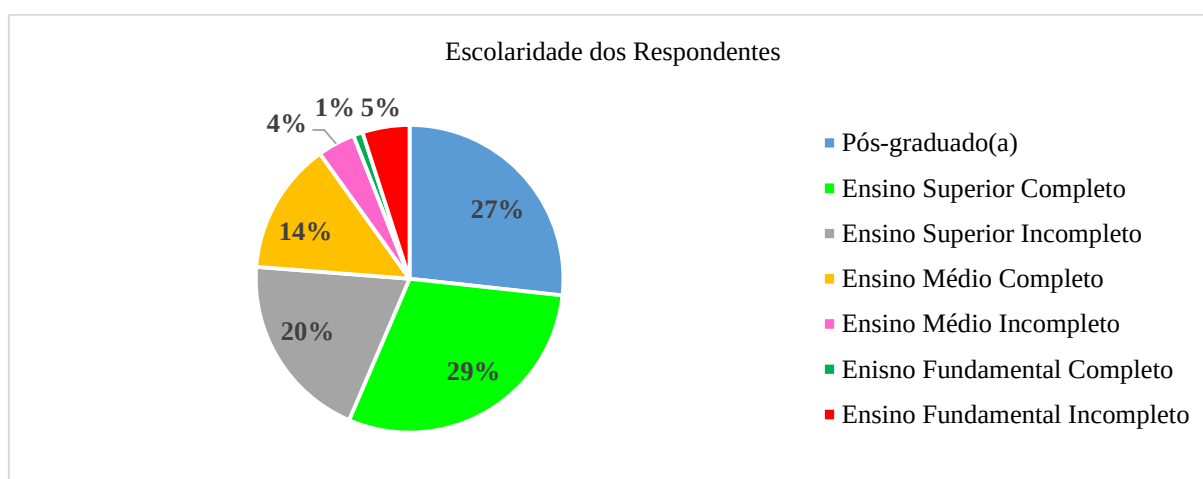
CIDADE	FREQUÊNCIA
Bento Gonçalves	8
Cachoeirinha	1

Canoas	2
Carlos Barbosa	1
Encantado	6
Gravataí	1
Guaporé	1
Lajeado	1
Nova Prata	12
Nova Santa Rita	1
Novo Hamburgo	1
Pelotas	10
Porto Alegre	34
Rio Grande	8
São Leopoldo	12
Teutônia	1
Uruguaiana	1
TOTAL	101

Fonte: dados da pesquisa.

Referente ao nível de escolaridade, 29% dos voluntários possuem grau de ensino superior completo, seguido de 27% com pós-graduação, como se observa na Figura 2.

Figura 2 – Distribuição dos respondentes por nível de escolaridade



Fonte: dados da pesquisa.

A maioria dos voluntários pesquisados (31%) não exercem trabalho remunerado, seguindo-se 22% que trabalham 44 horas além de exercer serviços voluntários (Tabela 2).

Tabela 2 – Quantidade de horas de trabalho não-voluntário semanal

ALTERNATIVAS	%
Não trabalha	31
44 horas	22
40 horas	20
Até 20 horas	18
30 horas	8
Mais que 44 horas	1
TOTAL	100

Fonte: dados da pesquisa.

Em relação à frequência das atividades voluntárias, a maioria dos pesquisados (47,5%) disseram exercê-las semanalmente, seguindo-se da periodicidade mensal (28,7%), esporádica (17,8%), semestral (3%) e anual (2%). Apenas 1% realiza trabalho voluntário diário. Na Tabela 3 é possível verificar o indicativo de que, quanto menos trabalham com remuneração (até 20 horas semanais) ou não trabalham, mais as pessoas dedicam seu tempo a trabalhos voluntários (frequência semanal).

