

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO

Motivação no Trabalho Voluntário: expectativas e motivos na Pastoral da Criança

CARLOS EDUARDO CAVALCANTE

Natal – RN
Outubro de 2012

CARLOS EDUARDO CAVALCANTE

Motivação no Trabalho Voluntário: expectativas e motivos na Pastoral da Criança

Tese submetida ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte como requisito para a obtenção do título de Doutor em Administração.

ORIENTADOR:

Professor Doutor WASHINGTON JOSÉ DE SOUZA, Professor do Departamento de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte

CO-ORIENTADOR:

Professor Doutor ANDERSON LUIZ REZENDE MÓL, Professor do Departamento de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Natal/RN
Outubro de 2012

Catálogo da Publicação na Fonte.
UFRN / Biblioteca Setorial do CCSA

Cavalcante, Carlos Eduardo.

Motivação no trabalho voluntário: expectativas e motivos na pastoral da criança / Carlos Eduardo Cavalcante. - Natal, RN, 2012.
202 f.

Orientadora: Profª Dr. Washington José de Souza

Co-orientador: Dr. Anderson Luiz Rezende Mól.

Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciências Sociais Aplicadas. Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Trabalho voluntário - Tese. 2. Motivação - Trabalho voluntário - Tese. 3. Gestão de ONGs - Tese. I. Souza, Washington José de. II. Mól, Anderson Luiz Rezende. III. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. III. Título.

RN/BS/CCSA

CDU 005.966.2

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Motivação no Trabalho Voluntário: expectativas e motivos na Pastoral da Criança

CARLOS EDUARDO CAVALCANTE

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, como requisito para obtenção do título de Doutor em Administração.

Data de aprovação: 04 / 10 / 2012.

Banca Examinadora:

Prof. Washington José De Souza
(Orientador)
UFRN

Prof. Anderson Luiz Rezende Mól
(Co-Orientador)
UFRN

Prof. Antônio Sérgio Araújo Fernandes
Membro

Profa. Joana Tereza Vaz De Moura
Membro

Prof. Marco Aurélio Marques Ferreira
Membro

Prof. Thiago Ferreira Dias
Membro

AGRADECIMENTOS

As palavras não exprimem a totalidade do agradecimento, mas, apresentam o sentimento de que sem esses, o trabalho não seria concluído:

A Deus, pela oportunidade de burilamento moral e emocional.

A meus familiares: pais, Carlos e Jocerice, esposa, Cláudia, e irmãos por estarem sempre próximos.

Ao professor Washington José de Souza, pela sua disponibilidade e equilíbrio apresentados durante a disciplina de Fundamentos de Gestão Social e elaboração da tese, mesmo com muitas outras atividades profissionais.

Ao professor Anderson Luiz Rezende Mól, pela sua paciência e atenção dispensadas a minha pessoa durante o processo de elaboração da tese, principalmente durante a análise dos dados e estatística.

À professora Rebecca Nesbitt por ter me recebido durante o estágio de doutorando com grande atenção e respeito na University of North Carolina at Charlotte.

À Universidade Federal do Rio Grande do Norte pela oportunidade.

À Universidade Federal da Paraíba e ao Departamento de Administração pela concessão de afastamento, permitindo a conclusão deste doutoramento.

Ao Programa de Pós-graduação em Administração da UFRN pelo acolhimento.

Aos professores do programa, pelos conhecimentos e experiências.

Aos funcionários do programa, pela atenção e dedicação, especialmente Beth e Thiago.

A CAPES – Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior que financiou a bolsa de estágio de doutorando no exterior.

Aos colegas do Gerqual, em especial, Abdon, Juarez, Marcos, Leandro e Clarisse e da turma pela ajuda nos momentos que não estava presencialmente em Natal.

A Ivan e Guilherme, que me auxiliaram sobremaneira na coleta de dados.

À Pastoral da Criança que nos auxiliou sempre que necessário para a execução desta tese. Mas, especialmente, por ter acreditado nela.

À Diocese de Pesqueira/PE, na pessoa da Sra Maria Adrianna e aos voluntários que participaram da pesquisa, demonstrando sempre a essência dos seus trabalho: servir.

