

COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL NO TRABALHO VOLUNTÁRIO: MOTIVOS, PERFIS E CORRELAÇÕES NA PASTORAL DA CRIANÇA

Carlos Eduardo Cavalcante¹

Washington José de Souza²

Abdon Silva Ribeiro da Cunha³

Marcos Adller de Almeida Nascimento⁴

RESUMO

Este estudo tem por objetivo conhecer elementos que motivam a entrada de pessoas no trabalho voluntário, especificamente na Pastoral da Criança, nas cidades de João Pessoa e Natal. A pesquisa foi realizada junto a voluntários de vinte e cinco paróquias da cidade de João Pessoa/PB e vinte da cidade de Natal/RN, totalizando 324 questionários, em uma população estimada de 500 voluntários. O instrumento de coleta de dados aplicado foi um questionário de perguntas elaboradas a partir de idéias teóricas extraídas de Souza, Medeiros e Fernandes (2006). O tratamento dos dados foi feito a partir da aplicação de medidas estatísticas multivariadas que buscaram explicar a correlação (Pearson e Spearman) existente entre os motivos de “entrada” e os dados sócio-demográficos. No momento seguinte, aplicaram-se as técnicas “Análise F-ANOVA” e “teste de Bonferroni” entre as variáveis de estudo e as variáveis sócio-econômicas “estado civil” e “ocupação”, no intuito de comprovar se há diferença nas médias das respostas dos voluntários. Os perfis “afetivo” e “altruísta” tiveram as maiores médias. Surgiram correlações entre os motivos de

entrada, a idade e renda familiar e diferenças entre o grupo de aposentados e o de voluntários que não tem renda própria.

Palavras-chave: Pastoral da Criança, Trabalho Voluntário, Motivos de Entrada.

1 INTRODUÇÃO

O contexto do trabalho, nos dias atuais, está vinculado a uma série de mudanças. Essas mudanças incluem fenômenos como a globalização, o aumento da competitividade entre países e/ou em âmbito nacional (local), a reestruturação produtiva, as inovações tecnológicas, a flexibilização das relações de trabalho, a internacionalização dos mercados financeiros, dentre outras, afetando, tanto o mercado de trabalho quanto as relações de trabalho.

O crescimento no número de organizações solidárias e sociais dá-se, assim, como reflexo de tais mudanças e dos problemas enfrentados pela sociedade, especialmente relacionados à crise de financiamento do Estado e ao simultâneo acirramento de relações de mercado. Essas organizações passaram a executar políticas sociais que antes eram exclusivas ao exercício do Estado. Em um contexto caracterizado por desigualdades, precarização do trabalho, desemprego, dentre outros fenômenos, o desenvolvimento das organizações sociais destina-se à redução de mazelas geradas pelo sistema vigente.

Como resposta aos diversos tipos de problemáticas sociais decorrentes de crises, estruturais e/ou conjunturais, têm se fortalecido, de modo particular, organizações que prestam assistência social por meio do emprego de atividades fundamentadas no trabalho voluntário.

O trabalho voluntário remete à idéia de renúncia ao benefício próprio, em prol do interesse, do bem-estar e do desenvolvimento do outro e de coletividades, o que faz emergir a seguinte pergunta de pesquisa: há relação entre caracteres sócio-demográficos e motivos de entrada no trabalho voluntário?

Concernente aos motivos da escolha do tema e a importância da pesquisa, derivam inquietações acerca do vínculo existente entre indivíduo e organização, principalmente na satisfação de objetivos próprios em um meio de doação e dedicação voluntárias. Por isso, compreender as motivações que podem levar um indivíduo a doar tempo e conhecimento a uma determinada organização, sem esperar compensação material é tema relevante à Gestão Social.

O trabalho foi desenvolvido a partir da exploração de literatura na área e buscou conhecer motivações e expectativas dos voluntários que atuam na Pastoral da Criança. Buscou-se realizar um estudo censitário, porém, houve dificuldade de encontrar os voluntários nas paróquias, pois estes só necessitam comparecer, de maneira geral, em dois momentos: na “celebração da vida”, evento onde são feitas as pesagens das crianças, e no preenchimento de um documento com o acompanhamento dos atendidos. Foram, pois, coletados 324 questionários respondidos e válidos de uma população estimada em 500 voluntários.

A Pastoral da Criança é organismo de ação social gerido pela Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB). A prosposta da organização é contribuir para a redução dos agravos a que estão submetidas as crianças brasileiras que vivem na pobreza, através da coordenação de ações básicas de saúde, nutrição e educação. As ações desenvolvidas pela Pastoral agremiam um número significativo de pessoas. No tocante à representatividade da Instituição Igreja Católica, cotas de sacerdotes e religiosos se envolvem na atuação da organização, mas, vem de indivíduos do meio social a maior parcela de contribuição para o desenvolvimento das atividades inerentes à Pastoral da Criança, mediante a adesão ao trabalho voluntário.

Este texto está assim estruturado. No próximo item, apresentam-se alguns aspectos inerentes ao sentido do trabalho. O item seguinte versa a respeito da tipologia “trabalho voluntário”, para fazer referência a um campo de estudos específico, qual seja, aquele relativo a atividades de trabalho sem remuneração. Em seguida são discutidos os atributos metodológicos aplicados à pesquisa. As discussões relativas aos dados coletados e aos resultados oriundos do estudo são conteúdo do tópico posterior. Por fim, são apresentadas as conclusões acerca das análises desenvolvidas e as referências que subsidiaram o arcabouço teórico e metodológico da pesquisa.

2 SENTIDO DO TRABALHO

Ao longo dos anos, os significados, sentidos, definições e percepções que as pessoas atribuem ao trabalho vêm sendo discutidos em várias áreas por diversos profissionais. Segundo Tolfo (2007), estudos em sentidos e significados vêm sendo desenvolvidos por psicólogos, mas, também, por sociólogos, administradores e profissionais da comunicação social. Oliveira (2007) compartilha da mesma idéia, afirmando que o tema do trabalho está em inquestionável evidência, sendo tratado nos debates sociológicos, filosóficos, econômicos, bem como em outras disciplinas.

