

MOTIVAÇÃO NO TRABALHO VOLUNTÁRIO: DELINEAMENTO DE ESTUDOS NO BRASIL

Carlos Eduardo Cavalcante¹

RESUMO

Este artigo buscou conhecer quais são os estudos acerca da motivação no trabalho voluntário no âmbito nacional brasileiro, identificando suas hipóteses, instrumentos usados e resultados alcançados. Quanto aos objetivos, trata-se de um esforço exploratório, pois busca maior familiaridade com o problema, procurando a construção de hipóteses. Assume esta classificação pois está se esquadrinhando as teorias existentes sobre motivos do trabalho voluntário. Quanto aos procedimentos técnicos é uma pesquisa bibliográfica baseada em materiais publicados em artigos, dissertações e teses que discutem a motivação no âmbito do trabalho voluntário. Os modelos teóricos utilizados nos trabalhos pesquisados foram diversos: o “conceito da dádiva”, modelos de análise da motivação entre trabalhadores remunerados, além da indefinição de modelos, foram as principais referências escolhidas. Já as metodologias tiveram características essencialmente qualitativas, com o uso de entrevistas para a coleta e com a análise de conteúdo para análise dos dados. Finalmente, os resultados também convergiram para a mesma direção: os voluntários apresentaram motivos altruístas para a escolha e permanência.

Palavras chave: trabalho voluntário; terceiro setor; motivação no trabalho voluntário

1 INTRODUÇÃO

O crescimento de organizações solidárias e sociais é reflexo dos problemas enfrentados pela sociedade, especialmente, devido à crise de financiamento do Estado e ao simultâneo acirramento de relações de mercado. Em um contexto caracterizado por desigualdades, precarização do trabalho, desemprego, dentre

outros fenômenos, o desenvolvimento das organizações sociais destina-se à redução de mazelas criadas pelo sistema vigente.

Uma das peculiaridades dessas novas formas organizacionais é o tipo de vínculo que se estabelece entre indivíduo e atividade. Literatura no tema (Mccurley & Lynch, 1998; Mostyn, 1983) indica que a filiação ao trabalho voluntário é explicada por um conjunto particular de valores, dentre os quais, o altruísmo, o interesse individual em contribuir e a sociabilidade, além de razões religiosas e sentimentos de culpa, de obrigação ou de responsabilidade. Diante deste ambiente de pesquisa este estudo buscará responder a seguinte pergunta:

Que tendência os estudos da motivação de voluntários estão seguindo no Brasil?

Esta pergunta será respondida a partir de uma das duas teses construídas por Pierre Duhem, físico, historiador da ciência e epistemólogo francês que denominou de continuísmo histórico. Esta tese se baseia na hipótese de que a ciência moderna é construída a partir de uma evolução lenta e gradual da ciência medieval, hipótese que é confirmada por Koyré (1982) que sugere que a ciência moderna nasce quando Galileu introduz a análises dos fenômenos naturais com o uso de linguagem matemática via experimentos.

Nesse sentido Duhem (1993) elucida que o processo da investigação científica tem dois momentos: um teórico e um experimental. O processo de investigação teórico é o da definição do problema a ser investigado, em que se seleciona os conceitos abstratos a serem trabalhados, elaborando-se hipóteses, instrumentos e planejamento das condições que devem satisfazer o experimento.

É justamente em parte deste primeiro momento que este trabalho se alicerça: busca conhecer, no âmbito nacional brasileiro, quais são os estudos acerca da motivação no trabalho voluntário, identificando sua hipóteses, instrumentos usados e resultados alcançados. Deve ser destacado que o objetivo não é discutir o conteúdo das escolhas teóricas e metodológicas e resultados alcançados pelos autores, mas de conhecer os estudos em nível nacional sobre este fenômeno.

1.1 Considerações acerca do trabalho voluntário no Brasil

O tema “trabalho voluntário” parece ser oportuno. Os últimos números divulgados pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) mostram que em sete anos (período que compreende 1995 a 2002) o número de entidades que fazem trabalho voluntário apresentou um aumento de 71% passando de 190 mil para 326 mil (ONU, 2009).

Outro trabalho realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em consórcio com o Grupo de Institutos, Fundações e Empresas (GIFE) e a Associação Brasileira de Organizações Não-Governamentais (ABONG), apresenta um número de 276 mil Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos (FASFIL) cadastradas e que 77% delas não possuem empregados assalariados (Ibge, 2009).

Geograficamente o Nordeste está em desvantagem nestes números, pois conforme o sitio Voluntários.com (2001), o Estado de São Paulo é responsável por mais da metade do voluntariado brasileiro e o primeiro estado nordestino é a Bahia ocupando a sexta posição.

As inquietações derivadas das interpretações e observações pessoais acerca do vínculo indivíduo *versus* organização, principalmente na satisfação dos objetivos de cada um deles, é a principal influência na escolha do tema de pesquisa ora proposto.

Também a experiência deste pesquisador com trabalhos voluntários despertou o interesse em investigar os motivos que levam as pessoas a doarem seu tempo e conhecimento a um trabalho não-remunerado financeiramente.

Para o alcance do seu objetivo, este artigo está assim estruturado: metodologia, com o detalhamento das características e da operacionalização da pesquisa; apresentação e discussão dos resultados, com a exibição e comentário acerca dos trabalhos que discutem o tema motivação no trabalho voluntário; e a conclusão, com as considerações finais do estudo e direcionamentos para estudos futuros. Note-se que o artigo não conterá referencial teórico, pois este é seu objetivo (construção do referencial teórico) e seguindo a lógica de construção de conhecimento de Duhem, a pesquisa encontra-se na fase de construção e conhecimento das referencias teóricas existentes.

1.2 Voluntariado e Motivação

Entender as motivações pode ajudar a perceber o que estes indivíduos buscam com a atividade e pode permitir, aos gestores de organizações voluntárias, o suprimento de tais necessidades. Vários estudos buscaram (e ainda buscam) entender estas motivações e eles variam de modelos unidimensionais a modelos com cinco ou seis fatores. Unidimensionalmente, os modelos se baseiam fortemente no altruísmo. Esta percepção está impregnada no próprio conceito do voluntariado.