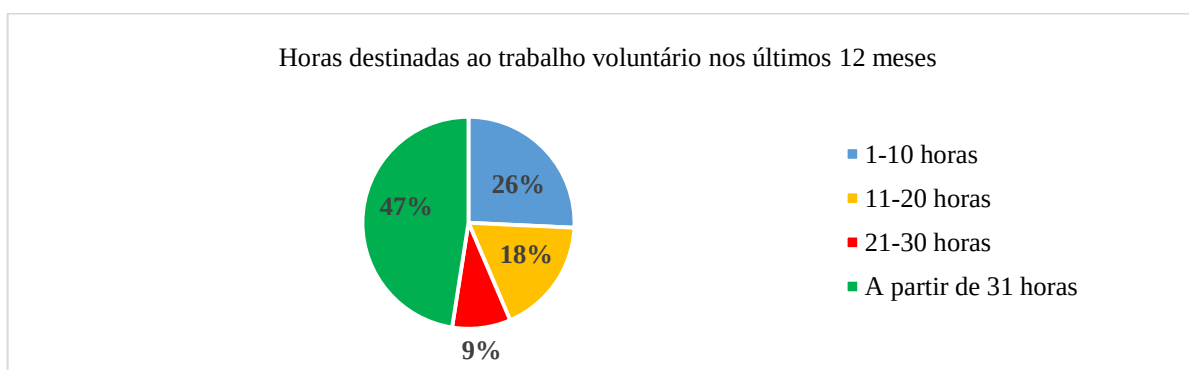
Tabela 3 - Frequência do trabalho voluntário x trabalho não-voluntário

Trabalho não-voluntário	Trabalho voluntário							
	Anual	Diária	Esporádica	Mensal	Semanal	Semestral	TOTAL	
	Até 20 horas	0	1	1	6	10	0	18
	30 horas	0	0	0	3	4	1	8
	40 horas	0	0	4	6	8	2	20
	44 horas	1	0	3	10	8	0	22
	Acima de 44 horas	0	0	1	0	0	0	1
	Não trabalha	1	0	9	4	18	0	32
	TOTAL	2	1	18	29	48	3	101

Fonte: dados da pesquisa.

Quanto às horas dedicadas ao trabalho voluntário nos últimos 12 meses, quase metade dos pesquisados (47,5%) responderam ter destinado mais de 31 horas e a minoria (8,9%) ter dedicado de 21 a 30 horas, conforme indicado na Figura 3.

Figura 3 – Horas destinadas ao trabalho voluntário nos últimos 12 meses



Fonte: dados da pesquisa.

Foi possível inferir que pessoas engajadas ao serviço voluntário dedicam mais tempo à realização deste mesmo tipo de trabalho, como pode ser verificado na Tabela 4. Pode ser observado que 31,7% dos respondentes se dedicam semanalmente ao trabalho voluntário e que estes, nos últimos meses, ofereceram mais de 31 horas do seu tempo para realização de voluntariado.

Tabela 4 – Frequência do trabalho voluntário x trabalho não voluntário

Frequência do trabalho voluntário	Horas dedicadas ao trabalho voluntário nos últimos 12 meses				TOTAL
	1-10 horas	11-20 horas	21-30 horas	A partir de 31 horas	

Anual	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%
Diária	0,0%	0,0%	0,0%	1%	1%
Esporádica	8,7%	3,8%	1%	3,8%	17,3%
Mensal	5,8%	7,7%	4,8%	9,6%	27,9%
Semanal	7,7%	3,8%	2,9%	31,7%	46,2%
Semestral	1%	1,9%	0,0%	0,0%	2,9%
TOTAL	25%	17,3%	8,7%	46,2%	100%

Fonte: dados da pesquisa.