O trabalho vem, portanto, sendo estudado e debatido em vários aspectos pela importância do tema e pela preocupação em relação ao desempenho das pessoas nas organizações, buscando torná-las mais eficazes e eficientes no alcance de objetivos pessoais e não apenas de obtenção de resultados institucionais. Chanlat (2000, apud THEODORO, 2007 e OLIVEIRA 2004) afirma que o conceito de trabalho, ao longo do tempo, foi se modificando de acordo com o contexto histórico e social. A partir do final do século XX, com a hegemonia do pensamento econômico, a influência das organizações na sociedade e na vida dos indivíduos foi ampliada, permitindo o surgimento de diferentes concepções do trabalho por parte das pessoas.

Essa afirmação é reforçada por Mesacasa (2007) quando percebe que o trabalho representa um valor importante na vida das pessoas, exercendo influências sociais, econômicas e culturais. As relações de trabalho constituem-se importantes instrumentos para concretizar objetivos pessoais e profissionais.

Isso mostra que o trabalho vem exercendo influência na vida, interferindo de maneira diferenciada em algum momento ou contexto histórico, em todos os setores, a percepção individual, pelo conjunto sistemático de fatores intrínsecos e extrínsecos que resultam em necessidades que restabelecem o equilíbrio e, com isso, fazem atingir objetivos e o sentimento de realização. Brief e Nord (1990, apud MORIN, 2001) definem o trabalho como o único elemento que reúne múltiplos significados e que tem um objetivo.

Segundo Dejours (1997), o trabalho, além de ter um caráter de julgamento utilitário, significa para o trabalhador uma forma de afirmar sua identidade por meio das atribuições individuais inseridas por ele na realização da tarefa. Desta forma, o sentido atribuído pelos indivíduos ao trabalho é composto pela utilidade para a organização e para a sociedade, relacionado com a idéia de finalidade e objetivo.

Mesacasa (2007) afirma que o trabalho pode ser entendido e apresentado pela interação que se dá no mesmo, com a constante troca de idéias e a construção de valores, prazeroso para quem o faz com satisfação e conhece o sentido que o mesmo tem em sua vida e para a sociedade.

Diante dessas definições é visto o consenso de trabalho como algo útil e com objetivo. Isso pode variar de um indivíduo para outro, pois, manifestam-se necessidades diversas dado o momento ou fase da vida. Daí o caráter subjetivo e intrínseco do trabalho. As pessoas podem ver no trabalho uma forma de compartilhar idéias, valores, obter satisfação, encontrar identificação, alcançar objetivos, ou satisfazer necessidades. Com isso, evidencia-se a utilidade do trabalho

no alcance dos objetivos a que este se propõe. O trabalho pode ser entendido como uma atividade física, intelectual ou interativa. Pode ser uma forma ou meio para o desenvolvimento e a satisfação. Pode ser um meio de subsistência, de auto-realização, e de obter status, poder e identidade. O trabalho pode proporcionar a identificação com a tarefa possibilitando um sentimento de realização, reconhecimento e satisfação com a execução, permitindo ao indivíduo desenvolver habilidades e competências inter e intra-pessoais, possibilitando-o inserir-se em grupos formais e informais.

Dejours, Abdoucheli e Jayet (2007, apud VIANA, 2008) postulam que o sentido do trabalho é construído pelo trabalhador e pode ser positivo/prazer ou negativo/sofrimento de acordo com as características das tarefas realizadas, a organização do trabalho e as diferenças individuais. Conseqüentemente, o sentido dependerá do modo como os trabalhadores subjetivam a vivência laboral experienciada nos diversos setores produtivos da sociedade. Os autores acrescentam que o sentido do trabalho diz respeito àquilo que o sujeito atribui à sua relação na vivência com o trabalho. O sentido que o sujeito constrói é fortemente singularizado pela forma através da qual a situação atual de trabalho se encaixa, faz ressonância com as experiências passadas e expectativas atuais do sujeito.

Por sua vez, Hackman e Oldhan (1975) e Morin (1996, apud TOLFO, 2007) definem o sentido do trabalho como uma estrutura afetiva formada por três componentes: o significado, a orientação e a coerência. O significado refere-se às representações que o sujeito tem de sua atividade, assim como o valor que lhe atribui. A orientação é a inclinação para o trabalho, o que ele busca e o que guia as

ações. A coerência é a harmonia ou o equilíbrio que ele espera de sua relação com o trabalho.

Os autores acrescentam como características que contribuem, para dar sentido ao trabalho, uma variedade das tarefas, entendidas como a capacidade de um trabalho requerer, em detrimento de seu exercício, uma série de competências; a identidade do trabalho, é definida como a capacidade de um trabalho permitir a realização de algo do começo ao fim com um resultado tangível, identificável; deve ser um trabalho não-alienante, onde o trabalhador consegue identificar todo o processo – desde a concepção até a finalização – e perceber seu significado, de modo que contribua para o ambiente social, a autonomia, a liberdade e a independência, o que aumenta o sentimento de responsabilidade; o retorno (*feedback*) do desempenho nas atividades realizadas, permite ao indivíduo que faça os ajustes necessários para melhorar a performance.

O estudo de Morin, Tonelli e Pioplas (2003, apud OLIVEIRA, 2004) com um grupo de alunos de especialização em Administração indica que o trabalho é essencial na vida das pessoas e que estas buscam, além de desenvolver atividades úteis para as organizações e para a sociedade, valores como variedade na natureza das tarefas, aprendizagem, autonomia, reconhecimento, bem como a função de garantir a sobrevivência e segurança.

Diante do exposto, há uma convergência dos autores a respeito do sentido do trabalho e a subjetividade que este envolve. Os indivíduos manifestam expectativas variadas associadas às suas necessidades. Buscam desempenhar atividades que os

ajudem a desenvolver múltiplas competências e habilidades, obter reconhecimento, realizar-se, ou seja, o indivíduo concebe o trabalho como algo dotado de conteúdo e, significado e que proporciona benefícios pessoais e para a sociedade. Disso decorre a utilidade do trabalho e seu papel importante na vida das pessoas. As pesquisas de Morin (2002, apud COSTA, 2005) complementam e estabelecem, de forma bastante relevante, que para um trabalho ter sentido é necessário ser feito de maneira eficiente e gerar resultados; ser intrinsecamente satisfatório, ser moralmente aceitável, ser uma fonte de experiências de relações humanas satisfatórias, garantindo a segurança, a autonomia e mantendo as pessoas ocupadas.

3 TRABALHO VOLUNTÁRIO

Na Lei 9.608 de 18/12/1998 o trabalho voluntário é definido como a atividade não remunerada prestada por pessoa física à entidade pública, de qualquer natureza, ou à instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social. Acrescenta-se a isso, o fato de não gerar vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista e previdenciária.