Bussel e Forbes (2002) reforçam que existem evidências empíricas de que o altruísmo está presente em diversos tipos de atividades voluntárias e cita, por exemplo, a pesquisa de Unger (1991) que encontrou entre as motivações para voluntariar o altruísmo, no qual voluntários se sentiram motivados a doar seu tempo por causa de sua percepção de que outras pessoas na sua comunidade precisavam de sua ajuda para ajudar na solução de seus problemas.

Entretanto, modelos multidimensionais demonstram que a motivação em voluntariar tem influências outras, além do altruísmo, o que leva a crer que este fenômeno é multidimensionado. Cnaan e Goldberg-Glen (1991) concluíram que além do altruísmo, objetivos sociais e pessoais motivam pessoas a voluntariar. Um dos modelos multidimensionais é o Inventário das Funções do Voluntário (VFI) de Clary, Snyder e Ridge (1992). Musick e Wilson (2008) entende que ela é a mais conhecida e mais sofisticada teoria de motivação voluntária. Ainda, para Steers e Porter (1991) é uma teoria cognitiva de motivação, pois, vê a motivação como um "hedonismo do futuro". Esta abordagem busca entender as razões ou motivos que geram determinadas ações. Para ela, as pessoas buscam o trabalho por creem que ele irá permitir o alcance de determinada necessidade pessoal.

A partir dessa abordagem Clary, Snyder e Ridge (1992) criaram o modelo de seis fatores da motivação voluntária. As funções "carreira", "social" e "proteção" foram avaliadas pelos voluntários como as menos importantes. Por outro lado as funções "estima", "intelecto" e "valores" são as mais importantes. Mesmo assim esta avaliação difere entre grupos. Para os mais jovens a função "carreira" está entre as mais importantes, porém entre os mais velhos, ela não está entre as mais importantes.

Outra teoria que aborda a motivação no voluntariado multidimensionalmente é a dos 4 motivos de Batson (2002). Batson (2002) define motivação como comportamentos induzidos por ameaças ou oportunidades relacionadas aos valores do indivíduo e que podem mudar dependendo da situação. Batson (2002) diferencia o seu modelo do funcional, que ele entende ter motivos finitos, e que na sua abordagem, são infinitos. No seu estudo, Batson simula estar dando conselhos a um gestor público que busca melhorar o envolvimento de sua população nas causas comunitárias.

Apesar de dizer que os motivos são infinitos, Batson (2002) sugere que estes podem ser enquadrados em quatro categorias: egoísmo, altruísmo, principialismo e coletivismo. Para ele não haveria dúvidas de que as pessoas valorizam o próprio bem-estar e que isso justificaria a existência da categoria "egoísmo" no seu modelo. Entretanto, o egoísmo não é o único valor individual. Batson (1991) afirma que o egoísmo é um motivo forte nas ações humanas, mas que a capacidade humana de doação não está apenas pautada no egoísmo.

2 METODOLOGIA

Quanto aos objetivos é um trabalho exploratório por buscar maior familiaridade com o problema, buscando a construção de hipóteses (Vergara, 1998). Neste estudo assume esta classificação, pois busca conhecer as teorias existentes sobre motivos do trabalho voluntário. Quanto aos procedimentos técnicos é uma pesquisa bibliográfica, já que se baseou em materiais já publicados (Vergara, 1998) em artigos, dissertações e teses que discutissem a motivação no trabalho voluntário.

O universo da pesquisa foi composto por materiais publicados no Brasil em língua portuguesa, independente da data de publicação disponíveis na *internet*. Foram alvo desta pesquisa, dissertações, teses e artigos de periódicos, estes últimos, constantes na tabela de classificação dos periódicos *Qualis* da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) com classificação mínima B5 e nos congressos e publicações da ANPAD (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração) pesquisados no seu site, alcançando assim, todos os seus eventos em todas as suas edições.

A ANPAD é o principal órgão de interação entre programas de pós-graduação *strictu sensu*, grupos de pesquisa na área das Ciências Administrativas, Contábeis e afins, comunidade internacional de promoção do ensino, pesquisa e produção de conhecimento. A CAPES é um órgão do governo federal Brasileiro que tem com objetivo a expansão e consolidação da pós-graduação *strictu sensu* (em nível de mestrado e doutorado) em todos os estados da Federação. A tabela de classificação dos periódicos *Qualis* é parte das atividades da CAPES. Nesse sentido o objetivo da tabela de classificação dos periódicos *Qualis*, é a estratificação da qualidade da produção intelectual dos programas de pós-graduação, sugerindo uma classificação de periódicos que é realizada pelas áreas de avaliação dos programas e passando por processo anual de atualização. Esses veículos são enquadrados em estratos indicativos da qualidade sendo A1, o mais elevado, seguidos por A2, B1, B2, B3, B4, B5, com pontuações decrescentes respectivamente sendo o C sem pontuação (Capes, 2010).

No universo das teses e dissertações, a fonte para tal coleta foi o sítio “Domínio Público” e a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD). O Domínio Público é um ambiente virtual que permite a coleta de obras literárias, artísticas e científicas (na forma de textos, sons, imagens e vídeos) já em domínio público ou que tenham divulgação devidamente autorizada. Nele, há um tópico específico para pesquisa por palavras-chave dentro do conteúdo de um banco de dissertações e teses.

A Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD) integra os sistemas de informação de teses e dissertações existentes nas instituições de ensino e pesquisa brasileiras, e também estimula o registro e a publicação de teses e dissertações em meio eletrônico. Fazem parte deste repositório de dados 101 universidades/centros/faculdades/institutos de pesquisas brasileiras.