O tipo de organização mais acessada pelos voluntários é a de “assistência e promoção social”, tendo sido mencionada 44 vezes. A classificação das organizações desta pesquisa adaptou a sugestão de Silva (2016), que por sua vez utilizou a abordagem de classificação de Salamon e Anheier (1999), a qual contempla doze grupos. A classificação é listada na Tabela 5, com a distribuição de frequência relacionada ao tipo de organização em que os voluntários realizam ou realizaram seu serviço. Aos respondentes foi facultado marcar mais de uma opção, visto que podem realizar ou ter realizado trabalho voluntário em diferentes organizações.

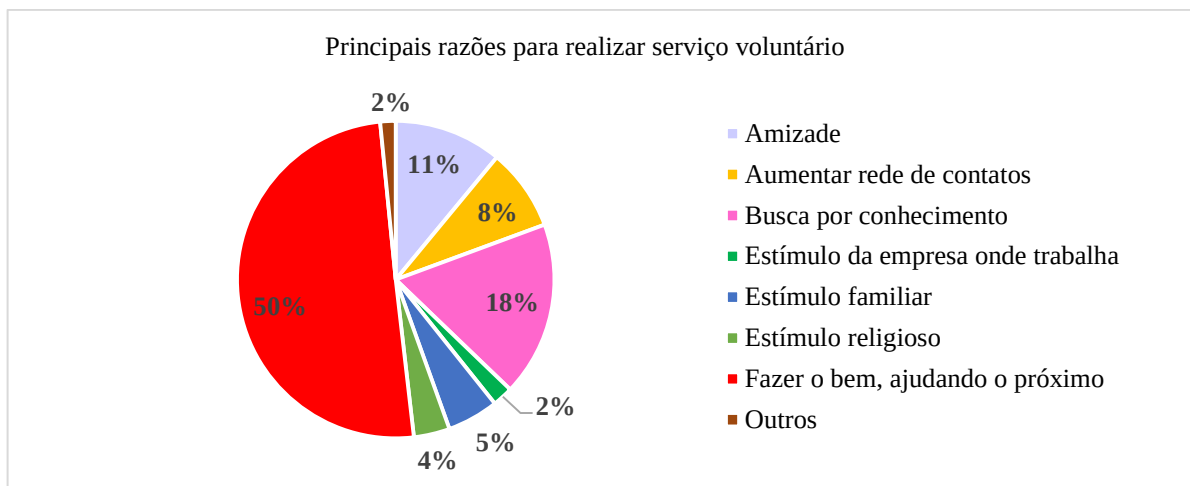
Tabela 5 – Organizações em que os voluntários realizam suas atividades

CLASSIFICAÇÃO	FREQUÊNCIA
Assistência e promoção social	44
Associações profissionais, de classe ou sindicatos	11
Clubes	7
Cuidados animais	5
Cultura e recreação	8
Desenvolvimento e moradia	2
Educação e pesquisa	22
Intermediárias filantrópicas e de promoção de ações voluntárias	33
Internacional	2
Meio ambiente	12
Religiosa	11
Saúde	23
Serviços legais, defesa de direitos civis e organizações políticas	4
TOTAL	184

Fonte: dados da pesquisa.

A principal motivação para prestação do serviço voluntário apontada pelos pesquisados foi “fazer o bem, ajudando o próximo” (50%), motivo do tipo altruísta. A segunda maior razão foi a “busca por conhecimento” (18%), motivo do tipo egoísta (Figura 4). Os respondentes, que poderiam marcar mais de uma resposta e ainda adicionar algumas motivações diferentes das apresentadas, mencionaram outras três: “necessidade pessoal”, “servir de exemplo para outras pessoas, inclusive as que estão recebendo o apoio do voluntariado” e “por se sentir bem”.

Figura 4 - Principais razões para realização de serviço voluntário



Fonte: dados da pesquisa.