E aqueles que, de alguma forma, ajudaram na confecção deste estudo.

Obrigado

RESUMO

O presente estudo propôs modelo estrutural que identificasse os motivos que levam indivíduos a se tornar voluntário, manter-se e deixar de executar tal tipo de trabalho. O espaço empírico foi a Pastoral da Criança - Organismo de ação social da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB) - instituição de base comunitária que tem seu trabalho baseado na solidariedade e na partilha do saber. O referencial teórico apresentou o contexto no qual está o voluntariado, em nível mundial e nacional. Em seguida discutiu os diversos conceitos de voluntariado e apresentou os modelos teóricos de motivação voluntária. Os estudos de Mostyn (1983) e os estudos conduzidos pela BEPEGE - Base de Estudos e Pesquisas em Estratégias e Políticas de Gestão na sua linha de pesquisa GERQUAL - Gestão de Recursos Humanos e Qualidade Organizacional da Universidade Federal do Rio Grande do Norte como Carvalho e Souza (2006), Souza, Medeiros e Fernandes (2006), Souza et al (2009, 2010), Cavalcante et al (2011a, 2011b, 2011c, 2011d) foram as principais referências teóricas para a construção do modelo que foi testado. A coleta de dados foi feita por meio de questionário fechado com 71 indicadores, em 2 visitas a cidades da Diocese de Pesqueira/PE. A primeira coleta de dados ocorreu no período entre 30 de maio e 3 de junho de 2011, na cidade Buique /PE e a segunda coleta aconteceu na cidade de Pesqueira/PE, no Seminário São José, no período entre 6 e 8 de julho de 2011. Foram aplicados 720 questionários. A amostra foi dividida em duas partes. Na primeira foi feita a Análise Fatorial Exploratória e na segunda a Análise Fatorial Confirmatória, por meio da Modelagem das Equações Estruturais. O exame dos resultados alcançados pelos modelos das expectativas, dos motivos de entrada, dos motivos de permanência e dos motivos de saída permite afirmar que todas as hipóteses foram aceitas. Assim a motivação do voluntário da Pastoral da Criança pode ser explicada por um conjunto de interações entre esses cinco constructos: Altruísmo, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado.

Palavras chave: trabalho voluntário; motivação no trabalho voluntário; gestão de ONGs

ABSTRACT

The present study has proposed a structural model to identify the reasons why individuals become voluntary, keep and exit this type of work. The empirical space was the Pastoral da Criança - social action agency of the National Conference of Bishops of Brazil (CNBB) - community-based institution that has its work based on solidarity and the sharing of knowledge. The theoretical framework has the context in which are volunteering studies in Brazilian and world level. Then discuss the various concepts of volunteering and presented the theoretical models of volunteer motivation. Studies of Mostyn (1983) and studies conducted by the BEPEGE-Base for Studies and Research in Management Policies and Strategies - in their line of research GERQUAL - Human Resource Management and Organizational Quality - of the Federal University of Rio Grande do Norte as Carvalho e Souza(2006), Souza, Medeiros e Fernandes (2006), Souza et al (2009, 2010), Cavalcante et al (2011a, 2011b, 2011c, 2011d) were the main theoretical references for the construction of the model that was tested. Data collection was done through a survey with 71 indicators, in 2 visits to cities from the Diocese of Pesqueira, Pernambuco. The first data collection occurred in the period between May 30 and June 3, 2011, in Buique/PE and the second collection happened in Pesqueira/PE, in St. Joseph Seminary, in the period between July 6-8, 2011. 720 questionnaires were collected. The sample was divided into two parts. Exploratory Factor Analysis was applied in first part and Confirmatory Factor Analysis - structural equation modeling - in the second half. The examination of the results achieved by the expectations, reasons for entry, reasons for staying and exit reasons showed that all hypotheses were accepted. So the motivation of voluntary Pastoral da Criança can be explained by a set of interactions between these five constructs: Altruistic, Affectionate, Amiable, Adjusted and Astute.