O voluntariado ou indivíduo voluntário são, portanto, atores que exercem atividade sem fins lucrativos em benefício de terceiros.

Marques (2006) conceitua o voluntariado como um conjunto de ações desenvolvido pelo indivíduo voluntário, sem qualquer espécie de retribuição

financeira ou outro tipo de recompensa material ou contrapartida, pressupondo uma decisão consciente, deliberada e livre do indivíduo.

De acordo com Shin e Kleiner (2003, apud FERREIRA *et al*, 2008), voluntário é um indivíduo que oferece serviço a uma determinada organização, sem esperar uma compensação monetária. Serviço tal que origina benefícios ao próprio indivíduo e a terceiros. O trabalho voluntário não inclui benefícios financeiros e o indivíduo o realiza espontaneamente.

Dentre essas definições acerca de trabalho voluntário é nítido o consenso de que a atividade é desempenhada sem fins lucrativos, manifesta-se espontaneamente e garante benefícios próprios e à sociedade.

Mas, o que leva as pessoas a exercer o trabalho voluntário, ou seja, quais os fatores motivadores para o desempenho dessa atividade?

As pessoas, ao desempenharem trabalhos voluntários, manifestam diferentes necessidades que geralmente estão associadas a valores, crenças, cultura, estilo de vida, dentre outros. Por isso, buscar a compreensão das motivações que podem levar um indivíduo a doar-se a uma organização e se manter nela é algo relevante à Administração das organizações do Terceiro Setor e, em termos gerais, aos estudos em Comportamento Organizacional .

O Conselho do Programa Comunidade Solidária (1997, apud AZEVEDO, 2007), avaliando as possíveis motivações do trabalho voluntário, sugeriu o desejo de melhorar a comunidade e, de promover uma causa ou auxiliar pessoas a quem

sequer se conhece. O traço comum ao voluntariado foi a afirmação de uma ética da solidariedade. A motivação do voluntário estaria, pois, associada à solidariedade, ou seja, à capacidade inata de agir em benefício dos outros.

Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen e Miene (1998, apud FERREIRA, 2008) seguem uma perspectiva funcionalista da motivação e dividem as motivações de acordo com as suas funções: a) função de valores, ou seja, oportunidades para o voluntário expressar seus próprios valores, altruísmo e humanismo; b) função de compreensão, isto é, a oportunidade para aprender e exercitar conhecimentos e habilidades; c) função social, oportunidade de estar com amigos ou fazer novos amigos; d) função de benefícios, relacionada com a carreira profissional que pode ser obtida através do trabalho voluntário e; e) função de oportunidades de auto-estima e ego.

No trabalho de Ferreira (2008) são apontadas quatro categorias relevantes das motivações: o altruísmo, a pertença, o ego e reconhecimento social e a aprendizagem e desenvolvimento. Em relação ao altruísmo pode-se destacar a vontade de ajudar os outros, o sentido da missão e a vontade de fazer algo que valha a pena. A categoria pertença aparece como o fazer novos amigos, conhecer pessoas e ser bem aceito na comunidade. As recompensas ou benefícios, associados ao voluntariado, podem relacionar-se também com necessidades de ego e reconhecimento social.

A pesquisa de Silva e Feitosa (2002, apud AZEVEDO, 2007) aponta cinco categorias distintas de motivação dos voluntários: a) Assistencial, referente a ajudar o outro visto as necessidades deste; b) Humanitária na forma de contribuir com o

outro podendo incluir crescimento espiritual; c) Política, relacionada ao exercício da cidadania, de ação emancipatória; d) Profissional, referente a experimentar conhecimentos adquiridos, aplicar conhecimentos, obter emprego em ONGs e; e) Pessoal, vinculada a tratamentos terapêuticos, busca de relacionamento interpessoal, busca de retorno emocional.

Por sua vez, McCurley & Lynch (1998, apud MOURA e SOUZA, 2007) classificaram os motivos do trabalho voluntário em três categorias: a) altruísta – ajudar aos outros, obrigação de retribuir por algo recebido, dever cívico, convicção religiosa, fazer uma diferença no mundo, crença na causa; b) interesse próprio – adquirir experiência, desenvolver novas habilidades, constituir amizades, causar boa impressão a alguém, sentir-se importante e útil, exibir capacidade de liderança, experimentar novos estilos de vida e culturas, prazer e alegria e; c) familiar – aproximar a família, servir de exemplo, benefício e retorno próprios, retribuir algo recebido por membro da família.

Os vários autores, aqui retomados, oferecem contribuições e definições relevantes a respeito dos motivos para o exercício do trabalho voluntário. Há uma certa complementaridade e similaridade entre as proposições. Algumas dessas compartilham motivos como agir em benefícios de outros ou da sociedade, o altruísmo, construir relacionamentos para conhecer novas pessoas e pertencer a grupos e desenvolver conhecimentos e competências.

É cabível afirmar que um dos motivos principais para o trabalho voluntário está em desempenhar algo que tenha por objetivo o benefício da comunidade. O altruísmo e a solidariedade estão evidenciados, além de outros pontos importantes

como pertencer e desenvolver relações inter-pessoais, habilidades e competências, obter reconhecimento e apreciação e realizar-se como sujeito.

Foi a partir de discussões dessa natureza que Souza, Fernandes e Medeiros (2006) desenvolveram o modelo dos 5A's, traçando uma Hierarquia de valores atinentes ao Trabalho Voluntário, delimitada, em cada nível, pela distinção do valor da ação e por atitudes de sujeitos. Numa Hierarquia de 5A's estão contemplados os seguintes níveis:

Figura 1 - Quadro descritivo: Hierarquia de Valores

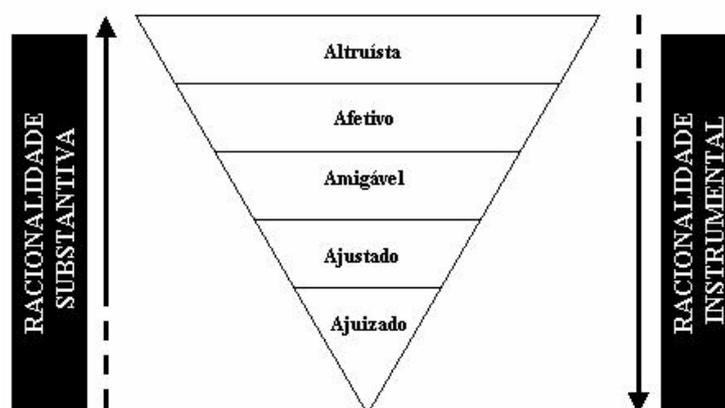
Níveis	Descrição
Altruísta	Retrata a percepção subjetiva de auto-sacrifício por parte do voluntário, envolvendo risco, insalubridade e periculosidade, sob a perspectiva da consciência de espécie ou de questionamento em torno das condições gerais de vida de seres humanos. Nesse caso, há uma consciência societal;
Afetivo	Reúne motivos relativos ao sentimento de auxílio a sujeitos e comunidades em situações de exceção, via fornecimento de apoio direto aos menos aptos e prósperos tais como idosos, crianças, desabilitados e pacientes em hospitais, estando o voluntário interessado no resgate da cidadania, numa perspectiva local;
Amigável	Contempla motivos vinculados à avaliação subjetiva de contribuição para o bem-estar social, e de desafortunados em particular, sob uma perspectiva amistosa, em que o voluntário se sente compartilhando algo próprio com alguém em dado espaço organizacional;
Ajustado	Reúne motivos de uma forma específica de aprimoramento social não centrada em temas cruciais ou aflitivos, mas que, de alguma forma, transmite ao voluntário a sensação de estar, simultaneamente, promovendo a si próprio e a vida do receptor sob uma interação grupal;
Ajuizado	Congrega motivos centrados na sensação de privilégios, de status e de proteção, estando o voluntário interessado na construção e projeção da auto-imagem ou na promoção pessoal junto a indivíduos e coletividades. Trata-se de um posicionamento centrado no eu, portanto, egoísta em essência.

Fonte: Elaborado pelo autor

Os motivos variam desde graus mais elevados, centrados no altruísmo, a um inferior, com viés egoísta.

Não apenas motivos subjetivos distintos estão vinculados à tipologia do trabalho voluntário, mas, também, graus diferenciados e complementares de racionalidade substantiva e instrumental, conforme sugere a Figura 1.

Figura 2 - Diagrama da Hierarquia do Trabalho Voluntário



Fonte: Elaborado a partir de Mostyn (1993)

As ações que caracterizam a racionalidade instrumental ocorrem a partir da ênfase nos fins, no cálculo, com o deliberado propósito de maximizar resultados. De outra forma, ações fundadas na racionalidade substantiva relacionam-se ao julgamento ético, orientadas por valores (RAMOS, 1989).

Os níveis da escala, todavia, não servem para qualificar o valor do trabalho voluntário, mas, sim, tão somente para caracterizar os diversos perfis de sujeitos que por ele transitam, adotando como base o entendimento de que a ação voluntária é composta por algum grau de egoísmo (de interesse pessoal) – o que deve ocorrer

em menor escala – e um grau superior de altruísmo (de doação ao outro). Dessa forma, as idéias de níveis, inferiores e superiores, só têm sentido quando se reconhece o grau maior de altruísmo que deve presidir a ação voluntária em detrimento de graus inferiores de egoísmo.

Trata-se, portanto, de um exercício focado no comportamento organizacional que pode ser destinado à retroalimentação de processos de gestão da ação voluntária, envolvendo as fases de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento organizacional.

4 METODOLOGIA

Quanto aos objetivos, esta pesquisa é caracterizada como exploratória, uma vez que busca compreender e descrever motivos do trabalho voluntário na Pastoral da Criança. O perfil quantitativo do estudo lhe confere caráter exploratório justamente pela escassez de estudos que investiguem o tema dessa maneira, em contrapartida aos diversos estudos qualitativos, a exemplo de Silva (2004), Bavaresco (2004), Stadlober (2004) e Paixão (2004). Em relação aos procedimentos, trata-se de um levantamento.

Este estudo é baseado em uma organização específica tendo como esfera de análise (universo) os voluntários da Pastoral da Criança em João Pessoa/PB e Natal/RN distribuídos entre vinte e cinco e vinte paróquias, respectivamente, e se

configura como sendo do tipo censitário, alcançando 324 voluntários de um número estimado de 500 voluntários.

Pelo fato de se tratar de uma pesquisa quantitativa, o instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário com perguntas fechadas. O instrumento é baseado em idéias teóricas de Souza, Medeiros e Fernandes (2006) e é dividido em duas seções: a primeira delineando o perfil do voluntário a partir dos motivos de “entrada” – Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado – com respostas variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”; a segunda com questões acerca do perfil sócio-demográfico dos respondentes.

Os quadros a seguir auxiliam nesta explicação:

Figura 3 - Perfil dos voluntários e questões associadas

PERFIL DOS VOLUNTÁRIOS E QUESTÕES ASSOCIADAS	
Perfil dos voluntários	Questões referentes à entrada
Altruísta	1 e 6
Afetivo	2 e 7
Amigável	3 e 8
Ajustado	4 e 9
Ajuizado	5 e 10

Fonte: Elaborado pelo autor

Figura 4 - Legenda referente às questões de 1 a 10 em relação à entrada dos voluntários na Pastoral da Criança

	Questões	Entrada
L	1	Entrei na Pastoral para levar conhecimento aos assistidos.
	2	Entrei na Pastoral para fazer algo importante.
E	3	Entrei na Pastoral para conhecer novas pessoas.
G	4	Entrei na Pastoral por curiosidade.
	5	Entrei na Pastoral para me sentir bem.
E	6	Entrei na Pastoral porque quero um mundo melhor.
N	7	Entrei na Pastoral porque me identifico com o trabalho.
	8	Entrei na Pastoral para participar de passeios, festas e fazer amizade.
D	9	Entrei na Pastoral para me desenvolver como pessoa.
A	10	Entrei na Pastoral para aprender.

Fonte: Questionário aplicado

O instrumento deriva da primeira fase de uma pesquisa que buscou delinear caracteres do trabalho voluntário. Aquela fase inicial foi qualitativa e traçou os motivos (adesão, filiação, desligamento), expectativas e dificuldades enfrentadas por voluntários. Utilizou-se como estratégia de investigação, qualitativa, a entrevista em grupo. A pesquisa foi realizada junto à população de voluntários da Pastoral da Criança dos bairros de Ponta Negra (Zona Sul), Gramoré (Zona Norte), Planalto (Zona Oeste) e Lagoa Nova (Zona Leste), na capital do Rio Grande do Norte, com 28 voluntários. Percebeu-se, naquele estudo, que o objetivo final dos voluntários seria promover o bem-estar do próximo, da comunidade e da sociedade, menos interessados, portanto, em benefícios e interesses próprios.