Neste estudo, os voluntários que são motivados por “valores” para realizar o serviço voluntário obtiveram a maior média (4,52), o que caracteriza o predomínio de razões de natureza altruísta. Este resultado se diferencia da pesquisa realizada no Rio Grande do Sul por Silva (2016), a qual apontou como motivações principais o desenvolvimento da carreira e aumento da rede de contato, características do sentimento egoísta. Em segundo lugar, nesta pesquisa, foram identificadas motivações relacionadas ao “conhecimento” (4,48), do tipo egoístico. Já as motivações “sociais” apresentaram a menor média (2,82). Nesse aspecto, ter amigos voluntários, conta menos do que conhecer pessoas da alta sociedade que realizam trabalho voluntário (Tabela 6).

Tabela 6 – Média das motivações para realizar trabalho voluntário

CONSTRUCTOS	N	Média	Desvio Padrão
CONHECIMENTO		Média: 4,48	
Atividade voluntária permite aprender coisas por meio das experiências obtidas diretamente	101	4,52	0,92
Atividade voluntária permite aprender lidar com diversas pessoas	101	4,58	0,93
Atividade voluntária permite explorar as próprias forças e fraquezas	101	4,36	0,99
CARREIRA		Média: 3,23	
Realização de uma atividade voluntária, repercute em novos contatos que podem ajudar no negócio ou carreira	101	3,31	1,46
Voluntariado permite explorar diferentes opções de carreira	101	3,26	1,48
Voluntariado ajuda a ter sucesso na profissão que se escolhe	101	3,04	1,48
As experiências como voluntário valorizam o currículo	101	3,34	1,55
SOCIAL		Média: 2,82	
Algumas pessoas da alta sociedade da rede de contato do respondente realizam atividade voluntária	101	2,45	1,42
Pessoas que o respondente conhece compartilham o interesse em realizar atividade voluntária	101	3,46	1,23
Voluntariado é uma atividade importante para as pessoas que se relacionam com o respondente	101	3,13	1,34
Grande parte dos amigos são voluntários	101	2,24	1,26
VALORES		Média: 4,52	
Realização de atividade voluntária devido à preocupação com os beneficiários (pessoas/animais) que estão ajudando	101	4,45	0,96

Realização de atividade voluntária pelo sentimento de que é importante ajudar os outros	101	4,56	0,88
Realização de atividade voluntária por essa representar algo em prol de uma causa que é importante	101	4,56	0,89
ENGAJAMENTO	Média: 4,06		
Voluntariado faz sentir importante	101	3,79	1,43
Voluntariado faz sentir necessário	101	4,07	1,18
Voluntariado faz sentir melhor	101	4,37	1,06
Voluntariado é uma maneira de fazer novos amigos	101	4,04	1,19

Fonte: dados da pesquisa.

Ao relacionar os dados “cidade” com a “média das motivações”, é possível verificar que os voluntários de Bento Gonçalves, Guaporé, Pelotas e São Leopoldo possuem motivações mais ligadas a conhecimento e os de Gravataí apresentam motivações mais relacionadas a engajamento, o que se mostra diferente da média total dos participantes que apontam razões ligadas aos *valores* como sua principal fonte de motivações (Tabela 7).

Tabela 7 – Cidade x Média das Motivações

CIDADE	MÉDIA DAS MOTIVAÇÕES				
	CONHECIMENTO	CARREIRA	SOCIAL	VALORES	ENGAJAMENTO
Bento Gonçalves	4,92	3,38	2,66	4,88	4,78
Cachoeirinha	5,00	4,75	4,50	5,00	5,00
Canoas	4,67	3,38	3,13	5,00	4,63
Carlos Barbosa	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00
Encantado	5,00	2,96	2,92	5,00	4,25
Gravataí	4,67	3,50	3,25	4,00	5,00
Guaporé	4,67	3,25	4,00	4,00	3,75
Lajeado	5,00	5,00	4,25	5,00	4,50
Nova Prata	3,94	3,29	3,00	4,00	3,73
Nova Santa Rita	5,00	3,25	2,25	5,00	5,00
Novo Hamburgo	2,00	1,00	1,75	2,00	2,00
Pelotas	4,57	3,05	2,28	4,47	3,60
Porto Alegre	4,38	3,05	2,90	4,50	3,98
Rio Grande	4,38	3,32	3,07	4,52	3,89
São Leopoldo	4,75	3,48	2,60	4,69	4,35
Teutônia	4,67	4,00	2,75	5,00	3,75
Uruguaiana	5,00	4,75	3,00	5,00	5,00

Fonte: dados da pesquisa.