Keywords: volunteer work; motivation in volunteer work; NGO management

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Modelo teórico (Expectativas, Motivos de Entrada e Motivos de Permanência) com 5 fatores	75
Figura 2: Modelo teórico dos Motivos de Saída	75
Figura 3: Estágios para operacionalização da Modelagem das Equações Estruturais	83
Figura 4: Modelo Proposto para as Expectativa dos Voluntários	97
Figura 5: Modelo ajustado das "Expectativas"	103
Figura 6: Modelo Proposto para os Motivos de Entrada dos Voluntários	104
Figura 7: Modelo ajustado dos "Motivos de Entrada"	111
Figura 8: Modelo Proposto para os Motivos de Permanência dos Voluntários	112
Figura 9: Modelo ajustado dos "Motivos de Permanência"	118
Figura 10: Modelo Proposto para os Motivos de Saída dos Voluntários	119
Figura 11: Modelo ajustado dos "Motivos de Saída"	125
Figura 12: Modelo ajustado das Expectativas gerado na Fase Exploratória	175
Figura 13: Modelo ajustado dos Motivos de Entrada gerado na Fase Exploratória.....	183
Figura 14: Modelo ajustado dos Motivos de Permanência gerado na Fase Exploratória.....	191
Figura 15: Modelo ajustado dos Motivos de Saída gerado na Fase Exploratória	199
Gráfico 1: Tempo de atuação na ONG	17
Gráfico 2: Gastos do 3º Setor comparado às maiores economias	24
Gráfico 3: Empregos do 3º Setor comparado a importantes setores industriais em cada país.	25
Gráfico 4: % no emprego formal em cada país	26
Gráfico 5: Setores em cada região, em %	26
Gráfico 6: Fontes de financiamento, em %	27
Gráfico 7: Criação de empregos formais entre 1990 e 1995	28
Quadro 1: Países pesquisados.....	21
Quadro 2: Características de organização não governamental	23
Quadro 3: Classificação das ONGs pelo ICNPO	23
Quadro 6: Características do trabalho voluntário	40
Quadro 7: Datas e Fatos Ligados ao Voluntariado no Brasil	41
Quadro 8: Resumo dos conceitos de voluntário apresentados	43
Quadro 9: Funções do voluntariado e exemplos de indicadores do Inventário das Funções do Voluntário (VFI).....	48
Quadro 10: Motivos para voluntariar	49
Quadro 11: Detalhes da 1ª amostragem.....	54
Quadro 12: Amostra definitiva por fonte de pesquisa.....	54
Quadro 13: Características da descrição dos dados.....	55
Quadro 14: Trabalhos e referências usadas	55
Quadro 15: Trabalhos e metodologias utilizadas	58
Quadro 16: Trabalhos e resultados alcançados.....	59
Quadro 17: Categorias e Indicadores.....	65
Quadro 18: Síntese de motivos de adesão, expectativa, permanência e desligamento nas comunidades de Ponta Negra e Gramoré	66
Quadro 19: Indicadores e respectivas fontes do Fator "Altruísta"	69

