

Motivação voluntária na Casa da Criança com Câncer no município de João Pessoa-PB

Maria do Desterro Sabino Constantino ^[1], Hélio Araújo Pereira ^[2]

[1] mariadodesterro@gmail.com. [2] helio.araujo@unipe.br. Centro Universitário de João Pessoa – Unipê.

RESUMO

Este artigo tem por objetivo identificar as motivações que impulsionam as pessoas a se voluntariar na Casa da Criança com Câncer. A parte empírica do artigo teve como locus a Casa da Criança com Câncer, localizada no município de João Pessoa/PB. Os dados empíricos foram coletados a partir do modelo teórico de Cavalcante (2012), que identifica as motivações no trabalho voluntário. A partir dessa pesquisa, é possível realizar a gestão de pessoas em organizações do terceiro setor. Foi utilizado o método quantitativo de pesquisa, compreendendo a aplicação de 30 questionários junto a todos os voluntários atuantes na Casa da Criança com Câncer. Para análise de dados foram utilizadas as medidas estatísticas voltadas à média, desvio padrão e coeficiente de variância. Os resultados, evidenciaram, na seguinte ordem, que os maiores fatores motivacionais dos participantes da pesquisa na instituição estão relacionados às variáveis: altruísta, aprendizado e justiça social. Observa-se ainda que a variável motivacional egoísta foi a menos relevante para os voluntários em termo de motivação voluntária.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Terceiro Setor. Fatores Motivacionais.

ABSTRACT

This paper aims to identify the voluntary motivations that lead people to volunteer at the House of the Child with Cancer. The empirical part of the article had as a locus the House of the Child with Cancer located in the municipality of João Pessoa/PB. The empirical data was collected based on the theoretical model of Cavalcante (2012), which identifies the motivations within voluntary work. Through this research it is possible to manage people in the third sector. The quantitative method of research was applied, including the use of 30 questionnaires with all volunteers working in the House of the Child with Cancer. Statistical measures were used for data analysis, standard deviation and coefficient of variation. The results showed that, in the following order, the major motivational variables of the research participants in the institution are related to: selflessness, learning and social justice. It is also observed that the selfish motivational variable was the least relevant for the volunteers in terms of voluntary motivation.

Keywords: *People management. Third sector. Motivational Factors.*

1 Introdução

Em um mundo de transformações cada vez mais aceleradas, ocorre a necessidade pela busca de conhecimentos mais abrangentes e sistemáticos, seja por meio de teorias e conceitos realizados no passado, ou pela busca de novas abordagens e fundamentos existentes no presente. Este é o caso do Terceiro Setor, onde se insere o trabalho voluntário.

A partir do pensamento de Fernandes (1994), ao se abordar o tema terceiro setor, é-se levado ao entendimento de que existem outros dois setores na dinâmica econômica, o primeiro correspondente ao Estado e o segundo ao mercado. Este autor afirma, ainda, que o terceiro setor é formado pelas entidades não governamentais e sem fins lucrativos. No Brasil, a atividade voluntária é regulamentada pela lei 9.608/2008, que assim define tal atividade no 1º parágrafo:

Considera-se serviço voluntário, para fins desta lei, a atividade não remunerada, prestado 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”.

O tema trabalho voluntário surge, no Brasil, a partir do início do século XX, diante da necessidade de amparo e auxílio no controle de epidemias de diversas doenças que acometiam, sobretudo, a população mais carente na época (BARELLI; LIMA, 2010). Esse trabalho esteve ligado intrinsecamente à Igreja Católica e era desempenhado, exclusivamente, pelas mulheres. Diante das demandas e da complexidade dos problemas sociais existentes, a sociedade passou a entender que o enfrentamento dessas demandas não poderia ser, unicamente, do Estado.

Para que a atividade seja considerada voluntária, o indivíduo não pode obter ganhos materiais e, se os obtiver, estes precisam ser menores do que os custos em executar o trabalho (CAVALCANTE, 2012). Entretanto, o pagamento de gastos tendo em vista a execução de tarefas ligadas a transporte e alimentação geralmente são aceitos em diversas sociedades, como exemplo, a americana e a inglesa. Para Oliveira e Bezerra (2007), o contexto da crescente valorização de poderes locais e a participação de cidadãos impulsionam o crescimento e valorização dos voluntários, aumentando o reconhecimento de que o seu trabalho contribui para a solução de problemas graves e emergenciais da sociedade.

Segundo pesquisa de Cavalcante (2012), sobre trabalho voluntário, constatou-se que os entrevistados apresentaram valores altruístas como motivadores da atividade voluntária. Em estudos realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), juntamente com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), a Associação Brasileira das Organizações Não Governamentais (ABONG) e o Grupo de Institutos Fundações e Empresas (GIFE), nos períodos de 2006 e 2010, observou-se um acréscimo de 8,8% no número de associações e fundações sem fins lucrativos, que passaram de 267,9 mil em 2006 para 290,3 mil em 2010. Essas organizações atuam em diferentes áreas, tendo como objetivo principal promover a transformação social do país.

Seguindo essa linha de pesquisa, alguns estudos, como os realizados por O'Brien, Townsend e Ebden (2010) sobre voluntariado ambiental, na Grã-Bretanha, por Garner e Garner (2010) em organizações sem fins lucrativos, na Califórnia do Sul, nos Estados Unidos, e por Silva (2005) na cidade de Porto Alegre, no contexto nacional, confirmam esse fato. No ano de 2013, segundo Daudén (2013), ocupávamos a nona posição mundial em número bruto de voluntários, com cerca de 18 milhões de pessoas envolvidas nesse tipo de atividade. Sendo assim, é possível que a quantidade de envolvidos reforça a relevância empírica deste estudo.