Já em relação à escolaridade e à média das motivações, os resultados apontaram que os pesquisados que ainda não concluíram o ensino superior ou o ensino fundamental possuem motivações ligadas a conhecimento, enquanto que os voluntários com ensino fundamental completo possuem motivações relacionadas à carreira. O restante condiz com a média total dos respondentes, que têm os *valores* como sua principal motivação para realizar trabalho voluntário, conforme demonstram os dados da Tabela 8.

Tabela 8 – Escolaridade x Média das Motivações

Escolaridade	MÉDIA DAS MOTIVAÇÕES				
	CONHECIMENTO	CARREIRA	SOCIAL	VALORES	ENGAJAMENTO
Ensino Fundamental	4,33	4,75	4,50	4,67	4,50

Completo					
Ensino Fundamental Incompleto	3,73	3,35	3,50	3,53	3,50
Ensino Médio Completo	4,33	2,32	2,48	4,48	3,89
Ensino Médio Incompleto	4,58	4,13	2,63	4,58	3,69
Ensino Superior Completo	4,40	3,23	2,69	4,47	4,12
Ensino Superior Incompleto	4,67	3,28	2,41	4,65	3,94
Pós-graduado(a)	4,68	3,52	3,35	4,70	4,37

Fonte: dados da pesquisa.

Por fim, comparando a idade dos participantes da pesquisa com a média das suas motivações, os resultados mostram que os de idade nas faixas de 13 e 22 anos, 23 e 32 anos e 33 e 42 anos, possuem razões para realizar trabalho voluntário que estão ligadas à busca de conhecimento. Já os voluntários com idade compreendida entre 43 e 52 anos possuem motivações ligadas a conhecimento e a valores. Os demais intervalos de idade se mantêm iguais à média total das motivações, sendo os *valores* a principal motivação para realização do trabalho voluntário, tal como indicado na Tabela 9.

Tabela 9 – Idade x Média das Motivações

Idade	MÉDIA DAS MOTIVAÇÕES				
	CONHECIMENTO	CARREIRA	SOCIAL	VALORES	ENGAJAMENTO
13 – 22 anos	4,47	3,39	2,77	4,32	3,90
23 – 32 anos	4,81	3,60	2,65	4,79	4,31
33 – 42 anos	4,65	3,38	2,89	4,57	4,11
43 – 52 anos	4,39	3,33	3,17	4,39	4,23
53 – 62 anos	4,25	3,03	3,16	4,60	3,95
63 – 73 anos	3,83	1,56	2,53	4,21	3,66

Fonte: dados da pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo identificar os motivos que levam voluntários do Rio Grande do Sul a atuarem em instituições com característica de trabalho não remunerado. Para isso foi realizada pesquisa quantitativa-descritiva junto a voluntários cadastrados na Parceiros Voluntários residentes no estado, com a aplicação de questionário baseado em Silva (2016).

Os resultados trouxeram informações importantes que poderão ser consideradas no recrutamento e seleção de voluntários no âmbito pesquisado, visto que, como referiram Tschirhart *et al.* (2001), a gestão do voluntariado exige que os administradores encontrem o necessário “ajuste” entre interesses, necessidades e motivações das pessoas e o que a organização tem a oferecer aos seus voluntários. Os dados demonstraram que, em sua maioria, as pessoas que exercem serviço voluntário no Rio Grande do Sul têm de 23 a 32 anos, residem em Porto Alegre, possuem ensino superior completo, não trabalham, exercem

trabalho voluntário semanal, fazem-no geralmente em organizações que prestam assistência e promoção social e que, nos últimos 12 meses, dedicaram mais de 31 horas a esse tipo de ação.