Quadro 20: Indicadores e respectivas fontes do Fator "Afetivo"	70
Quadro 21: Indicadores e respectivas fontes do Fator "Amigável"	70
Quadro 22: Indicadores e respectivas fontes do Fator "Ajustado"	71
Quadro 23: Indicadores e respectivas fontes do Fator "Ajuizado"	72
Quadro 24: Indicadores e respectivas fontes dos Motivos para Saída	72
Quadro 25: Características do instrumento – conteúdo das três primeiras partes	73
Quadro 26: Características sócio-demográficas da amostra.....	80
Quadro 27: Características da Análise Fatorial	80
Quadro 28: Índices de avaliação da qualidade do ajustamento do modelo	82
Quadro 29: Fatores e respectivos fatores do constructo "Motivos de Saída"	96
Quadro 30: Fórmulas para cálculo da confiabilidade composta e da variância extraída	100
Quadro 31: Fórmulas para cálculo da confiabilidade composta e da variância extraída	107
Quadro 32: Fórmulas para cálculo da confiabilidade composta e da variância extraída	115
Quadro 33: Perfil dos Voluntários e Questões Associadas	156
Quadro 34: Características e quantidade de fatores gerados	159
Tabela 1: Consistência interna dos indicadores.....	85
Tabela 2: KMO e Teste de Bartlett do construto "Altruísta	85
Tabela 3: Comunalidades do construto Altruísta	86
Tabela 4: Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Altruísta.....	86
Tabela 5: KMO e Teste de Bartlett do construto Afetivo.....	87
Tabela 6: Comunalidades do construto Afetivo	88
Tabela 7: Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Afetivo	88
Tabela 8: KMO e Teste de Bartlett do construto Amigável	89
Tabela 9: Comunalidades do construto Amigável.....	89
Tabela 10: Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Amigável.....	90
Tabela 11: KMO e Teste de Bartlett do construto Ajustado	91
Tabela 12: Comunalidades do construto Ajustado	91
Tabela 13 Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Ajustado	91
Tabela 14: KMO e Teste de Bartlett do construto Ajuizado	92
Tabela 15: Comunalidades do construto Ajuizado.....	93
Tabela 16 Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Ajuizado	93
Tabela 17: Dados da Confiabilidade dos constructos dos Motivos de Saída.....	94
Tabela 18: KMO e Teste de Bartlett do modelo dos motivos de Saída.....	94
Tabela 19: Comunalidades dos indicadores dos motivos de Saída	95
Tabela 20 Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Ajuizado	95
Tabela 21 : Medidas de ajustamento do modelo de expectativas do voluntário	98
Tabela 22: Medidas do ajustamento do modelo reespecificado das expectativas do voluntário comparado ao modelo inicial especificado.....	99
Tabela 23: Estimativas do modelo reespecificado das expectativas do trabalhador voluntario	101
Tabela 24: Matriz de variâncias extraídas e compartilhadas dos constructos	102
Tabela 25 : Medidas de ajustamento do modelo de expectativas do voluntário	105
Tabela 26: Medidas do ajustamento do modelo reespecificado dos motivos de entrada do voluntário comparado ao modelo inicial especificado	106
Tabela 27: Estimativas do modelo reespecificado dos motivos de entrada voluntario	108
Tabela 28: Matriz de variâncias extraídas e compartilhadas dos constructos dos motivos de entrada	110
Tabela 29: Medidas de ajustamento do modelo dos motivos de permanência do voluntário	113

Tabela 30: Medidas do ajustamento do modelo reespecificado dos motivos de permanência do voluntário comparado ao modelo inicial especificado	114
Tabela 31: Estimativas do modelo reespecificado das expectativas do trabalhador voluntario	116
Tabela 32: Matriz de variâncias extraídas e compartilhadas dos constructos	117
Tabela 33 : Medidas de ajustamento do modelo dos motivos de saída do voluntário	120
Tabela 34: Medidas do ajustamento do modelo reespecificado dos motivos de saída do voluntário comparado ao modelo inicial especificado	121
Tabela 35: Fórmulas para cálculo da confiabilidade composta e da variância extraída.....	122
Tabela 36: Estimativas do modelo reespecificado dos motivos de saída do trabalhador voluntario.....	123
Tabela 37: Matriz de variâncias extraídas e compartilhadas dos constructos	124
Tabela 38: Validade e os testes da análise fatorial	157
Tabela 39: matrizes com respectivos fatores gerados e cargas fatoriais	158
Tabela 40: Consistência interna dos indicadores.....	174
Tabela 41: KMO e Teste de Bartlett do construto "Altruísta	174
Tabela 42: Comunalidades do modelo de expectativas - Constructos e Valores	175
Tabela 43 Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Ajuizado	175
Tabela 44: Medidas do ajustamento do modelo reespecificado das expectativas do voluntário comparado ao modelo inicial especificado.....	176
Tabela 45: correlações executadas no modelo confirmatório das expectativas do voluntário	178
Tabela 46: Estimativas do modelo reespecificado das expectativas do trabalhador voluntario	179
Tabela 47: Matriz de variâncias extraídas e compartilhadas dos constructos	180
Tabela 48: Consistência interna dos indicadores.....	181
Tabela 49: KMO e Teste de Bartlett do construto "Altruísta"	181
Tabela 50: Comunalidades do modelo de expectativas - Constructos e Valores	182
Tabela 51 Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Ajuizado	182
Tabela 52: Estimativas do modelo reespecificado das expectativas do trabalhador voluntario	184
Tabela 53: correlações executadas no modelo confirmatório dos motivos de entrada do voluntário.....	185
Tabela 54: Estimativas do modelo reespecificado dos Motivos de Entrada do trabalhador voluntário.....	187
Tabela 55: Matriz de variâncias extraídas e compartilhadas dos constructos	188
Tabela 56: Consistência interna dos indicadores.....	189
Tabela 57: KMO e Teste de Bartlett do construto "Altruísta	190
Tabela 58: Comunalidades do modelo de expectativas - Constructos e Valores	190
Tabela 59 Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Ajuizado	190
Tabela 60: Estimativas do modelo reespecificado das expectativas do trabalhador voluntario	192
Tabela 61: correlações executadas no modelo confirmatório dos motivos de entrada do voluntário.....	193
Tabela 62: Estimativas do modelo reespecificado das expectativas do trabalhador voluntario	195
Tabela 63: Matriz de variâncias extraídas e compartilhadas dos constructos	196
Tabela 64: Consistência interna dos indicadores.....	197
Tabela 65: KMO e Teste de Bartlett do modelo dos motivos de saída	197
Tabela 66: Comunalidades dos indicadores dos motivos de Saída	198