No âmbito local, em se tratando de estudos em João Pessoa, destaca-se o artigo de Duarte (2017), realizado na Fundação Cidade Viva, onde se constatou que os motivos que levam os indivíduos a serem voluntários são, predominantemente, relacionados com o autodesenvolvimento e o altruísta. Isso confirma os resultados antes apresentados em pesquisas por outros autores, como Aquino (2015), Cavalcante (2012) e Silva (2005).

Neste sentido, a realização do trabalho voluntário requer um total comprometimento e dedicação, pois esse tipo de atividade exige que a pessoa doe uma parte do seu tempo para ajudar o próximo, sem nenhum interesse financeiro envolvido. Esse tipo de trabalho difere do formal no sentido de não haver remuneração e de o tempo despendido na atividade ser ajustado conforme o voluntário o desejar. No decorrer deste artigo, serão expostos alguns dos principais motivos que impulsionam uma pessoa a querer ingressar e realizar atividades voluntárias dentro de uma instituição sem fins lucrativos.

Assim sendo, compreender a motivação voluntária favorece subsídios para que as organizações

que trabalham com esse segmento possam gerir melhor os voluntários, sobretudo no que concerne ao recrutamento. A partir desse contexto, a presente pesquisa tem por objetivo identificar as motivações que impulsionam as pessoas a se tornarem voluntárias na Casa da Criança com Câncer, no município de João Pessoa-PB.

A compreensão desses fatores motivacionais a partir do objetivo formulado, é, portanto, condição essencial para resolver problemas de rotatividade e planejamento com relação ao capital humano nas instituições e para alcançar melhores resultados na ação voluntária.

2 Referencial teórico

2.1 Terceiro Setor

O termo terceiro setor surge a partir da ideia da existência de outros dois setores independentes, no caso, o Governo, correspondendo ao 1º setor, e o Mercado, ao 2º setor (FERNANDES, 1994; AQUINO, 2015). Ele é representado por organizações sem fins lucrativos, cujas características são identificadas pelo fato de oferecerem serviços sociais em benefício do próximo; não visarem à obtenção de lucros; serem criadas e mantidas, tendo em vista a participação voluntária; não ter vinculação com qualquer esfera governamental..

O Código Civil, no seu artigo 44, faz uma abordagem sobre a natureza jurídica dessas organizações inseridas no Terceiro Setor, mostrando que elas podem ser do tipo: associações, sociedades, fundações, organizações religiosas, partidos políticos e empresas individuais de responsabilidade limitada. No Quadro 1, apresentamos alguns conceitos sobre essas organizações.

Para Cabral (2015, p. 16), “o Terceiro Setor merece ser reconhecido como campo social de natureza híbrida”, pois nele se manifestam valores de interesse público e não apenas um conjunto de organizações. Essas organizações são identificadas principalmente pela realização de serviços sociais, oferecendo assistência à criança, ao idoso, aos doentes, e aos menos favorecidos, sem interesse de obtenção lucrativa

No âmbito mundial, a expressão *terceiro setor* surgiu nos Estados Unidos por volta dos anos 1970, traduzida do inglês “*third sector*”, sofrendo influências de fatores como a crise mundial ocasionada pelo

petróleo na mesma época, desencadeando uma crise ambiental, fato que contribuiu para seu maior reconhecimento (ALVES, 2002).

Quadro 1 – Organizações do Terceiro Setor

Tipos de organizações	Descrição
Associações	Pessoas que se unem para realizarem atividades sem fins lucrativos.
Fundações	Organizações que destinam um patrimônio para servir a uma causa, sem visão de lucro, podendo ser pública, privada ou mista.
Organizações religiosas	Entidades formadas por pessoas que professam culto de qualquer credo.
Partidos políticos	Corresponde à pessoa jurídica, que visa defender os direitos constitucionais e assegurar o bem da coletividade.
Empresas individuais de responsabilidade limitada	Entidades constituídas por uma única pessoa, que prestam serviços junto à sociedade, sem finalidade de obtenção de lucro.

Fonte: Adaptado de Fernandes (1994).

Segundo Aquino (2015), no Brasil, a emergência e expansão do Terceiro Setor, ocorreu a partir da década de 90. Sua atuação baseava-se na prestação de serviços voltados para a saúde, educação, moradia, direitos civis, proteção ao meio ambiente, cultura (lazer) e desenvolvimento das pessoas. Ganhou importância, quando o Estado necessitou a de parceiros que contribuíssem com a realização das políticas sociais de sua responsabilidade, de acordo com as expectativas da sociedade.

A partir da importância que o setor vem assumindo no cenário nacional, as organizações que o formam encontram alguns desafios, como a maior concorrência por recursos. Para isso, os gestores necessitam de pessoas que se preocupem com a causa, reforçando a ideia de que precisam de mecanismos gerenciais, a fim de que seus objetivos sociais e não financeiros sejam atingidos da forma mais adequada possível, por meio da eficiência da gestão dos seus recursos humanos.