No que diz respeito à primeira seção do questionário, desta fase quantitativa, as respostas foram graduadas de “discordo totalmente” a “concordo totalmente” e foram abordados fatores relacionados à “entrada” na Pastoral da Criança. Além da permanência, expectativas e rotatividade. O presente texto, todavia, explora apenas fatores de “entrada”.

O tratamento dos dados foi feito a partir de medidas estatísticas (média e desvio-padrão) para conhecer os principais motivos de entrada dos voluntários na Pastoral. Análise de correlação de Pearson entre as variáveis de “entrada” e a idade, foi utilizada, além da análise de correlação de Spearman, entre as variáveis de “entrada” e as variáveis sócio-demográficas. Além disso, a análise F-ANOVA e o “teste de *Bonferroni*” foram empregados no intuito de comprovar possíveis diferenças entre grupos de voluntários. Todas as correlações foram testadas ao nível de 5%.

Deve ser destacado que a primeira parte do instrumento (a que mede os motivos de entrada na Pastoral) obteve um bom nível de confiabilidade. Para tal constatação foi usado o Alpha de Cronbach que é um coeficiente de consistência, conforme quadro a seguir.

Figura 5 - Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Quantidade de itens
0,68	10

Fonte: Dados da pesquisa, 2010

Segundo Hair (2005), um bom alfa de Cronbach deve ser, no mínimo, 0,70. Entretanto, como este estudo ainda está no campo exploratório, pois, esta foi a primeira coleta de dados quantitativa, um valor até de 0,60, segundo Hair (2005), pode ser entendido como aceitável.

5 ANÁLISE DOS DADOS

A seguir, são apresentados os resultados da aplicação do questionário, divididos em três partes: “Motivos de Entrada na Pastoral da Criança”, “Correlação entre ‘Entrada’ e Perfil Sócio-Demográfico” e “Diferenças entre grupos”. Os testes estatísticos aplicados a cada grupo de questões foram: análise das médias e desvios-padrão para os “Motivos de Entrada na Pastoral da Criança”; análise de correlação (*Pearson* e *Spearman*) entre as variáveis da “entrada” e o perfil sócio-demográfico e; análise F-ANOVA e posterior “teste de *Bonferroni*” entre as variáveis de estudo e as variáveis sócio-econômicas (estado civil e ocupação), com o intuito de comprovar se há diferença nas médias das respostas dos voluntários.

5.1 Motivos de Entrada na Pastoral da Criança

Nesta análise buscou-se conhecer os motivos que levaram os voluntários a entrar na Pastoral. Na tabela 1, abaixo, estão apresentados a média e o desvio-padrão de cada questão da entrada e a média e o desvio-padrão associados a cada perfil.

TABELA 1 - Média e Desvio Padrão dos Perfis relacionados à entrada dos voluntários

MÉDIA E DESVIO PADRÃO DOS PERFIS RELACIONADOS À ENTRADA DOS VOLUNTÁRIOS					
PERFIL	QUESTÃO	MÉDIA DA QUESTÃO	DESVIO PADRÃO DA QUESTÃO	MÉDIA DO PERFIL	DESVIO PADRÃO DO PERFIL
Altruísta	1	4,26	0,77	4,39	0,78
	6	4,53	0,77		
Afetivo	2	4,46	0,64	4,43	0,71
	7	4,39	0,78		
Amigável	3	3,36	1,13	2,69	1,31
	8	2,02	1,12		
Ajustado	4	2,27	1,12	2,97	1,33
	9	3,68	1,13		
Ajuizado	5	3,65	1,03	3,92	0,97
	10	4,19	0,82		

Fonte: Dados da pesquisa, 2010

Diante da tabela 1, é possível concluir que a maioria dos voluntários, que entra na Pastoral da Criança, apresenta o perfil “afetivo”/“altruísta”. Esses perfis apresentam um desvio-padrão de 0,71 e 0,78 o que indica certa homogeneidade nas respostas, ou seja, que estas se encontram bem próximas da média, não havendo oscilação significativa nas respostas obtidas.

Os indicadores 2 e 7 pertencem ao perfil “afetivo”, o de maior média. No tocante à questão 2, a entrada está relacionada “a fazer algo importante” o que, no âmbito da Pastoral, se materializa fundamentalmente no auxílio direto à manutenção e/ou recuperação da saúde das crianças assistidas pela entidade e no resgate da dignidade humana, contribuindo também para que as crianças tenham uma vida saudável e possam ter uma melhor saúde física e, de forma indireta, psicológica. Conforme dito anteriormente, este indicador obteve a maior média, o que pode

indicar a importância de fazer um trabalho relevante na percepção dos voluntários quando avaliam o ingresso na Pastoral.

Em se tratando do indicador 7, ainda associado ao perfil “afetivo”, a entrada se dá porque “há identificação com o trabalho”, ou seja, o voluntário identifica-se com realização das atividades relacionadas à Pastoral, como por exemplo a recuperação de crianças por meio do fornecimento de alimentos, a avaliação do peso da criança em comparação ao padrão ideal de saúde, a sensação de dever social cumprido e o prazer em lidar com crianças, sendo possível vê-las em melhores condições de dignidade humana. O resultado que o trabalho voluntário traz a curto, médio e longo prazos para a saúde física e mental das crianças assistidas e a alegria das famílias assistidas em ver a recuperação dos filhos contribuem para a satisfação pessoal e, intrinsecamente, para a identificação com o trabalho desenvolvido pelo voluntariado.

Assim, pode ser dito que os voluntários pretendem, ao entrar na Pastoral, dar apoio direto aos menos aptos, neste caso, às crianças atendidas. Contribuem, portanto, em uma perspectiva local, para o bem-estar de comunidades e bairros.

O perfil “altruísta” obteve a segunda maior média, muito próxima à maior (4,39 *versus* 4,43). Aos voluntários que apresentam este perfil são associadas características como auto-sacrifício sob a perspectiva da consciência de espécie ou de questionamento em torno das condições gerais de vida de seres humanos, portanto, societal. Os indicadores 1 e 6 fazem parte deste perfil.

O indicador 6, “Entrei na Pastoral porque quero um mundo melhor”, alcançou a maior média entre os pesquisados. Este indicador diz respeito ao nível de desprendimento do voluntário de seus objetivos individuais em prol de objetivos coletivos ou mesmo sociais. Nesse sentido, os voluntários pesquisados parecem assumir postura predominantemente altruísta, fato reforçado pela homogeneidade nas respostas (a medida de desvio-padrão associada à este indicador é a segunda menor assinalada no estudo em questão).