O estudo possibilitou identificar que o principal motivo para realização de atividade voluntária é “fazer o bem, ajudando o próximo”, de tipo altruísta. Porém, os voluntários pesquisados apresentaram médias muito parecidas de motivações relacionadas a “valores” e a “conhecimento”, sendo elas, respectivamente, 4,52 e 4,48, do que se pode inferir que voluntários que atuam no estado gaúcho são motivados por múltiplas razões (PEACHEY *et al.*, 2014).

Os resultados da pesquisa, portanto, corroboram a ideia de que gestores de instituições sem fins lucrativos devem identificar os diferentes fatores que tornam a experiência voluntária atrativa, ou seja, atentar para os verdadeiros e vários motivos que levam os voluntários a doar seu tempo, assim como valorizar medidas que contribuam para seu envolvimento e retenção nos projetos. Para isso, mais do que simplesmente se concentrar na missão organizacional e sua relação com valores individuais de natureza altruísta ou mesmo de sentido egoísta exclusivamente, conforme evidenciado na pesquisa há a necessidade de atenção às maneiras como a experiência voluntária vai conseguir satisfazer aos *múltiplos motivos* que mobilizam as pessoas, sendo isso o que realmente influenciará na atração e na manutenção dos voluntários nas organizações.

Enfim, ao elaborar estratégias de recrutamento, seleção e gerenciamento de voluntários, levando em consideração a existência de uma ampla gama de motivações, é recomendável que lhes seja propiciado lidar com diferentes pessoas em suas ações, que tenham a oportunidade de aprender novas habilidades e que possam alcançar entendimentos que proporcionem benefícios à vida e à carreira. Por essa forma, a vivência do voluntariado será caracterizada pelo sentido de *satisfação*, não somente pelo trabalho realizado, mas também pelas motivações que inicialmente impulsionaram à *voluntariedade*.

Considera-se que o período de realização da coleta de dados da pesquisa foi fator limitante para alcançar um maior número de respondentes, visto que coincidiu com época de recesso nas atividades normais dos projetos. Por fim, cabe registrar que a temática abordada merece novos estudos no sentido de aprofundar o conhecimento sobre a ação voluntária, uma área em crescente expansão. Aponta-se a utilidade de pesquisar outras realidades de forma mais localizada e até desenvolvendo inter-relações das motivações por tipos de organizações para, dessa forma, possivelmente, subsidiar gestores em contextos mais específicos.

REFERÊNCIAS

- ACEVEDO, C.; NOHARA, J. **Monografia no curso de Administração**: guia completo de conteúdo e forma. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- ANDERSON, J. C.; MOORE, L. F. Characteristics of Canadian volunteers in direct service. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 3, n. 2, p. 55-60, 1974.
- BISH, A.; BECKER, K. Exploring Expectations of Nonprofit Management Capabilities. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 45, n. 3, p. 437-457, 2016.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 1998.
- CAVALCANTE, C. E.; SOUZA, W. J.; MOL, A. L. R.; PAIVA, J. A. Motivação para entrada de voluntários em ONG brasileira. **Revista de Administração**, v. 50, n. 4, p. 523-540, 2015.
- CAVALCANTE, C. Motivação no trabalho voluntário: delineamento de estudos no Brasil. **Revista Estudos do CEPE**, n. 38, p. 161-182, 2013.

CAVALCANTE, C.; SOUZA, W.; CUNHA, A.; NASCIMENTO, M.; FERNANDES, L. “Por que sou voluntário?”: etapa de construção de escala. **Pretexto**, v. 13, n. 2, p. 76-90, 2012.