2.2 Gestão de pessoas no Terceiro Setor

Para gerenciar, manter e desenvolver uma organização por meio de pessoas, é necessário traçar objetivos estratégicos eficazes. Para Aquino (2015), o comprometimento dos membros com a organização é um fator determinante para o seu fracasso ou sucesso na realização de suas atividades. Ainda segundo o autor, as instituições necessitam investir em recursos humanos, pois essas instituições almejam a existência de um trabalho de qualidade, que gere um impacto social e que seja capaz de evitar a rotatividade dos seus prestadores de serviços.

De acordo com Costa (2002), a rotatividade é um problema enfrentado por muitas instituições, que acabam tendo custos relativos a recrutamento, seleção e treinamento de um novo voluntário, fazendo-se necessário desenvolver estratégias para obtenção dos resultados desejados. Então, em instituições do terceiro setor, as atividades prestadas pelo voluntariado ocupam um papel de fundamental importância como componente do quadro de recursos humanos, cujos colaboradores trabalham sem ter nenhuma remuneração.

Para Oliveira e Bezerra (2007), a essência da gestão dos voluntários consiste em criar oportunidades, para que aconteça a descoberta e desenvolvimento das habilidades e talentos de cada pessoa, criando-se vias para transformá-los em serviços beneficentes. Neste contexto, as instituições que realizam causas sociais necessitam de pessoas cujo perfil seja o de promover o bem-estar e possibilitar soluções para determinado grupo de pessoas, de modo que possam atuar em defesa de causas por elas abraçadas.

Oliveira e Bezerra (2007) ainda ressaltam que a efetividade da gestão de pessoas, em instituições, pode variar de acordo com a sensibilidade e flexibilidade de lidar com as diferentes situações existentes no terceiro setor, próprias do trabalho voluntário, respondendo de forma apropriada a essas diferentes situações e a outras existentes entre as pessoas, uma vez que a motivação de voluntários está preocupada com os motivos e benefícios que levam cada indivíduo ao engajamento neste tipo de trabalho.

Neste contexto, a gestão de recursos humanos das organizações do terceiro setor, de um modo geral, deve ser entendida e gerenciada da mesma forma que a gestão de uma empresa privada ou pública. O desafio deste setor é, entretanto, maior, pois suas equipes devem ser constituídas de pessoas que conheçam a missão e sejam responsáveis pelos resultados

do trabalho, considerando inclusive que o recurso financeiro não é o fim, mas o meio para a realização dos objetivos da organização.

De acordo com Assis *et al.* (2006), a motivação dos indivíduos atuantes no terceiro setor talvez não seja tão difícil como no setor privado, uma vez que a paixão pela causa vem de um interesse pessoal muito mais forte do que o interesse financeiro. Por isso, cabe à instituição buscar formas de recrutar pessoas que estejam dispostas a se comprometer com o voluntariado, doando uma parte do seu tempo para ajudar o próximo sem nenhum interesse financeiro envolvido, estando esses fatores diretamente ligados à motivação voluntária.

2.3 Motivação voluntária

São muitas as teorias sobre motivação no âmbito da Administração. Segundo Cavalcante (2012), entre as várias diferenças existentes entre o trabalhador voluntário e o trabalhador formal, a principal está relacionada à motivação. Segundo o mesmo autor, “as teorias usadas para entender a motivação no contexto voluntário são outras, e seu uso se justifica pela diferença que o trabalhador voluntário tem do trabalhador formal” (CAVALCANTE, 2012).

Para Soeiro (2011), entender as motivações dos indivíduos pode ajudar a perceber que necessidades o voluntário busca satisfazer com a realização de determinada atividade, possibilitando que os gestores de organizações do Terceiro Setor possam suprir tais necessidades. Para isso, esses gestores precisam estar atentos aos sinais distintos das necessidades intrínsecas de cada indivíduo. Para a autora, “qualquer pessoa pode ser criativa, ter bom desempenho e comprometimento com suas atividades, desde que esta seja apropriadamente estimulada”.

Assim sendo, com o objetivo de mensurar a motivação dos indivíduos para o trabalho voluntário, Cavalcante (2012) desenvolveu três modelos teóricos que relacionam cinco fatores de motivação que oscilam entre as variáveis de *altruísta* e *egoísta*, avaliados em três momentos distintos: expectativas, razões para entrada e razões para permanência do indivíduo no trabalho voluntário. São elencados fatores, tais como: altruísta (relacionado ao autossacrifício); justiça social (com indicadores de igualdade); afiliação (referente à busca de inserção em grupos); aprendizado (caracterizado pelo autodesenvolvimento); e egoísta (centrado no *eu*).

Deve-se ressaltar que as motivações e expectativas que levam o indivíduo ao trabalho voluntário permeiam diversas razões, sendo assim, pode-se dizer que o indivíduo passa a ser peça fundamental na organização onde deverá desenvolver ações que o façam ali permanecer. Mudanças econômicas, ambientais e sociais podem afetar na forma destas instituições se manterem. Para Bergamini (2013), a verdadeira motivação é a representação de um desejo que surge nas pessoas de forma natural, o qual as estimula a realizarem as atividades de trabalho por amor ao que fazem, usufruindo de uma satisfação intrínseca que tais atividades podem oferecer.

De acordo com Salazar (2014, p. 10), “a motivação é a essência do trabalho voluntário, como base para recrutar, reter e gerir a pessoa que está motivada a exercer uma atividade voluntariamente”, uma vez que este tipo de trabalho é percebido como fonte de satisfação pessoal, gerado a partir da realização de atividades não remuneradas, oferecidas pelo simples fato de proporcionar algo melhor em benefício de outrem.