Tal amostragem está descrita no quadro a seguir:

Quadro 1- Detalhes da 1ª amostragem

Nr	Data	Local		Área	Palavras-chave	Tipo	Qtde
1	6/julho	Dominio Público		Todas	Voluntariado	Diss	19
2						Tese	1
3					Voluntário	Diss	42
4						Tese	6
5					Terceiro setor	Diss	125
6	Tese					6	
7	7/julho				Voluntarismo	Diss	1
8						Tese	0
9	8/julho	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações			Voluntário	Diss/ Teses	231
10					Voluntariado		57
11					Voluntarismo		12
12	8/julho	ANPAD		Adm	Voluntário	Eventos	46
13					Voluntariado		
14					Terceiro Setor	Publicações	1
15	9/julho	Web Qualis	Psicologia e Sociedade	Adm Cont Tur	Voluntário Voluntariado Terceiro Setor	Artigos	2
16			RAC-e				1
17			RAE				1
18			RAC Eletrônica				1
19			RAE (Impresso)				1
20			Organizações & Sociedade				5
21			Serviço Social em Revista				2
22			Revista Organizações em Contexto				2
TOTAL							562

Fonte: Elaboração própria

Da amostra, não probabilística intencional, ocorrida entre os dias seis e nove de julho de 2010, fizeram parte os documentos que apresentaram as palavras-chave – Voluntário; Voluntariado; Terceiro Setor – que foram definidas como norteadoras por refletirem com alguma exatidão o que se quer conhecer: a motivação no trabalho voluntário em instituições sem fins lucrativos. Deve ser lembrado que se trata de um estudo exploratório que busca conhecer as teorias sobre o tema e necessita, portanto, da definição de alguns limites arbitrados pelo pesquisador. Conforme nota-se no Quadro 1 – Detalhes da amostragem, 562 (quinhentos e sessenta e dois) documentos contêm algumas das palavras-chave definidas como norteadoras e passaram todos à segunda fase da coleta de dados.

Todos estes documentos tiveram seu título, suas palavras-chave e seu resumo analisados, se buscando agora, o tema “motivação no trabalho voluntário em instituições sem fins lucrativos”. Aqueles que apresentaram tal tema passaram à descrição de dados: 20 (vinte) documentos apresentaram estas características, conforme Quadro 2 a seguir.

Quadro 2 – Amostra definitiva por fonte de pesquisa

Local	Tipo	Quantidade
Dominio Público	Diss	10
Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações	Diss	03
	Tese	01
ANPAD	Artigos	05
Periódicos – Org em contexto	Artigo	01
Total		20

Fonte: Elaboração própria

A descrição dos dados delineou as referências teóricas, a metodologia e os resultados alcançados pelos vinte documentos que passaram pela segunda fase da amostragem, conforme quadro a seguir:

Quadro 3 – características da descrição dos dados

20 documentos - 05 artigos - 14 dissertações - 01 tese	Que referências teóricas usaram? Que métodos fez uso? A que resultados chegou?
---	--

Fonte: Dados da pesquisa (2010)

3 DESCRIÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

A descrição e discussão dos dados terão como tópicos os apresentados no Quadro 3, trazendo as características apresentadas pelos 20 trabalhos que tem como objeto alguma relação com a motivação no trabalho voluntário em instituições sem fins lucrativos. Inicialmente as referências teóricas usadas serão apresentadas, em seguida as características metodológicas e, por fim, os resultados alcançados.

3.1 Referências Teóricas

Aqui são apresentadas as referências teóricas usadas como suporte para o estudo do tema motivação no trabalho voluntário em instituições sem fins lucrativos. O quadro a seguir apresenta os documentos e as referências teóricas utilizadas.

Quadro 4 – Trabalhos e referências usadas

Autor	Referências Teóricas
Mendes (2008); Diez (2008); Fioravanti (2006); Sampaio (2004) Moraes, Mendes e Crubellate (2000) * Salazar (2004)* Castro (2003)**	Conceito da dádiva - Mauss (2001) * + Serva (1996) ** + Caridade Espírita – Kardec e Modelo de desenvolvimento da consciência - Ken Wilber
Giacomini (2007); Figueiredo (2005); Marques (2006)	Não definido
Costa (2004); Ribeiro (2007)	Os sentidos do trabalho - Morin (2001)
Vervloet (2009)	Estudo da subjetividade de Rey
Piccoli (2009)	Modelo do voluntarismo contínuo - Penner (2002)
Ferrari e Tenório (2004)	Modelo de isonomia - Guerreiro Ramos (1981)
Souza e Carvalho (2006)	Teoria da Expectância - Vroom (1964)
Oliveira e Bezerra (2007)	Omoto e Snyder (2002)
Souza, Lima e Marques (2008)	Herzberg (1987)
Sampaio (2006)	Singly (2005) e Boltanski
Sampaio (2004)	Desenvolveu um modelo para o estudo

Fonte: Dados da pesquisa (2010)

Os estudos ora citados parecem seguir por caminhos distintos, no que se refere aos modelos teóricos utilizados para a condução de suas pesquisas. Dos vinte trabalhos, seis escolheram um mesmo modelo para análise da motivação voluntária e entre os seis, três deles ainda complementaram a escolha com outras três teorias.

Assim, o modelo teórico mais usado foi o do “Conceito de Dádiva” de Mauss (2001). Este autor entende que dádiva é tudo que circula na sociedade que não está ligado ao mercado, ao Estado e a violência física. Pode-se dizer que é o que circula em prol ou em nome do laço social. Pode ser visto não que circula entre amigos ou parentes, sob a forma de hospitalidade e de serviços. Também circula entre desconhecidos: doações de sangue, de órgãos e doações humanitárias (MENDES, 2008).

Outra teoria foi usada por dois estudos: “os sentidos do trabalho” de Morin (2001). Nesta teoria para que um trabalho tenha sentido deve estar claro a finalidade da ação, a eficiência da atividade, a possibilidade de satisfação intrínseca

e a garantia de segurança e autonomia, além do fato de ser moralmente aceitável, de proporcionar o desenvolvimento de afiliações e de ocupar parte de uma rotina diária (MORIN, 2001).