DURY, S.; DONDER, L.; WITTE, N.; BUFFEL, T.; JACQUET, W.; VERTE, D. To Volunteer or Not: The Influence of Individual Characteristics, Resources, and Social Factors on the Likelihood of Volunteering by Older Adults. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 44, n. 6, p. 1107–1128, 2015.

FERREIRA, M.; PROENÇA, T.; PROENÇA, J. As motivações no trabalho voluntário. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, v. 7, n. 3, p. 43-53, 2008.

FISCHER, R. M. **O desafio da colaboração**: práticas de responsabilidade social entre empresas e terceiro setor. São Paulo: Editora Gente, 2002.

FONSECA, J. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

HAIR JUNIOR, J.; ANDERSON, R.; TATHAM, R.; BLACK, W. **Análise Multivariada de Dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HOTCHKISS, R. B.; UNRUH, L.; FOTTLER, M. D. The Role, Measurement, and Impact of Volunteerism in Hospitals. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 43, n. 6, p. 1111–1128, 2014.

ITAÚ SOCIAL. **Itaú Social realiza pesquisa sobre voluntariado no Brasil**. 2015. Disponível em: <<https://www.ivoluntarios.org.br/pages/2613-itaui-social-realiza-pesquisa-sobre-voluntariado-no-brasil>>. Acesso em: 2 de novembro de 2017.

KREUTZER, K.; JAGER, U. Volunteering versus managerialism: conflict over organizational identity in voluntary associations. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 40, n. 4, p. 634-661, 2011.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**: foco na decisão. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

PARCEIROS VOLUNTÁRIOS. **Imprensa**. Porto Alegre. 2018. Disponível em: <<http://www.parceirosvoluntarios.org.br/imprensa/>>. Acesso em: 18 de janeiro de 2018.

PEACHEY, J.; LYRAS, A.; COHEN, A.; BRUENING, J.; CUNNINGHAM, G. Exploring the Motives and Retention Factors of Sport-For-Development Volunteers. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 43, n. 6, p. 1052–1069, 2014.

PICCOLI, P.; GODOI, C. Motivação para o trabalho voluntário contínuo: uma pesquisa etnográfica em uma organização espírita. **Organizações & Sociedade**, v. 19, n. 62, p. 399-416, 2012.

SAJARDO, A.; SERRA, I. The Economic Value of Volunteer Work: Methodological Analysis and Application to Spain. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 40, n. 5, p. 873–895, 2011.

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

SALAMON, L.; SOKOLOWSKI, S. Beyond Nonprofits: Re-conceptualizing the Third Sector. **Voluntas**, v. 27, n. 4, p. 1515-1545, 2016.

SCHEPERS, C.; GIETER, S.; PEPERMANS, R.; BOIS, C.; CAERS, R.; JEGERS, M. How are employees of the nonprofit sector motivated? A research need. **Nonprofit Management & Leadership**, v. 16, p. 191-208, 2005.

SILVA, R. **Adesão e motivações ao serviço voluntário**. 2016. 116. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-graduação em Administração, Faculdade Meridional, Passo Fundo, 2016.

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

TSCHIRHART, M.; MESCH, D.; PERRY, J.; MILLER, T.; LEE, G. Stipended Volunteers: Their Goals, Experiences, Satisfaction, and Likelihood of Future Service. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 30, n. 3, p. 422–443, 2001.

VOLUNTARIADO. **O que é ser voluntário**. São Paulo. 2018. Disponível em: <<http://www.voluntariado.org.br/default.php?p=oqueservoluntario.php>>. Acesso em: 19 de janeiro de 2018.

VOLUNTÁRIOS DAS NAÇÕES UNIDAS (VNU). **Relatório do Estado do Voluntariado no Mundo**. 2011. Disponível em:

<<http://www.voluntariado.org.br/sms/files/Relatorio%20O%20Estado%20do%20Voluntariado%20no%20Mundo.pdf>>. Acesso em: 2 de novembro de 2017.