O estudo das motivações voluntárias no terceiro setor é baseado na análise de dados coletados, de acordo com o modelo teórico desenvolvido por Cavalcante (2012).

2.4 Modelo teórico de Cavalcante

O modelo de Cavalcante (2012) teve seus estudos iniciais baseados em Mostyn (1983), que buscou entender o sentido do trabalho voluntário para um grupo de pessoas, solicitando aos indivíduos pesquisados que classificassem diversas atividades voluntárias conforme o valor que elas trariam para a sociedade. Segundo o autor, o modelo busca identificar as expectativas e motivações das pessoas, relacionadas ao ingresso, permanência e saída da atividade voluntária.

O modelo teórico de Cavalcante (2012) indicou o agrupamento de cinco variáveis, criando uma hierarquia do trabalho voluntário, de acordo com as respostas dos voluntários pesquisados, consistindo em: altruísta (relacionado ao autossacrifício); justiça social (com indicadores de igualdade); afiliação (referente à busca de inserção em grupos); aprendizado (caracterizado pelo autodesenvolvimento); e egoísta (centrado no eu). No Quadro 2, estão relacionadas as cinco variáveis, as quais serão usadas como referências de estudo, com sua respectiva adequação para os aspectos voltados ao “ingresso” no trabalho voluntário.

Quadro 2 – Variáveis motivacionais

Variáveis	Descrição
Altruísta	Está relacionada ao desejo de promover o bem-estar, por convicção política ou religiosa, mediante doação pessoal à prática e à socialização de iniciativas que atestam qualidades humanas superiores.
Justiça social	Está pautada no encontro coletivo, buscando estar junto e fazer o bem aos outros; transmite a sensação de dever cumprido, de responsabilidade.
Afiliação	Está vinculada à constituição e ao desenvolvimento de redes de sujeitos em situação similar, estando o voluntário interessado em compartilhar valores e fortalecer elos grupais próximos a espaços situacionais que vivencia ou vivenciou.
Aprendizado	Está baseada na busca de competências e habilidades específicas, estando o voluntário interessado no autodesenvolvimento, pela via da ação social, sob reconhecimento de status privilegiado.
Egoísta	Está vinculada à perspectiva da autoproteção, mediada pela ideia da obtenção e/ou preservação de vantagens próprias, ainda que secundariamente vinculadas ao coletivo.

Fonte: Adaptado de Cavalcante (2012)

O modelo pode ser considerado o primeiro instrumento quantitativo que busca averiguar as motivações no trabalho voluntário, tendo por fundamentação estudos clássicos na área de motivação na cidade de Natal/RN e análise fatorial para a primeira versão do instrumento, cujos estudos foram realizados na Pastoral da Criança (AQUINO, 2015). Esse mesmo modelo ainda auxilia os gestores, através do fornecimento de informações como: os motivos que impulsionam uma pessoa a querer realizar atividade voluntária; os motivos que a induzem a manter-se ou até mesmo a sair da instituição não governamental, na qual exerce atividades voluntárias.

Cavalcante (2012) ainda pontua como sendo características do trabalho voluntário: permite receber benefícios, mentais ou físicos; é de decisão individual; pode ou não ser executado sob as orientações de uma organização; possui natureza eventual ou permanente; e pode ter ganhos financeiros, limitados ao custo de executar a atividade. O atual estudo se limita a

entender as possíveis razões de entrada de voluntários na Casa da Criança com Câncer.

3 Metodologia

Esta pesquisa teve caráter descritivo que, segundo entendimento de Gil (2010), é um tipo de estudo que gera conhecimentos para aplicação prática centrada na solução de problemas específicos. A contribuição desse tipo de pesquisa está relacionada com a possibilidade de proporcionar novas visões sobre uma realidade já conhecida (VERGARA, 2010). A presente pesquisa se caracteriza como descritiva, a partir do momento em que descreve as motivações voluntárias daqueles que executam suas atividades da Casa da Criança com Câncer, no município de João Pessoa/PB.

No tocante ao método de abordagem, a pesquisa pauta-se no caráter quantitativo, pois permite a mensuração de opiniões, reações, hábitos e atitudes (DENZIN; LINCOLN, 2005). Ainda para Gil (2010), a abordagem quantitativa enfatiza as relações e o ajustamento entre os diversos componentes de uma cultura ou sociedade. O viés quantitativo ocorre na medida em que avalia e mensura os tipos de motivações voluntárias, baseadas no modelo teórico de Cavalcante (2012).

O universo da amostra foi composto por 30 voluntários escolhidos por acessibilidade, ou seja, a seleção foi feita a partir da facilidade de acesso aos respondentes. Segundo Gil (2008), na amostragem por acessibilidade, o pesquisador obtém os elementos a que tem maior facilidade de acesso, admitindo que eles possam efetivamente representar, de forma adequada, a população. O autor ainda afirma que a amostragem por acessibilidade é destituída de qualquer rigor estatístico, pois ela constitui o menos rigoroso de todos os tipos de amostragem. A pesquisa teve caráter censitário, pois nela foram aplicados questionários (Apêndice I), a todos os voluntários da Casa da Criança com Câncer.