Outros dois estudos utilizaram modelos teóricos que tratam da motivação de trabalhadores remunerados. Melhor dizendo não estudaram, em suas amostras iniciais, indivíduos em execução de trabalhos voluntários, a saber: Souza e Carvalho (2006) e Souza, Lima e Marques (2008) que utilizam Vroom (1964) e Herzberg (1987), respectivamente.

Vroom (1964) entende que a motivação está vinculada aos resultados que as pessoas buscam no trabalho a partir da avaliação subjetiva de que as ações implementadas levarão aos resultados desejados. Já Herzberg entende que a satisfação no cargo é consequência de um conteúdo ou atividades desafiadoras e estimulantes, chamados “fatores motivadores”; e a desmotivação é produto do ambiente, da supervisão, dos colegas e do contexto geral do cargo, fatores estes chamados “fatores higiênicos” (SOUZA E CARVALHO, 2006; SOUZA, LIMA E MARQUES, 2008).

Apenas dois estudos utilizam modelos específicos ao estudo da motivação voluntária: Piccoli (2009) e Oliveira e Bezerra (2007). O primeiro utiliza Penner (2002). Trata-se de um modelo conceitual de voluntarismo, que abrange variáveis demográficas, disposicionais e organizacionais. O modelo considera que a decisão para voluntariar é afetada por características demográficas (idade, renda, educação, etc.), por três variáveis disposicionais (crenças e valores pessoais, personalidade pró-social e motivos particulares relacionados a voluntariado), uma variável organizacional (práticas e atributos organizacionais) e pressões sociais que também podem influir na tomada de decisão de se juntar a este trabalho (PICCOLI, 2009).

Já Oliveira e Bezerra (2007) tomaram com referência os estudos de Omoto e Snyder (2002). Estes entendem que a motivação humana se baseia na “Teoria da Instrumentalidade”. Esta teoria entende que pessoas serão motivadas a agir se entenderem que a consequência do trabalho executado traga algo que valorizam. Sugere ainda que as pessoas não são direcionadas pelo desejo de ajudar outras, mas pelo retorno da sua ação. (OLIVEIRA E BEZERRA, 2007)

Finalmente os demais estudos utilizaram outras teorias diversas ou não definiram que modelo usaram para a coleta e análise dos dados. Reconheceram as

limitações das teorias existentes e tentaram juntar suas partes para buscar o entendimento do fenômeno: “motivação é o resultado da interação do indivíduo com o meio, com a situação” – este foi o conceito para motivação utilizado por Marques (2006).

Assim percebe-se diante desses dados que os estudos seguiram caminhos diferentes para o alcance de seus objetivos. Destaca-se o uso da Teoria da Dádiva que foi a referência teórica utilizada pela maioria dos estudos. Nota-se também, reconhecendo o limite da pesquisa, a inexistência ou desconhecimento pelos autores das pesquisas analisadas aqui, das teorias que tem como objeto, especificamente, o trabalho voluntário.

A adoção de teorias não específicas ao voluntariado pode trazer limitações, justamente pela diferença existente entre estes públicos. E uma das principais diferenças está nas motivações entre os indivíduos profissionalizados e os voluntários. Em complemento, Cnaan e Cascio (1998) e Mesch et al (1998) citam algumas diferenças entre estes indivíduos: trabalhadores voluntários não tem remuneração financeiras; dedicam poucas horas por semana à atividade; comumente se filiam a mais de uma organização, além de serem recrutados de maneira informal.

3.2 Metodologias utilizadas

Agora serão descritos e discutidos os métodos utilizados para a operacionalização dos trabalhos acerca do trabalho voluntários. Tal discussão terá como base o Quadro 5 a seguir.

Quadro 5 – Trabalhos e metodologias utilizadas

Autor	Métodos/Contexto de pesquisa
Mendes (2008)	Entrevistas semi-estruturadas, estudo de caso, seis pesquisados, análise de conteúdo ONG Organização Operação Mobilização – religiosa
Giacomini (2007)	Entrevistas semi-estruturadas; estudo de caso; 15 pesquisados, análise de conteúdo Doadores de sangue
Diez (2008)	observação livre e direta e de entrevistas semi-estruturadas, análise de conteúdo Voluntárias de um hospital (Doulas)
Costa (2004)	Entrevistas 12 trabalhadores, sendo 5 remunerados e 7 são voluntários, análise de conteúdo Fraternidade Espírita Cristã Batuira
Vervloet (2009)	Estudo de caso questionário aberto, construção de frases, redação e conversação, individual e grupal. Análise de conteúdo 11 mesários, que atuaram nas eleições de 2008, Vila Velha/ES
Piccoli (2009)	Etnografia, entrevistas em profundidade, observação participante, análise de conteúdo Centro espírita, 12 voluntários
Figueiredo (2005)	Amostra definida pelo critério de saturação ou de repetição das informações. 12 homens aposentados, na faixa etária de 74 a 83 anos, com pelo menos um ano de trabalho voluntário em instituições da cidade de Porto Alegre Entrevistas semi-estruturadas e no diário de campo, análise de conteúdo
Ribeiro (2007)	Exploratória, qualitativa, entrevista semi-estruturada. 6 trabalhadores, sendo 3 remunerados e 3 voluntários, de 3 ONGs em Belo Horizonte. Análise de conteúdo
Marques (2006)	Entrevistas semi-estruturadas com os coordenadores dos projetos Questionário aplicado a 96 alunos no curso de graduação em medicina participantes dos programas de voluntariado da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo e da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo.
Fioravanti (2006)	Voluntários do Hospital Pequeno Príncipe, localizado na cidade de Curitiba-Pr 20 voluntários para acompanhar suas rotinas no Hospital e 3 deles para entrevistas em profundidade. Amostra intencional, análise de conteúdo
Ferrari e Tenório (2004)	Quatro grupos de voluntários: dois deles formados por funcionários de empresas, um terceiro ligado a um centro espírita e um outro grupo que se dedica a um asilo. 42 pessoas: 11 da empresa multinacional, 11 da fábrica de tecidos, 11 do centro espírita e 9 no asilo. Questionários e as observações de campo, análise de conteúdo
Souza e Carvalho (2006)	Descritiva O público-alvo foi de 178 líderes comunitários, Entrevista com 9 voluntários Análise de conteúdo/ análise categorial.