Por outro lado, a menor média corresponde ao perfil “amigável”, onde o desvio-padrão correspondente foi de 1,31, indicando maior heterogeneidade nas respostas. As respostas obtidas oscilaram bastante em torno dessa média. Estão relacionadas a esse perfil as questões 3 e 8.

A questão 3, que diz respeito ao motivo de entrada “conhecer novas pessoas”, apresentou a menor média do perfil. Já a questão 8 disserta que a entrada na Instituição é para participar de “festas, passeios e fazer amizade”, o que, tomando por base a média do perfil – a menor dentre os cinco possíveis perfis – entende-se que festas, passeios e fazer amizade, igualmente, não é motivo para engajar-se na Pastoral.

Neste sentido, o voluntário parece assumir um perfil de elevada abnegação, pois, os perfis “afetivo” e “altruísta” são os de maior representatividade enquanto os perfis “amigável” e “ajustado” apresentam reduzida identificação.

Entretanto, o perfil “ajuizado”, classificado como mais egoísta no *continuum* considerado para esta pesquisa, obteve a terceira maior média o que pode ser um indício de indefinição por parte dos voluntários em torno do motivo que o estimulou a entrada na Pastoral, se egoísta ou altruísta. Apesar disto, deve ser lembrado que perfis altruístas receberam as maiores médias.

5.2 Correlação entre “Entrada” e Perfil Sócio-Demográfico

Aqui, buscou-se encontrar correlações entre as variáveis de “entrada” e o perfil sócio-demográfico. Inicialmente foi usado o “*r*” de Pearson com a idade, pois, este parâmetro é usado para dados paramétricos. Com as demais variáveis foi usado o “*p*” de Spearman.

Na primeira parte, correlacionando a idade com as variáveis de “entrada”, chegou-se aos seguintes dados:

TABELA 2 - Correlação “entrada” x idade

Variável da “entrada”		Idade
Entrei na Pastoral por curiosidade.	Pearson Correlation	-,174(**)
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	319
Entrei na Pastoral para fazer algo importante	Pearson Correlation	-,169(**)
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	319

Fonte: Dados da pesquisa (2010)

Apesar de terem sido feitas dez correlações – cada variável de “entrada” com a idade – apenas duas correlações, negativas, foram encontradas.

A primeira correlação denota que à medida que os valores atribuídos à idade aumentam, diminui a motivação do voluntário em entrar na Pastoral com o intuito de saciar a curiosidade por conhecer o trabalho da ONG. Apesar de fraca, a correlação é altamente significativa, o que pode revelar indícios de uma possível relação causal entre a idade e este motivo. Se a correlação é estatisticamente significativa denota que há confiança em aceitar que o resultado encontrado não foi obtido ao acaso (DANCEY e REIDY, 2006). Dito de outra forma, pode-se afirmar que existe uma leve correlação negativa entre as variáveis “Entrei na pastoral por curiosidade” e “idade”. Este entendimento é importante neste estudo, pois, a seguir serão apresentadas outras correlações significantes.

Esta variável de “entrada” está dentro do nível IV – “Ajustado” – onde o voluntário busca, através do trabalho, promover a si e ao atendido em uma interação grupal. Este nível é o segundo mais egoísta.

A segunda correlação, também negativa, demonstrou que para idades menores os voluntários se juntariam à Pastoral por que esperam fazer algo importante. Trata-se, também, de uma correlação fraca, mas, a exemplo da correlação anterior, altamente significativa. Dito de outra forma, significa que à medida que valores maiores de idade são atribuídos aos voluntários, menos eles percebem que sua tarefa seja importante.

Grande parte dos pesquisados (cerca de 50%) tem idade entre 40 e 60 anos, apesar dos valores variarem de 14 a 73 anos. No que tange os mais jovens, o estudo mostra que estes têm consciência de sua importância, especialmente nas comunidades em que atuam, reforçando o caráter “afetivo” de suas tarefas.

TABELA 3 - Dados descritivos relativos à Idade

Média	Mediana	Moda
40,79	41,00	40,00

Fonte: Dados da pesquisa (2010)

Silva (2004), também em pesquisa com voluntários, só que do Rio Grande do Sul, encontrou característica semelhante em sua amostra. Lá a concentração etária ficou abaixo dos 40 anos. Ela destaca que essas pessoas tiveram formação cultural e política influenciada pela construção democrática do país, além de participarem de ações de solidariedade como a campanha do “Fome Zero”.

Na segunda parte das correlações usou-se o “*p*” de Spearman que é uma alternativa ao “*r*” de Pearson, usado quando os dados não são paramétricos, que foi o caso das demais variáveis sócio-demográficas. Correlacionando as variáveis sócio-demográficas (excetuada a idade) com as de “entrada” surgiram três correlações, especificamente com a variável “renda familiar”, conforme tabela a seguir:

TABELA 4 - Correlação “renda familiar” versus motivos de “entrada”

		Entrei na Pastoral para conhecer novas pessoas	Entrei na Pastoral por curiosidade	Entrei na Pastoral para participar de passeios, festas e fazer amizade
renda familiar	Correlation Coefficient	-,150(**)	-,151(**)	-,207(**)
	Sig. (2-tailed)	,008	,007	,000
	N	317	317	317

Fonte: Dados da pesquisa (2010)

Também nesta fase apenas correlações negativas foram encontradas, consideradas igualmente fracas e altamente significantes.

A renda familiar foi a variável que se mostrou relacionar com algumas variáveis de “entrada” e todas estão em níveis neutros ou egoístas: “Entrei na Pastoral para conhecer novas pessoas” e “Entrei na Pastoral para participar de passeios, festas e fazer amizade” estão no nível “amigável” e “Entrei na Pastoral por curiosidade” está no nível “ajustado”. Diante disto, tem-se que, à medida que altos valores de renda familiar surgem, menores valores egoístas tendem a aparecer.

A primeira e a terceira relações dizem que elevados valores de “renda familiar” estariam relacionados a menores possibilidades de buscar o trabalho na Pastoral para satisfazer a necessidade de fazer parte de um grupo e não para atender às mães ou mesmo às crianças. A segunda relação sinaliza que ter renda familiar menor está relacionado ao fato dos indivíduos buscarem apenas conhecer o trabalho executado pela Pastoral e não a prestarem serviços aos atendidos.