A coleta de dados foi desenvolvida a partir de um questionário baseado no modelo teórico de Cavalcante (2012), o qual avalia a motivação voluntária por meio de cinco variáveis motivacionais: altruísta (relacionado ao autossacrifício); justiça social (com indicadores de igualdade); afiliação (referente à busca de inserção em grupos); aprendizado (caracterizado pelo autodesenvolvimento); e egoísta (centrado no eu). Teve-se em vista as motivações de entrada dos voluntários para realização de atividades beneficentes na Casa da Criança com Câncer.

Para tratamento dos dados da pesquisa, foram realizadas análises estatísticas por meio de medidas relacionadas à média amostral, desvio padrão e coeficiente de variância.

4 Análise dos resultados

A seguir será apresentada a análise dos resultados da pesquisa, realizada na Casa da Criança com Câncer, sobre motivação para o ingresso no trabalho voluntário. Este estudo utilizou o modelo teórico de Cavalcante (2012) como forma de identificar os aspectos motivacionais dos voluntários que atuam na instituição. Serão mostrados os dados sociodemográficos dos voluntários e as principais variáveis para o ingresso no voluntariado.

Na sequência, a apresentação do perfil sociodemográfico dos voluntários que participaram da pesquisa sobre motivação no trabalho voluntário na Casa da Criança com Câncer, cujos resultados apresentaram as seguintes características, apresentadas no Quadro 4, a seguir.

Quadro 4 – Dados sociodemográficos

Variáveis	Classe	Percentual
Idade	18 – 25	50%
	26 – 32	20%
	32 – 43	30%
Gênero	Masculino	14,81%
	Feminino	85,19%
Estado civil	Solteiro(a)	66,67%
	Casado(a)	22,22%
	Separado(a)/divorciado(a)	11,11%
Formação Acadêmica	Médio completo	6,67%
	Superior incompleto	56,67%
	Superior completo	13,33%
	Pós-Graduado	13,33%
Ocupação	Servidor(a) público	13,33%
	Funcionário(a) de empresa privada	23,33%
	Estudante	53,33%
	Outra	3,33%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

De acordo com os dados apresentados no Quadro 4, é possível perceber algumas características importantes entre os voluntários da pesquisa, como o fato de os voluntários da Casa da Criança com Câncer apresentarem uma maior participação de mulheres como voluntárias – tal constatação também se viu em outros estudos realizados por Duarte (2017) e Aquino (2015).

A faixa etária está representada por 50% de pessoas com idade dos 18 aos 25 anos; 20% dos 25 aos 32 anos; e 30% dos 32 aos 43 anos, evidenciando que a maioria dos voluntários da Casa da Criança com Câncer é representada por pessoas mais jovens. No que concerne ao estado civil, os dados são os seguintes: a maioria dos voluntários, cerca de 66,67%, é solteira; 22,22%, casada; e 11,11% do total dos 30 voluntários participantes da pesquisa separada/divorciada de. Ressalta-se, também, um alto nível de escolaridade dos participantes da pesquisa, chegando a 83,33% o número de voluntários universitários, graduados e pós-graduados.

Em se tratando da ocupação dos voluntários da Casa da Criança com Câncer, 53,33% ainda são estudantes, enquanto apenas 36,66% alegaram desempenhar outra profissão, destes, 13,33%, servidor público e 23,33% funcionário de empresa privada. No Quadro 5, serão apresentados os resultados referentes aos comportamentos pessoais sobre participação e entrada desses voluntários em atividades voluntárias.

Segundo os dados do Quadro 5, diante do posicionamento dos participantes, no que se refere ao fator ter familiares ou amigos engajados no voluntariado, a maioria respondeu que sim. Isso mostra que, essas pessoas sofrem influências, para o exercício de tal atividade, de pessoas próximas do seu convívio pessoal. No que se refere ao fator exercer outra atividade, 81,48% responderam positivamente e apenas 18,52% responderam de forma negativa.

Analisando o fator eventos que estimulam os voluntários na atividade, 30% alegaram que o fato de ingressarem na faculdade os fez tomarem essa decisão; 33,33% alegaram outros fatores, tais como: a vontade de passar amor ao próximo, projeto vinculado com a faculdade, buscar servir ao próximo, busca por novos conhecimentos e olhar humanizado diante do cuidado integral. Esses fatores nos levam ao entendimento que os voluntários participantes da pesquisa são pessoas que buscam, no voluntariado,

algo que os faz sentirem-se pessoas mais humanizadas e satisfeitas em servir o próximo, estando equiparados com os resultados realizados por Cavalcante (2012) e Aquino (2015).

Quadro 5 – Comportamentos pessoais dos voluntários

Variável	Opções	Percentual
Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?	Sim	55,56%
	Não	44,44%
Algum outro amigo fez/faz trabalhos voluntários?	Sim	92,59%
	Não	7,41%
Já participou de outro trabalho voluntário?	Sim	81,48%
	Não	18,52%
É voluntário(a) em outra instituição?	Sim	29,63%
	Não	70,37%
Foi convidado por alguém para se juntar à atividade?	Sim	59,26%
	Não	40,74%
Alguns dos eventos abaixo estimulou a sua busca por uma atividade voluntária?	Ter um filho	3,33%
	Morte de familiar	6,67%
	Doença grave na família	3,33%
	Ida para a faculdade	30%
	Nenhum	16,67%
	Outros	33,33%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

4.1 Análise das motivações no ingresso de atividades voluntárias

A análise das motivações no ingresso de atividades voluntárias na Casa da Criança com Câncer foi estruturada a partir das medidas estatísticas: média amostral, desvio padrão e coeficiente de variância dos perfis motivacionais referentes ao modelo teórico de Cavalcante (2012), “altruísta”, “justiça social”, “afiliação”, “aprendizado” e “egoísta”. O Quadro 6 mostra os resultados estatísticos referentes a cada variável motivacional.