Fonte: Elaboração própria

Quadro 5 – Trabalhos e metodologias utilizadas – continuação

Autor	Métodos/Contexto de pesquisa
Oliveira e Bezerra (2007)	Entrevista estruturada/profundidade, seminário, observação direta e grupo focal. Técnica de interpretação direta e análise de conteúdo Organizações de voluntários situadas em uma região metropolitana do Brasil
Moraes, Mendes e Crubellate (2000)	Descritiva e exploratória; estudo de caso; Entrevista, análise de conteúdo Lar Escola da Criança – Maringá/PR Amostra intencional: 15 participantes e ex-participantes da instituição
Souza, Lima e Marques (2008)	Entrevista semi-estruturada., análise dos dados Grounded Theory. 12 indivíduos de uma Empresa Júnior
Sampaio (2006)	34 entrevistas semi-estruturadas aplicadas por entre os cerca de 600 voluntários da Liga Portuguesa Contra o Cancro (LPCC)
Silva (2006)	Observação das dinâmicas e as construções simbólicas dos voluntários a respeito de sua participação no movimento de assistência social organizado pelos Centros de Voluntários – ONG RIOVOLUNTÁRIO
Salazar (2004)	Estudo de caso, pesquisa documental, entrevistas, observação direta, e observação participante. Obras Sociais Irmã Dulce – OSID – cinco núcleos
Castro (2003)	Questionário, em um grupo de 81 alunos da Escola Emmanuel, que trabalham como voluntários na CEA-AMIC
Sampaio (2004)	Observação participante, análise de documentos, história de vida e descrição de atividades.

Fonte: Elaboração própria

A grande maioria dos trabalhos fez uso de uma metodologia qualitativa, por meio de entrevistas semi-estruturadas e estudos de caso. Apenas Castro (2003) e Marques (2006) aplicaram questionários e os analisaram os dados com estatísticas,

apesar de serem apenas descritivas, com média e porcentagem, em complemento às entrevistas.

Costa (2004), Figueiredo (2005), Ribeiro (2007), Ferrari e Tenório (2004) têm uma característica que os diferencia dos demais: eles escolheram estudar amostras de trabalhadores voluntários e de trabalhadores remunerados, o que parece demonstrar a necessidade de confirmar a diferença entre estes dois grupos, diferença esta já encontrada na literatura, o que parece, nos dias atuais não justificar mais este tipo de estudo.

As instituições estudadas foram as mais diversas: desde hospitais, asilos e centros espíritas até empresas juniores e empresas com fins lucrativos, que representou o voluntariado empresarial. Finalmente e em sintonia com os métodos de coleta escolhidos, os métodos de análises foram fortemente caracterizados pela análise de conteúdo para análises das entrevistas feitas.

3.3 Resultados alcançados pelos estudos

Neste momento os resultados alcançados pelas pesquisas serão discutidos, tomando com referência o Quadro 6 a seguir.

Quadro 6 – Trabalhos e resultados alcançados

Autor	Resultados
Mendes (2008)	Voluntários agem movidos pelos ideários de participação cidadã
Giacomini (2007)	Motivações para começar 1) a necessidade de um parente; 2) o estímulo das forças armadas; 3) o convite; 4) as campanhas veiculadas Motivações para continuar a doar 1) a tomada de consciência da necessidade de sangue; 2) a falta e dificuldade de se conseguir doadores; 3) a vontade de ajudar e ser solidário; 4) a possibilidade de poder salvar outras vidas
Diez (2008)	Ausência de ruptura, consideração da importância da pessoa, prazer, liberdade, incerteza da retribuição
Costa (2005)	Sentidos para o trabalho encontrado pelo grupo MOW repetiram-se nesta pesquisa; Formação escolar não determinou diferenças para os sentidos do trabalho
Vervloet (2009)	Aprendizado/aquisição de novos conhecimentos; obter direito a folgas no serviço dever de todo cidadão; oportunidade de conhecer pessoas/interagir ajudar/colaborar de alguma forma; rever velhos amigos; participar de algo diferente/sair da rotina; receber declaração de participação que possa lhe ser útil
Piccoli (2009)	Características demográficas não influenciam o voluntariado Crenças e valores pessoais, personalidade pró-social, motivos relacionados a voluntariado e atributos e práticas organizacionais; voluntários ou familiares seus terem sido antes pacientes na organização influenciaram a entrada

Figueiredo (2005)	A ação voluntária parece ser uma forma de dar continuidade a situação de trabalhador – se sentir útil Antes da aposentadoria: mecanismo de entrada no mercado/ascensão profissional Após a aposentadoria forma de substituir o trabalho formal
Ribeiro (2007)	Para remunerados e voluntários, trabalhar é importante, representa sustento, independência, felicidade, oportunidade de servir, fazer o bem, conviver com as pessoas, realizar aspirações a vocação
Marques (2006)	Voluntariado não é mais uma ação que se faz por caridade, mas por disposição pessoal de fazer o bem, ajudar o outro a resgatar sua dignidade.
Fioravanti (2006)	O trabalho voluntário faz parte de um circuito de trocas que envolvem reciprocidades obrigatórias, que seguem em múltiplas direções, onde as dívidas operariam como um elemento de mediação entre as partes envolvidas.
Ferrari e Tenório (2004)	Voluntários ligados às empresas e ao centro espírita enquadram-se nos parâmetros da economia. O grupo do asilo está mais em sintonia com a isonomia De uma maneira geral, as ações voluntárias tendem para o quadrante da economia
Souza e Carvalho (2006)	Ao entrar, os voluntários acalentam elevadas expectativas em relação ao trabalho. Durante o trabalho percebem a sua insuficiência no alcance dos resultados esperados, influenciando negativamente a motivação.
Oliveira e Bezerra (2007)	- Motivantes: O chamado de Deus; A gratidão a Deus por sua generosidade; Praticar os “dons e talentos”; Levar o conhecimento da palavra de Deus, através de nossas ações; Servir a Deus - Desmotivantes: Falta de compreensão, integração e espiritualidade; Falta de material apropriado; Falta de recursos financeiros; Críticas destrutivas; Falta de disponibilidade
Moraes, Mendes e Crubellate (2000)	Ser uma instituição sem fins lucrativos não foi pré-condição para manifestação de ações racionais substantivas Entretanto, se percebeu que em uma das categorias analisadas, que compreende a satisfação individual, ocorreu a exclusiva manifestação da ação racional substantiva.
Souza, Lima e Marques (2008)	Motivações em maioria egoístas (aprendizado, crescimento pessoal, status, rede de relacionamento, valorização do currículo) em detrimento das motivações altruístas (ideologia do movimento, contribuir para o desenvolvimento do Estado).
Sampaio (2006)	Remete os resultados à Dívida de Mauss