Tabela 67: Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Ajuizado.....	198
Tabela 68: Estimativas do modelo reespecificado dos motivos de saída voluntario.....	200
Tabela 69: correlações executadas no modelo confirmatório dos motivos de saída do voluntário.....	200
Tabela 70: Estimativas do modelo reespecificado dos motivos de saída do voluntario.....	201
Tabela 71: Matriz de variâncias extraídas e compartilhadas dos constructos	202

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	13
1.2 Objetivos.....	18
1.2.1 Objetivo geral	18
1.2.2 Objetivos específicos.....	18
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	20
2.1 Terceiro Setor, Setor Não Lucrativo, Setor Independente, Setor Voluntário.....	20
2.2 O que é trabalho voluntário?	33
2.3 Voluntariado e motivação.....	46
3. MODELO TEORICO PROPOSTO	63
3.1 Variáveis para Construção do Modelo	63
4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	77
5. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	84
5.1 Análise Fatorial Exploratória e avaliação da Confiabilidade e Validade do instrumento	84
5.1.1 Constructo "Altruísta"	85
5.1.2 Constructo "Afetivo"	87
5.1.3 Constructo "Amigável".....	89
5.1.4 Constructo "Ajustado"	90
5.1.5 Constructo "Ajuizado"	92
5.1.6 Motivos de "Saída"	94
5.2 Modelagem dos constructos: confirmando as hipóteses.....	96
5.2.1 As expectativas dos voluntários	96
5.2.2 Os motivos de entrada voluntários	104
5.2.3 Os motivos de permanência dos voluntários	111
5.2.4 Os motivos de saída dos voluntários	119
5.3 Discussão dos Resultados.....	125
6. CONCLUSÕES	134
REFERÊNCIAS	140
APÊNDICES:	151
APÊNDICE 1: 1ª versão do Instrumento	151
APÊNDICE 2: Teste da 1ª versão do Instrumento	156
1. Análise Fatorial Exploratória e avaliação da Confiabilidade e Validade da 1ª versão do instrumento.	156
1.1 Confiabilidade e testes da análise fatorial	156
1.2 Análise das matrizes fatoriais de cada variável – entrada, expectativa, permanência e saída.....	157
APÊNDICE 3: 2ª versão do instrumento de coleta de dados	160
APÊNDICE 4: Variáveis e códigos correspondentes.....	164
APÊNDICE 5: Modelo das expectativas dos voluntários - resultados gerados pelo software	166
APÊNDICE 6: Modelo dos motivos de entrada dos voluntários - resultados gerados pelo software	168
APÊNDICE 7: Modelo dos motivos de permanência dos voluntários - resultados gerados pelo software.....	170
APÊNDICE 8: Modelo dos motivos de saída dos voluntários - resultados gerados pelo software	172