Quadro 6: Dados quantitativos dos perfis relacionados ao ingresso dos voluntários

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio padrão da questão	Coefficiente variância da questão
Altruísta	1	9,63	0,76	7,89%
	2	8,73	1,76	20,16%
	3	9,53	1,01	10,59%
	4	9,6	0,77	8,02%
	5	9,46	1,43	15,11%
Justiça Social	6	7,06	2,13	30,16%
	7	6,67	1,96	29,38%
	8	7,46	1,85	24,79%
	9	7,43	1,92	25,84%
Afiliação	10	6,0	2,6	43,33%
	11	6,46	2,24	34,67%
	12	6,63	1,98	29,86%
	13	6,56	2,08	31,7%
Aprendizado	14	7,46	1,8	24,12%
	15	8,5	2,19	25,76%
	16	8,26	1,45	17,55%
	17	8,83	1,85	20,95%
Egoísta	18	5,09	2,21	43,41%
	19	5,13	2,94	57,3%
	20	4,98	3,03	60,84%
	21	4,97	2,98	59,95%
	22	4,72	2,87	60,80%

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

De acordo com os dados apresentados no Quadro 6, podemos observar que o maior nível motivacional dos voluntários que atuam na Casa da Criança com Câncer está diretamente relacionado à variável “altruísta” enquanto o menor nível motivacional tem relação direta com os fatores da variável “egoísta”. A seguir, as variáveis motivacionais serão analisadas individualmente, a partir da ordem das motivações mencionadas no Quadro 6.

De acordo com o Quadro 7, pode-se perceber que o perfil “altruísta” apresentou a maior média nas respostas dos voluntários da Casa da Criança com Câncer. O perfil é constituído por cinco questões inclusas no instrumento de pesquisa e apresentou média (9,39), desvio padrão (1,14) e coeficiente de variância (12,14%), o que caracteriza uma amostra bem homogênea, de boa precisão e bem próxima da média, sem oscilações que devam ser levadas em consideração e não apresentando dispersão nas respostas apresentadas pelos voluntários pesquisados.

A variável “altruísta” está relacionada a aspectos motivacionais, como: desejo de promover o bem-estar, convicção política ou religiosa, doação pessoal à prática e à socialização de iniciativas que atestam qualidades humanas superiores. Isso implica dizer que os voluntários que atuam nas mais diversas áreas de ação social da instituição consideram que se doar sem esperar retornos pessoais é uma razão que influencia para o ingresso no voluntariado.

Quadro 7: Variável motivacional “altruísta”

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio Padrão da questão	Coefficiente Variância da questão	Média do perfil	Desvio Padrão do perfil	Coefficiente Variância do perfil
Altruísta	1	9,63	0,76	7,89%	9,39	1,14	12,14%
	2	8,73	1,76	20,16%			
	3	9,53	1,01	10,59%			
	4	9,6	0,77	8,02%			
	5	9,46	1,43	15,11%			

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Quadro 8: Variável motivacional “justiça social”

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio Padrão da questão	Coefficiente Variância da questão	Média do perfil	Desvio Padrão do perfil	Coefficiente Variância do perfil
Justiça Social	6	7,06	2,13	30,16%	7,15	1,96	27,41%
	7	6,67	1,96	29,38%			
	8	7,46	1,85	24,79%			
	9	7,43	1,92	25,84%			

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Estudos como o de Silva (2005), Cavalcante (2012), Duarte (2017) e Aquino (2015), que avaliaram os aspectos motivacionais dos voluntários em instituições não governamentais, apresentaram resultados semelhantes ao identificado nesta pesquisa, onde a variável “altruísta” foi o principal fator motivacional para o voluntariado. No Quadro 8, serão relatados os resultados referentes à variável motivacional “justiça social”

Os dados apresentados no Quadro 8, colocam o perfil “justiça social” como a terceira maior média entre os aspectos motivacionais da pesquisa. Essa variável é constituída por quatro questões constantes no instrumento de pesquisa e apresentou média (7,15), desvio padrão (1,96) e coeficiente de variância (27,41%), validando um resultado consistente de uma amostra que possui características de heterogeneidade. Vê-se uma leve dispersão entre as respostas e que a maioria delas ficou distante da média verificada no perfil.

Essa variável está relacionada a aspectos motivacionais voltados ao encontro coletivo – buscar estar junto e fazer o bem aos outros transmite a sensação de dever cumprido, de responsabilidade. Pode-se verificar que o desenvolvimento da relação interpessoal é um importante fator motivacional para o ingresso dos voluntários da Casa da Criança com Câncer. Se comparado com o estudo de Duarte (2017),

realizado na Fundação Cidade Viva em João Pessoa/PB, os resultados são semelhantes, mostrando que a variável “justiça social” é um fator relevante para o voluntariado.

No Quadro 9, serão descritos os dados referentes ao perfil “afiliação”.

Conforme o Quadro 9, os resultados apresentados por esse perfil o colocam como a quarta maior média entre as cinco variáveis pesquisadas. A variável “afiliação” está relacionada com aspectos motivacionais voltados à constituição e ao desenvolvimento de redes de sujeitos em situação similar, estando o voluntário interessado em compartilhar valores e fortalecer os grupos próximos a espaços situacionais que vivencia ou vivenciou. O perfil é constituído por quatro questões constantes no instrumento de pesquisa e apresentou média (6,33), desvio padrão (2,23) e coeficiente de variância (35,22%).