Fonte: Elaboração própria

Quadro 6 – Trabalhos e resultados alcançados – continuação

Autor	Resultados
Silva (2006)	Motivações que indicam preocupação com a coletividade, sem explicitar a possibilidade de retorno Motivação externa, sem vínculo com credos ou valores do voluntário Motivações internas relacionadas às suas próprias necessidades. Motivação religiosa
Salazar (2004)	Forte presença de elementos da dívida
Castro (2003)	- Motivos Condutores: busca de alívio para o sofrimento pessoal; busca de alimento espiritual busca de participação social; não explícitos - Motivos apontados pelos voluntários para permanência: Pessoal; Social; espiritual
Sampaio (2004)	Estabelecer contatos interpessoais afetuosos, construção de uma auto-imagem mais valorizada Trabalho voluntário é fonte de prazer, de desligamento de problemas oriundos de outros espaços de experiência e de sofrimento.

Fonte: Elaboração própria

Os resultados alcançados pelos trabalhos, apesar de usarem modelos teóricos diferentes, parecem ter chegado a resultados semelhantes. Aqueles que fizeram uso de um mesmo referencial - Mendes (2008); Diez (2008); Fioravanti (2006), Sampaio (2006) – chegaram aos mesmos resultados: demonstraram a existência de troca recíprocas sem o interesse de uma recíproca em mesma intensidade, cada uma em seu contexto de pesquisa. Salazar (2004) apesar de em adição ao “Conceito de Dádiva” utilizar Serva (1996), também chegou ao mesmo resultado.

Os estudos que utilizaram Morin (2001) também chegaram a resultados semelhantes, onde os voluntários afirmaram perceber que executam um trabalho que tem sentido para eles. Já os estudos que usaram modelos originalmente validados em um contexto de trabalhadores profissionalizados chegam a resultados distintos: Souza e Carvalho (2006) percebem que os voluntários esperam com seu trabalho alcançar os resultados esperados, mas com o passar do tempo, notam que não estão alcançando tais objetivos e sua motivação é influenciada negativamente. Já Souza, Lima e Marques (2008) conseguiram diferenciar motivações egoístas e altruístas entre os voluntários e na sua amostra, grande parte das motivações para se juntar a um trabalho não remunerado financeiramente são de cunho egoísta.

Já os estudos que tiveram como referência modelos específicos para mensuração/identificação de motivação em voluntários - Piccoli (2009) e Oliveira e Bezerra (2007) – alcançaram resultados que em alguns momentos são convergentes. Piccoli (2009) concluiu que uma personalidade pró-social, voluntários ou familiares seus terem sido antes pacientes na organização e atributos e práticas organizacionais influenciam positivamente a entrada neste tipo de atividade. Oliveira e Bezerra (2007) tem a mesma percepção com a última constatação do estudo de Piccoli (2009): a falta de material apropriado e a falta de recursos financeiros, elementos relacionados a organização, influenciam negativamente a motivação dos voluntários.

Entre os demais estudos, se destacam a busca do entendimento da motivação voluntária diferenciando motivos para a entrada e para permanência. Giacomini (2007) desta entre as motivações para começar a doar sangue a “necessidade de um parente” e o “convite” e para continuar “a tomada de consciência da necessidade de sangue” e a “a falta e dificuldade de se conseguir doadores”. Castro (2003) conclui que “busca de alívio para o sofrimento pessoal” e a “busca de alimento

espiritual” são motivos que estimulam a entrada no voluntariado e para que motivos “pessoais; sociais; espirituais” conduzem a permanência no trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou conhecer, no âmbito nacional brasileiro, quais são os estudos acerca da motivação no trabalho voluntário, identificando sua hipóteses, instrumentos usados e resultados alcançados.

Assim, foram identificados 20 trabalhos que atendem a esta característica, após pesquisa em dois bancos de dados brasileiros, o Domínio Público e a Biblioteca Digital de Teses e Dissertações, além da pesquisa entre periódicos classificados no Qualis (entre A1 e B5) e no sítio da Anpad.

Nesse sentido, dividiu-se a descrição dos dados em referências teóricas usadas, metodologias escolhidas e resultados alcançados. Pode-se dizer que apenas na primeira parte há diferenças consideráveis entre os estudos. Na metodologia e nos resultados aconteceram mais semelhanças do que diferenças.

Os modelos teóricos escolhidos foram os mais diversos: o “conceito da dádiva”, modelos de análise da motivação entre trabalhadores remunerados, além da indefinição de modelos foram as principais referências escolhidas. Já as metodologias tiveram características essencialmente qualitativas, com o uso de entrevistas para a coleta e com a análise de conteúdo para análise dos dados. Finalmente os resultados, também convergiram para a mesma direção: os voluntários apresentaram motivos altruístas para a escolha e permanência.