APÊNDICE 9: Resultados fase confirmatória do modelo das expectativas do voluntário	174
APÊNDICE 10: Resultados fase confirmatória do modelo dos motivos de entrada do voluntário.....	181
APÊNDICE 11: Resultados fase confirmatória do modelo dos motivos para permanência do voluntário.....	189
APÊNDICE 12: Resultados fase confirmatória do modelo dos motivos para saída do voluntário.....	197
APÊNDICE 13: Produção Acadêmica derivada das atividades executadas	203

1. INTRODUÇÃO

A motivação do trabalhador voluntário tem sido objeto de pesquisa em diversos estudos na área do terceiro setor especialmente desde os anos 1980. Os trabalhos de Wilson (2000), Clary, Snyder e Ridge (1992), Clary e Snyder (1999), Bussell e Forbes (2002), Cnaan e Amroffell (1994), Cnaan, Handy e Wadsworth (1996), Penner (2002), no exterior, e os de Figueiredo (2005), Souza, Lima e Marques (2008), Sampaio (2006), Souza e Carvalho (2006), Piccoli (2009) e Vervloet (2009), em contexto brasileiro, são exemplos de esforços acadêmicos no sentido de entender os motivos que conduzem indivíduos a investir tempo e empenho nesta atividade.

Este período parece estar relacionado ao crescimento de organizações solidárias e sociais. Estudos em diversos países reforçam essa interpretação. Bussell e Forbes (2002) destacam que os últimos 20 anos viram fundamental reavaliação da política social que resulta no surgimento de um novo papel grupos voluntários no Reino Unido. Para eles, o *Welfare-state* e o desenvolvimento das comunidades agora dependem do envolvimento do setor associativo e voluntário.

Salamon (1995, 1999) reforça esta constatação afirmando que a atenção que essas organizações têm recebido é em grande parte devido à "crise do Estado" em andamento desde o fim dos anos 1970, em praticamente todas as partes do mundo. Este fenômeno é um sério questionamento às tradicionais políticas de bem-estar em grande parte do Norte desenvolvido, em decepções sobre o progresso de desenvolvimento liderado pelo Estado em partes significativas Sul em desenvolvimento, no colapso do experimento do socialismo de Estado na América Central e Europa Oriental, e, em preocupações sobre a degradação ambiental que continua a ameaçar a saúde e a segurança humana em todos os lugares. O questionamento do Papel do Estado chamou a atenção para as organizações da sociedade civil que atuam em todo o mundo.

Além disso, ou talvez, em consequência disso, motivados em parte por crescentes dúvidas sobre a capacidade do Estado para lidar sozinho com o bem-estar social, desenvolvimento e meio ambiente, problemas que enfrentam as nações atualmente, essas organizações estão crescendo em número e escala. Também, tem contribuído com esse crescimento de organizações da sociedade civil, a revolução das comunicações e a expansão impressionante da classe média educada que está frustrada com a falta de expressão política e econômica que os confrontou em muitos lugares (SALAMON, 1995 e 1999).

Montaño (2002) e Souza (2008) contribuem com esta percepção de que o crescimento é reflexo dos problemas enfrentados pela sociedade, especialmente, devido à crise de financiamento do Estado e ao simultâneo acirramento de relações de mercado. Em 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. O aumento do número dessas organizações poderia ser justificada pelo custo com pessoal e pela estrutura mais flexível por elas apresentadas, o que conduziria a um melhor atendimento às necessidades dos cidadãos.

Landim (2000) reforça esta hipótese quando diz que as ONGs começaram a proliferar no início dos anos 1990, reunindo o ativismo político à caridade religiosa. Um exemplo, citado por ela, é o caso da Campanha contra a Fome, criada por Herbert de Souza.