Embora a média tenha diminuído em relação às outras duas variáveis relatadas, o resultado dessa variável mostra um resultado pouco consistente, com características heterogêneas, levando em consideração o alto coeficiente de variância, pouca precisão e alta dispersão entre as respostas dos voluntários submetidos à pesquisa. O que não se distancia das respostas obtidas em estudos realizados por Aquino (2015).

Quadro 9: Variável motivacional “afiliação”

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio Padrão da questão	Coefficiente Variância da questão	Média do perfil	Desvio Padrão do perfil	Coefficiente Variância do perfil
Afiliação	10	6,0	2,6	43,33%	6,33	2,23	35,22%
	11	6,46	2,24	34,67%			
	12	6,63	1,98	29,86%			
	13	6,56	2,08	31,7%			

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Quadro 10: Variável motivacional “aprendizado”

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio Padrão da questão	Coefficiente Variância da questão	Média do perfil	Desvio Padrão do perfil	Coefficiente Variância do perfil
Aprendizado	14	7,46	1,8	24,12%	8,26	1,83	22,15%
	15	8,5	2,19	25,76%			
	16	8,26	1,45	17,55%			
	17	8,83	1,85	20,95%			

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

Com média (6,33), essa variável motivacional constitui o quarto maior fator motivacional dos voluntários atuantes na Casa da Criança com Câncer, observando-se, assim, que o perfil afiliação não é um fator motivacional preponderante para os voluntários da pesquisa.

Serão descritos no Quadro 10, os dados referentes à variável motivacional “aprendizado”.

De acordo com os dados expostos no Quadro 10, a variável motivacional “aprendizado”, que é constituída por quatro questões, constante no instrumento de pesquisa, apresenta-se como a segunda maior média frente às cinco variáveis pesquisadas. Esta variável se relaciona com aspectos motivacionais como a busca de competências e habilidades específicas, estando o voluntário interessado no autodesenvolvimento, pela via da ação social, sob reconhecimento de status privilegiado.

A variável possui média de (8,26), desvio padrão (1,83) e coeficiente de variância (22,15%). Esse resultado caracteriza uma amostra homogênea, de boa precisão, e próxima da média, não apresentando dispersão entre as respostas apresentadas pelos voluntários pesquisados, diferentemente dos resultados encontrados no estudo de Aquino (2015), o qual apresentou uma média baixa e grande dispersão entre as respostas no campo dos voluntários por ele estudados.

Serão descritos no Quadro 11, os dados referentes ao perfil motivacional “egoísta”.

A variável motivacional “egoísta”, descrita no Quadro 11, apresentou-se como a menor motivação dos voluntários da Casa da Criança com Câncer. Essa variável é constituída por cinco questões do questionário de pesquisa, na perspectiva do modelo teórico de Cavalcante (2012). Seus aspectos motivacionais se relacionam com a perspectiva da autoproteção, mediada pela ideia da obtenção e/ou preservação de vantagens próprias, ainda que secundariamente vinculadas ao coletivo.

Com média (4,18), desvio padrão (2,76) e coeficiente de variância de (66,02%), pode-se concluir que os voluntários que participam da Casa da Criança com Câncer não possuem motivações egoístas. Ressalta-se, porém, que o coeficiente de variância do perfil apresentou um resultado relativamente alto, o que caracteriza essa amostra como de baixa precisão e alta dispersão. Equiparando-se com os resultados encontrados em estudos de Duarte (2017) e Aquino (2015), estes resultados confirmam que a variável “egoísta” não é fator relevante para ingresso das pessoas no voluntariado.

De acordo com os dados obtidos na pesquisa, pode-se observar que as motivações que impulsionam as pessoas ao ingresso na atividade voluntária não

Quadro 11: Variável motivacional “egoísta”

Perfil	Questão	Média da questão	Desvio Padrão da questão	Coefficiente Variância da questão	Média do perfil	Desvio Padrão do perfil	Coefficiente Variância do perfil
Egoísta	18	5,09	2,21	43,41%	4,18	2,76	66,02%
	19	5,13	2,94	57,3%			
	20	4,98	3,03	60,84%			
	21	4,97	2,98	59,95%			
	22	4,72	2,87	60,80%			

Fonte: Dados da pesquisa (2017)

é definido por motivos de reconhecimento pessoal, satisfação ou uma melhoria na autoestima, mas sim, por meio de valores altruístas, de aprendizado e de justiça social, que oferecem satisfação aos voluntários da Casa da Criança com Câncer.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi identificar os fatores motivacionais dos voluntários atuantes em uma instituição do Terceiro Setor. O conhecimento sobre a motivação voluntária é essencial no processo de recrutamento dos voluntários para qualquer organização. Os gestores das instituições devem buscar identificar uma correspondência entre os interesses e habilidades de cada voluntário, com suas respectivas atividades, visto que o trabalho voluntário difere do formal no sentido de não haver remuneração e pelo tempo despendido na atividade.