Tais resultados podem trazer algumas constatações. Há necessidade de um melhor conhecimento deste fenômeno - voluntariado – principalmente no que tange às diferenças de trabalhadores remunerados financeiramente, para que se construam modelos teóricos melhor adaptados a este público. Também pode haver a abertura para o uso de métodos quantitativos para coleta e análise dos dados. Não se trata de afirmar que os estudos quantitativos são a evolução dos qualitativos, mas de conseguir alcançar amostras maiores, ampliando assim, o espaço para conclusões. Finalmente, também como a motivação de trabalhadores remunerados,

parece haver um direcionamento no entendimento dos antecedentes, correlatos e conseqüentes da motivação voluntária.

Também deve ser dada atenção às motivações apresentadas pelos voluntários pesquisados. Conforme já descrito, grande parte deles apresentou valores altruístas como motivadores a esta atividade. Pode parecer óbvio, entretanto, o conceito do trabalho voluntário utilizado por diversos autores e instituições como Cnaan e Amroffell (1994), Cnaan, Handy e Wadsworth (1996), Hustinx, Cnaan e Handy (2010), Wilson (2000), Musick e Wilson (2008), Penner (2002) e ONU (2010) internacionalmente, e no Brasil a Lei 9.608/08, os sítios brasileiros Voluntários (2010) e Portal dos Voluntários (2011) e a Fundação Abrinq pela Defesa dos Direitos da Criança (2011) consideram uma espécie de mutualidade entre os atores, apontando que a atividade voluntária pode trazer ganhos para quem recebe e para quem a faz, o que vai de encontro a valores altruístas, que são atitudes baseadas na doação sem espera de nada em troca.

Além disso, não se sabe, no Brasil, quais as conseqüências - seja para os voluntários, para os que recebem a ajuda, nem para as instituições - de apresentar valores altruístas, ou mesmo, egoístas. Os voluntários têm ganhos na sua saúde? Sentem maior bem-estar? Os ajudados têm seus problemas diminuídos? As instituições têm menor rotatividade entre seus voluntários? Essas são lacunas que ainda precisam ser preenchidas neste campo de pesquisa no Brasil.

Também devem se reconhecer as limitações deste estudo, que apesar de não invalidarem seus resultados, merecem ser reconhecidas. O fato de a pesquisa ter ocorrido entre os estudos disponíveis nos banco de dados digitais das universidades podem ter excluído alguns estudos dessa área e assim impedir conclusões mais acuradas.

Mesmo assim este esforço pode então, ter auxiliado - dentro do contexto das motivações do trabalho voluntário brasileiro - no entendimento da definição de problemas a serem investigados, selecionando os conceitos abstratos a serem manipulados, elaborando as hipóteses, instrumentos e o planejamento das condições que devem satisfazer o experimento, atendendo o que Duhem (1894) sugere ser a primeira fase de um experimento científico.

ABSTRACT

This article identified the studies of motivation in voluntary work, in Brazilian context, knowing their assumptions, tools used and results achieved. As for the goals is an exploratory study, because search greater familiarity with the problem, seeking to build hypotheses (Vergara, 1998). This study assumes this classification because is getting to know the existing theories about motives of voluntary work. The data was searched in articles, dissertations and theses that discuss motivation in voluntary work, reaching to 567 studies in the first collection and 20 in the second. The theoretical models chosen by them were the most diverser: the concept of the “donor”, analytical models of motivation among paid employees, plus the uncertainty of models chosen were the main references. The methodologies were essentially qualitative using interviews for data collection and content analysis for data analysis. Finally, the results also converged towards the same direction: the volunteers had altruistic motives for choice and permanence in the volunteering.

Key-words: volunteer work, third sector, voluntary work motivation

NOTAS

¹ Professor do Departamento de Administração da UFPB e do Programa de Pós-Graduação em Administração.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 9.608. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder executivo, Brasília, DF, 1998.

CAPES, Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior. Disponível em < www.capes.gov.br > Acesso em: <10 jul. 10>.

CASTRO, M. L. C. S. de. A educação da alma: o trabalho voluntário na CEA-AMIC “onde está teu coração, está teu tesouro” (*) um estudo de caso, 2003. Disponível em: < bdtd.ibict.br/ >. Acesso em: <08 jul. 2010>.

CNAAN, R. A. e CASCIO, T. Performance and commitment: issues in management of volunteers in human service organizations. *Journal of Social Service Research*, vol. 24, n.º 3/4, pp. 1-37. 1998.

CNAAN, R. A., AMROFELL, L.M. Mapping volunteer activity. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23(4), 335-351. (1994).

CNAAN, R. A., HANDY, F., WADSWORTH, M. Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383. (1996).

COSTA, E. P. M. da. O sentido do trabalho e o terceiro setor: um estudo de caso, 2004. Disponível em: < www.dominiopublico.gov.br>. Acesso em: <07 jul. 2010>.

DIEZ, M. P. O trabalho das doulas voluntárias do Amparo Maternal de São Paulo à luz da teoria da dádiva moderna, 2008. Disponível em: < www.dominiopublico.gov.br>. Acesso em: 06 jul. 2010>.

DUHEM, P., *La Théorie Physique - Son Object - Sa Structure*, Paris, Vrin, 1993.

FERRARI, J. L.; TENÓRIO, F. G. Trabalho Voluntário: Isonomia ou Economia?, 2004. Disponível em: < www.anpad.org.br>. Acesso em: <08 jul. 2010>.

FIGUEIREDO, N. C. M. de. Interfaces do trabalho voluntário na aposentadoria, 2005. Disponível em: < www.dominiopublico.gov.br>. Acesso em: <07 jul. 2010>.

FIORAVANTI, R. H. “Voluntários de coração”: uma abordagem antropológica sobre o trabalho voluntário no Hospital Pequeno Príncipe, 2006. Disponível em: < www.dominiopublico.gov.br>. Acesso em: <06 jul. 2010>.