5.3 Diferenças entre grupos

Aqui, buscou-se encontrar grupos de voluntários com médias distintas, relacionando o perfil sócio-demográfico às variáveis de “entrada”. Note-se que as médias, em todos os casos, são diferentes e estatisticamente significantes.

Foram encontradas, por meio da utilizado do texto ANOVA de Bonferroni, três diferenças entre grupos, especificamente vinculadas à renda dos voluntários.

Duas destas diferenças foram encontradas quando se relacionou a “situação da renda” dos voluntários à variável de “entrada” - “Entrei na Pastoral para fazer algo importante”. A primeira relação encontrada está na figura 6.

Figura 6 - Diferença entre grupos

Variável de “entrada”: “Entrei na Pastoral para fazer algo importante.”	
“Sou aposentado e recebo ajuda da família.”	X “Não trabalho e meus gastos são financiados pela família.”

Fonte: Dados da pesquisa (2010)

Esta relação demonstrou que o grupo “Sou aposentado e recebo ajuda da família” tem uma média 0,737 menor do que o grupo “Não trabalho”, no âmbito da variável de “entrada” - “Entrei na Pastoral para fazer algo importante”. Aqui a significância foi de 0,045, estando, portanto, dentro do nível de confiança de 5%. A média do primeiro grupo chegou a 3,75 e a do segundo foi 4,5.

Nota-se, então, que apesar de não estar ocupando cargo de trabalho formal, estes voluntários – os que integram o grupo “Não trabalho” – apresentaram uma melhor percepção de sua participação no trabalho da Pastoral do que os que são aposentados e recebem auxílio de suas famílias. O grupo que afirma não trabalhar tem média de idade de 34 anos e o grupo de aposentados tem média de idade de 65 anos, situação que reforça o comentário feito por Silva (2004), em um parágrafo anterior desta análise de dados, acerca da idade dos voluntários.

A outra diferença (conforme figura 7) entre grupos foi encontrada no mesmo conjunto de variáveis: “entrada”.

Figura 7 - Diferença entre grupos

Variável de “entrada”: “Entrei na Pastoral para fazer algo importante.”
“Sou aposentado e recebo ajuda da família.” X “Trabalho e contribuo com o sustento da família.”

Fonte: Dados da pesquisa (2010)

Também o grupo “Sou aposentado e recebo ajuda da família” tem uma média 0,737 menor do que o grupo “Trabalho e contribuo com o sustento da família”. A significância aqui foi maior, chegando a 0,008. A média do primeiro grupo chegou a 3,75 e a do segundo a 4,62.

Assim, o fato de estar desenvolvendo atividades no trabalho formal pode não ser empecilho para indivíduos aderirem a uma causa voluntária, pois, na amostra pesquisada, os voluntários que trabalham entendem que podem contribuir com o trabalho da Pastoral. Some-se a este fato que eles são cerca de 25% dos pesquisados.

A terceira diferença entre os grupos surgiu quando se relacionou a variável “renda familiar” com as variáveis de “entrada”, conforme “figura 8”.

Figura 8 - Diferença entre grupos

Variável de “entrada”: “Entrei na Pastoral para participar de passeios, festas e fazer amizade.”	
“Até 1 salário mínimo.”	X “Entre 5 e 7 salários mínimos.”

Fonte: Dados da pesquisa (2010)

Na variável “Entrei na Pastoral para participar de passeios, festas e fazer amizade” dois grupos se diferenciaram estatisticamente: aqueles que recebem até 1 salário-mínimo e aqueles que recebem entre 5 e 7 salários-mínimos. A média do primeiro grupo atingiu 2,28 e a do segundo 1,5. A significância foi de 0,009.

A variável de “entrada” – “Entrei na Pastoral para participar de passeios, festas e fazer amizades” – está classificada no perfil “amigável” que descreve caracteres, por exemplo, do compartilhamento de algo com alguém em um dado espaço. Apesar das diferenças entre grupos, observa-se que ambas as médias são baixas, demonstrando que os grupos, de modo geral, não ingressam na Pastoral para participar de eventos sociais. Ainda neste sentido, tem-se que, aqueles que têm uma renda familiar menor (o grupo de indivíduos com renda “até 1 salário mínimo) teriam uma maior tendência em buscar na Pastoral a participação nestes eventos, o que não significa dizer que eles busquem apenas estes valores, pois a média em uma outra variável – “Entrei na Pastoral porque quero um mundo melhor” – com elevado grau de altruísmo, foi de 4,5, uma das maiores.

6 CONCLUSÃO

O trabalho voluntário é caracterizado por renúncias a benefícios próprios, por parte dos trabalhadores voluntários que doam tempo, potencialidades e talentos em prol do interesse, do bem-estar e do desenvolvimento do outro e de coletividades, ou seja, em proveito da realização de uma ação de natureza solidária.

Neste estudo buscou-se conhecer os motivos que conduzem indivíduos a ingressar na Pastoral da Criança, e, em segundo plano, verificar a existência de correlações entre motivos de “entrada”, características sócio-demográficas e diferenças entre grupos de voluntários.

Conforme os resultados obtidos junto à amostra pesquisada, afirma-se que os motivos que levam os voluntários a entrar na Pastoral são permeados por características predominantemente altruístas. Os perfis “afetivo” e “altruísta” tiveram as maiores médias, caracterizando um voluntariado com motivos e sentimentos de auxílio a sujeitos e comunidades em situações de exceção, estando o voluntário interessado no resgate da cidadania, numa perspectiva local e com elevado grau de abnegação, envolvendo o auto-sacrifício para promoção do bem-estar da sociedade. Em complemento, perfis que tenderiam ao egoísmo tiveram médias menores.

As variáveis “renda familiar”, “idade” e “situação da renda” demonstraram ser elementos que devem ser melhor estudados, pois, partindo destas variáveis, surgiram algumas correlações, inclusive pontos de diferenciação de grupos de voluntários. Tais variáveis, apesar de fracas, são estatisticamente significantes.

Destaca-se que, entre as demais variáveis sócio-demográficas, não foram encontradas diferenças estatisticamente significantes. Variáveis como “estado civil”, a existência de filhos – em qualquer quantidade ou não tê-los – e profissão, não demonstraram ter relação com os motivos da entrada na Pastoral.

Em especial, a variável “escolaridade” não se relaciona com os motivos entrada, o que pode demonstrar ser prescindível, ao desempenho das atividades atinentes ao voluntário, o conhecimento oriundo do sistema de educação formal.