Diante dos resultados observados na pesquisa, a qual foi realizada com a utilização do modelo teórico de Cavalcante (2012), foi possível constatar que as maiores motivações para ingresso dos voluntários atuantes na Casa da Criança com Câncer estão relacionadas às variáveis “altruísta”, “aprendizado” e “justiça social”. Como menor fator motivacional dos voluntários, foi identificada a variável “egoísta”, implicando dizer que os voluntários não ingressam na atividade por motivos de reconhecimento pessoal, satisfação ou uma melhoria na autoestima, mas sim que eles se preocupam com o próximo e estão satisfeitos em ajudar.

No que concerne ao recrutamento de voluntários, constatou-se que o fato de a maioria dos voluntários ser de universitários e do sexo feminino, acaba por facilitar a análise de recrutamento das pessoas que atuam como voluntários.

Como a variável motivacional “afiliação” apresentou um baixo nível de motivação entre os voluntários atuantes na Casa da Criança com Câncer, a gestão da instituição poderia incentivar os voluntários a convidarem outras pessoas, como amigos, familiares, entre outros, para se voluntariarem nesta atividade.

A principal limitação desta pesquisa está relacionada com o quantitativo dos voluntários pesquisados, Mesmo sendo uma pesquisa de caráter censitário e todos os voluntários da Casa da Criança com Câncer colaboraram com a pesquisa, o ideal seria realiza-la com um número maior de participantes.

No que se refere aos estudos futuros, recomenda-se que sejam realizadas pesquisas com voluntários

em outras instituições, para poder fazer comparações das motivações voluntárias e buscar entender as motivações não apenas de entrada mas também as possíveis motivações de permanência no trabalho voluntário.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. A. **Terceiro Setor: O dialogismo polêmico**. 2002. 349 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2002.

AQUINO, M. A. G. **Expectativas, adesão e desligamento no trabalho voluntário: estudos de motivos do voluntariado da Fundação Cidade Viva, João Pessoa/PB** 2014. 2015. 126 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015.

ASSIS, L. B.; CKAGNAZAROFF, I. B.; CARVALHO, D. N. **Gestão de recursos humanos no terceiro setor: um estudo descritivo das organizações de Belo Horizonte**. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006, Salvador. **Anais eletrônicos**. Salvador: ANPAD, 2006. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-apsc-1972.pdf>>. Acesso em: 17 set. 2017.

BARELI, P.; LIMA, A. J. F. S. A importância social no desenvolvimento do trabalho voluntário. **Revista Ciências Gerenciais**, v. 14, n. 20, 2010. p. 173-184.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

BRASIL. Lei nº 10.046, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Seção 1, p. 1-74.

CABRAL, E. H. S. **Terceiro setor: gestão e controle social**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CAVALCANTE, C. E. **Motivação no trabalho voluntário: expectativas e motivos na Pastoral da Criança**. 2012. 204 f. Tese (Doutorado em Políticas e Gestão Públicas; Gestão Organizacional) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012.

COSTA, S. F. Gestão de pessoas em instituições do terceiro setor: uma reflexão necessária. **Terra e Cultura**, ano 18, n. 35, p. 40-58, 2002.

DAUDÉN, L. O voo solidário. **IstoÉ**, 18 jan. 2013. Disponível em: <http://istoe.com.br/269058_O+VOO+SOLIDARIO/>. Acesso em: 12 ago. 2017.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **The Sage handbook of qualitative research**. 3rd. ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2005. p. 695-728.

DUARTE, I. G. et. al. Gestão de Pessoas no Terceiro Setor: motivações dos voluntários da Fundação Cidade Viva. **Organizações em Contexto**, São Bernardo do Campo, v. 13, n. 25, p. 99-120, jan.-jun. 2017.

FERNANDES, R. C. **Privado porém público: o terceiro setor na América Latina**. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1994.

GARNER, J. T.; GARNER, L. T. Volunteering an opinion: organizational voice and volunteer retention in nonprofit organizations. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 40, n. 5, 2010. p. 813-828. Disponível em: <<http://nvs.sagepub.com/content/40/5/813.abstract>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MOSTYN, B. The meaning of volunteer work: a qualitative investigation. In: HATCH, S. (Org.). **Volunteers: patterns, meanings and motives**. Berkhamsted, UK: The Volunteer Centre, 1983.

OLIVEIRA, F. C.; BEZERRA, R. M. M. Fatores que geram a evasão no trabalho voluntário. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1., 2007, Natal. **Anais eletrônicos**. Natal: ANPAD, 2007. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/ENGPR437.pdf>>. Acesso em: 11 ago. 2017.

SALAZAR, K. A. **Simbolismos e motivação: um estudo de caso na associação de voluntários da APAE de Venda Nova do Imigrante**. 2014. 155 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2014.

SOEIRO, M. P. **Gestão motivacional do serviço voluntário**. 2011. Disponível em: <<https://pt.slideshare.net/soeiroma/motivacao-voluntarios>>. Acesso em: 21 set. 2017.

SILVA, J. O. Novo voluntariado social: motivações. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE SOCIOLOGIA, 12.,

2005, Belo Horizonte. **Anais...** Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Sociologia, 2005. Disponível em: <http://www.sbsociologia.com.br/porta/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=1291&Itemid=171>. Acesso em: 8 ago. 2017.

O'BRIEN, L.; TOWNSEND, M.; EBDEN, M. 'Doing Something Positive': Volunteers' Experiences of the Well-Being Benefits Derived from Practical Conservation Activities in Nature. **VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, v. 21, n. 4, p. 525-545, dec. 2010. Disponível em: <<https://link.springer.com/article/10.1007/s11266-010-9149-1>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010.