FUNDAÇÃO ABRINQ (2011) Disponível em < <http://www.fundabrinq.org.br/portal/default.aspx> >. Acesso em: <07 jul. 2011>.

GIACOMINI, L. Elementos para a organização do trabalho em hemoterapia com vistas à fidelização do doador voluntário de sangue, 2007. Disponível em: < www.dominiopublico.gov.br>. Acesso em: 06 jul. 2010>.

HERZBERG, F. One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review*, set/out, 1987.

HUSTINX, L., CNAAN, R. A., HANDY, F. Navigating theories of volunteering: A hybrid map for a complex phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*,. (2010) [doi:10.1111/j.1468-5914.2010.00439.x].

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Disponível em: <www.ibge.gov.br> Acesso em: <10 ago. 09>.

KOCHE, José Carlos. Pesquisa Científica: critérios epistemológicos – Petrópolis, RJ: Vozes; Caxias do Sul, RS: EDUCS, 2005.

KOYRÉ, A. Estudos de História do Pensamento Científico. Rio de Janeiro, Forense Universitária; Brasília: Ed. UnB, 1982.

MARQUES, V. L. Voluntariado: motivos e repercussões na vida pessoal, social e acadêmica dos alunos de graduação em medicina, voluntários em programas na área de saúde, 2006. Disponível em: < www.dominiopublico.gov.br>. Acesso em: <06 jul. 2010>

MAUSS, M. *Sociologia e antropologia*. São Paulo: Cosac & Naify. 2001.

MCCURLEY, S.; LYNCH, R. Essencial volunteer management. 2. ed. Londres: The Directory of Social Change, 1998.

MENDES, A. C. A circulação da dádiva no terceiro setor: estudo de caso da ong operação mobilização São Paulo, 2008. Disponível em: < www.dominiopublico.gov.br>. Acesso em: 06 jul. 2010>

MESCH, D. J.; TSCHIRHART, M.; PERRY, J. L. e LEE, G., Altruists or egoists? Retention in stipended service. *Non-Profit Management & Leadership*, vol. 9, n.º 1, pp. 3-21, 1998.

MORAIS, M. R.; MENDES, A. A.; CRUBELLATE, J. M. Ações cotidianas, interesses pessoais e envolvimento: um estudo com voluntários do Lar Escola Da Criança de Maringá, 2000. Disponível em: < www.anpad.org.br>. Acesso em: <08 jul. 2010>

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. *Revista RAE*, São Paulo, v.41, n.3, p.10, jul/set. 2001.

MOSTYN, B. The meaning of volunteer work: a qualitative investigation. In: HATCH, S. (org) *Volunteers: patterns, meanings & motives*. Hertz (Reino Unido): The Volunteer Centre, 1993.

MUSICK, M.A., WILSON, J. *Volunteers: A social profile*. Bloomington, IN: Indiana University Press. (2008).

OLIVEIRA, F. C. de, BEZERRA, R. M. M. Fatores que geram a evasão no trabalho voluntário, 2007. Disponível em: < www.anpad.org.br>. Acesso em: <07 jul. 2010>.

OMOTO, A. M., SNYDER, M. Considerations of community: The context and process of volunteerism. *American Behavioral Scientist*, 45(5), 846–867, 2002.

ORGANIZAÇÃO DA NAÇÕES UNIDAS. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD. Disponível em <<http://www.pnud.org.br>> Acesso em: <10 jul. 10>.

PENNER, L. A. Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective. *Journal of Social Issues*, 58: 447–467. (2002) doi: 10.1111/1540-4560.00270.

PICCOLI, P. Motivação para o trabalho voluntário contínuo: um estudo etnográfico no Núcleo Espírita Nosso Lar, 2009. Disponível em: < www.dominiopublico.gov.br>. Acesso em: <07 jul. 2010>.

PORTAL DOS VOLUNTÁRIOS (2011) . Disponível em < <http://portaldovoluntario.v2v.net/>>. Acesso em: <07 jul. 2011>.

RIBEIRO, A. M. V. O sentido do trabalho para trabalhadores de organizações não-governamentais, 2007. Disponível em: < www.dominiopublico.gov.br>. Acesso em: <07 jul. 2010>.

SALAZAR, C. R. S. Gestão do voluntariado e dádiva: reflexões à luz do caso Obras Sociais Irmã Dulce – OSID, 2004. Disponível em: < bdtd.ibict.br/>. Acesso em: <08 jul. 2010>.

SAMPAIO, J. R. Voluntários: um estudo sobre a motivação de pessoas e a cultura em uma organização do terceiro setor, 2004. Disponível em: < bdtd.ibict.br/>. Acesso em: <08 jul. 2010>.

SILVA, A.F. Trabalho voluntário: Considerações sobre dar e receber, 2006. Disponível em: < mjs.metodista.br/index.php/roc>. Acesso em: <09 jul. 2010>.

SOUZA, C. P. da S.; LUCAS, L. de B. L.; MARQUES, A. A. Fatores Condicionantes da Motivação de Colaboradores Voluntários: Estudo de Caso de uma Empresa Júnior da Universidade Federal de Alagoas, 2008. Disponível em: < www.anpad.org.br>. Acesso em: <08 jul. 2010>.

SOUZA, W. J. de, CARVALHO V. D. de. Elementos do comportamento organizacional no trabalho voluntário: motivação na Pastoral da Criança à luz da teoria da expectativa, 2006. Disponível em: < www.anpad.org.br>. Acesso em: <08 jul. 2010>.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 1998.

VERVLOET, A. de M. P. Sentidos subjetivos da participação do mesário voluntário nas eleições, 2009. Disponível em: < www.dominiopublico.gov.br>. Acesso em: <07 jul. 2010>.

VOLUNTÁRIOS. Distribuição de voluntários por Estado. Disponível em <<http://www.voluntarios.com.br/estatisticas.htm>>. Acesso em: <07 jul. 2010>.

VROOM V H. Work and motivation. New York: Wiley, 1964.

WILSON, J. Volunteering. Annual Review of Sociology, 26, 215–40. (2000)