Em estudos futuros, o nível de confiabilidade, sobretudo do instrumento de coleta de dados, precisará ser melhorado, pois, o estudo perderá seu caráter exploratório, característica inerente a este artigo. Isso poderá ser realizado aumentando o número de indicadores para identificar os motivos de entrada na Pastoral.

ABSTRACT

This study aims at understanding factors that motivate people to engage in volunteer work, specifically in the *Pastoral da Criança* in the cities of João Pessoa, Paraíba, and Natal, Rio Grande do Norte. The research was conducted with volunteers from twenty-five parishes in the city of João Pessoa and twenty in Natal, which totalled 324 questionnaires in a population of 500 volunteers. The data collection instrument was a questionnaire drawn from theoretical ideas by Souza, Medeiros and Fernandes (2006). Data analysis was done by the application of multivariate statistical techniques that sought to explain the correlation (Pearson and Spearman)

between the reasons for engagement and socio-demographic data. Then, the techniques "ANOVA-F Analysis" and "Bonferroni" were applied among the study variables and the socio-economic variables "marital status" and "occupation" in order to test if there is difference in the volunteers average responses. The "affective" and "selfless" profiles had the highest average. In contrast, profiles that tend to selfishness had lower averages. Correlations emerged among the reasons for engagement, age and family income and differences between the group of retired volunteers and those who do not have their own income.

Key-words: *Pastoral da Criança*, Volunteer Work, Reasons for Engagement

NOTAS

¹ Mestrado em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil(2005). Professor Assistente da Universidade Federal da Paraíba , Brasil.

² Doutorado em Educação pela Universidade Federal do Ceará, Brasil(1999) PROFESSOR ASSOCIADO da Universidade Federal do Rio Grande do Norte , Brasil.

³ Graduação em administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil(2009). Bolsista de Iniciação Científica da Universidade Federal do Rio Grande do Norte , Brasil

⁴ Ensino Médio (2o grau) pelo Complexo Educacional Contemporâneo, Brasil(2005) Formador da Rede Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho/Núcleo UFRN , Brasil

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, D. Voluntariado corporativo: motivações para o trabalho voluntário. In: XXVII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. **A energia que move a produção: um diálogo sobre integração, projeto e sustentabilidade.** Foz do Iguaçu: 2007. Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2007_TR680487_0266.pdf>. Acesso em: <10 jan. 2010>

BAVARESCO, R. S. M. O voluntário e sua condição de sujeito. In: SILVA, J. O. (org.). **Novo voluntariado social: teoria e ação.** Porto Alegre: Dacasa, 2004 p. 29 - 42.

CHANLAT, J. F. **Ciências sociais e management:** reconciliando o econômico e o social. São Paulo:Atlas, 1999.

CLARY, E.; SNYDER, M.; RIDGE, R.; COPELAND, J.; STUKAS, A.;HAUGEN, J. e MIENE, P. **Understanding and assessing the motivations of volunteers:** a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 74, 1998. p. 1516-1530.

DANCEY, C. P.REIDY, J.. Trad. Lorí Viali. *Estatística sem matemática para Psicologia usando SPSS para Windows.* 3. Ed. Porto Alegre: Artimed. Bookman, 2006.

DEJOURS,C. **A loucura do trabalho:** estudo de psicopatologia do trabalho. 3. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1988.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 2007.

FERREIRA, M.; PROENÇA, T.; PROENÇA, J. F. **As motivações no trabalho voluntário.** Revista portuguesa e brasileira de gestão, jul/set 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/rpbg/v7n3/v7n3a06.pdf>>. Acesso em: 28 de Agosto de 2009.

HACKMAN, J.R., OLDHAM, R.G. **Motivation through the design of work: test of a theory.** Organizational Behavior and Human Performance, v. 16, p. 250-79, 1976.

HAIR, J.F. Jr.; ANDERSON, R.E.; TATHAN, R.L. e BLACK, W.C.. Trad. Sant'Anna, Adonai Schlup ; Neto, Anselmo Chaves. **Análise Multivariada de Dados.** 5. ed. Porto Alegre : Bookman, 2005.

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. 132f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-graduação em Ensino em Ciências da Saúde. Universidade Federal de São Paulo, Escola Paulista de Medicina, São Paulo, 2006.

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

MESACASA, L.; BESSI, V. G. **Os sentidos do trabalho para os colaboradores do Sicredi Alto Nordeste.** Passo Fundo: 2007. Disponível em:<[www.upf.br/semgiest /download/artigos/area2/15.pdf](http://www.upf.br/semgiest/download/artigos/area2/15.pdf)>. Acesso em: <12 jan. 2010>

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

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. **O trabalho e seus sentidos**. In: Encontro Nacional de Programas de Pós-Graduação em Administração, 27, 2003, Atibaia. Anais..., Atibaia, ANPAD, 2003. 1CD-ROM

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.

OLIVEIRA, R. V. de; MENDOZA, R. **Introdução: os sentidos do trabalho em discussão**. Ariús: Revista de Ciências Humanas e Artes, Campina Grande, v. 13, n. 1, jan/jul 2007. Disponível em:

<http://www.ch.ufcg.edu.br/arius/arius/revistas/v13n1/00_arius_13_1_introducao.pdf>.

Acesso em: <10 jan. 2010>

PAIXAO, M. E. L. da. A ação voluntária e identidade – o caso das mulheres luteranas. SILVA, J. O. (org.). **Novo voluntariado social: teoria e ação**. Porto Alegre: Dacasa, 2004 p. 79 - 111

RAMOS, A. G. **A nova ciência das organizações**: uma reconceituação da riqueza das nações. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1989.

SHIN, S. e KLEINER, B. H. **How to manage unpaid volunteers in organisations**. Management Research News, vol. 26, n.º2/3/4, 2003, pp. 63-71.

SILVA, J. O. Voluntário: quem é, por que é e por que deixa de ser. SILVA, J. O. (org.). **Novo voluntariado social: teoria e ação**. Porto Alegre: Dacasa, 2004 P. 113

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

TOLFO, S. da R.; PICCININI, V. **Sentidos e significados do trabalho:** explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. Revista Psicologia & Sociedade, Porto Alegre, v.19, n. spe, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400007&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: <10 jan. 2010>

STADTLOBER, C. de S. **Ação social voluntária no processo de criação de organizações não governamentais de saúde.** SILVA, J. O. (org.). Novo voluntariado social: teoria e ação. Porto Alegre: Dacasa, 2004 p. 43 – 77