Os dados a seguir demonstram empiricamente este crescimento. Os últimos números divulgados pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) mostram que em sete anos, de 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 GIFE - Grupo de Institutos, Fundações e Empresas 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). Sobre este estudo Landim (2005) comenta que o Brasil viveria uma espécie de *'boom'* do terceiro setor e que isso demonstraria maior mobilização da sociedade brasileira.

Uma das peculiaridades dessas novas formas organizacionais é o tipo de vínculo que é estabelecido entre indivíduo e atividade. E este tipo de organização pode ser formado por trabalhadores formais e por voluntários. É neste momento que o estudo de trabalhadores voluntários começa a fazer sentido, pois, há uma série de diferenças entre estes grupos de trabalhadores. Por exemplo, voluntários têm carga horária menor, entre 4 e 6 horas semanais, e são menos influenciados pela cultura da organização da qual fazem parte. Voluntários não são motivados, nem sancionados, por mudanças salariais. As motivações são, portanto, as principais diferenças entre trabalhadores pagos e voluntários. Essas diferenças entre expectativas e experiências geram teorias e práticas de gestão específicas para entender a natureza da gestão do voluntariado (BRUDNEY e MEIJS, 2009; CNAAN e CASCIO, 1998; LIAO-TROTH, 2001).

Neste contexto, para Wilson (2000, 2008), a motivação tem importante papel nos estudos sobre o voluntariado. Para Musick e Wilson (2008) as motivações de um indivíduo podem ajudar a definir se a atividade que está sendo executada pode, ou não, ser considerada voluntária. Literatura no tema (MCCURLEY & LYNCH, 1998; MOSTYN, 1983; WILSON, 2000; HUNSTINX, 2010) indica que a motivação no 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 e até de egoísmo.

Nota-se, assim, a existência de motivos diversos para se filiar ao trabalho voluntário. Usualmente parece haver uma combinação de altruísmo e egoísmo na razões declaradas pelos voluntários para justificar as suas escolhas para se juntar a esta atividade. Essa mistura, para Martin (1994), Til (1994) e Yeung (2004), é a regra, e não, exceção, quando se concluem estudos acerca da motivação voluntária.

Além dessa distinção de razões para se juntar a esta atividade, Wilson (2000) também sugere que sejam tomados alguns cuidados com o estudo do tema. Não se deve estudar várias instituições que fazem atividades distintas, mesmo que eminentemente voluntárias, pois, elas podem ter naturezas distintas. Um grupo de bombeiros voluntários ou mesmo da defesa Civil não deve ser estudado sob o mesmo enfoque de uma escola que tenha, no seu quadro de funcionários, educadores voluntários. Para ele,

Um problema é que o termo genérico "voluntariado" abrange um vasto conjunto de atividades muito díspares. Provavelmente não é frutífero tentar explicar todas as atividades com a mesma teoria, nem tratar todas as atividades como se fossem a mesma coisa e que teriam as mesmas consequências. As taxonomias de voluntariado que são utilizadas para diferenciá-lo são categorias "populares" (por exemplo, relacionados à educação ou ajuda a idosos), e há pouca razão para acreditar estas categorizações são úteis (p. 233-234).

Diante deste contexto, a temática da motivação do trabalhador voluntário revela sua importância, mesmo que o estudos no tema ainda sejam considerados incipientes e que algumas lacunas ainda sejam motivo de debates. No último relatório da ONU sobre o voluntariado no mundo - *State of the World's Volunteerism Report 2011* - a Coordenadora Executiva, Flavia Pansieri, afirma no prefácio:

Na elaboração deste primeiro relatório das Nações Unidas sobre o voluntariado, nos deparamos com diversas lacunas de definição e de metodologia. Estamos bem cientes de que outros estudos e

e pesquisas são necessários para refinar nossa compreensão da natureza e extensão desta atividade humana. Este relatório representa o ponto de partida para um debate mais amplo, não uma solução definitiva. Nos próximos anos, pretendemos aprofundar nossa compreensão das **motivações**, âmbito, valores e impacto do voluntariado em todo o mundo. (p. v)

A partir deste contexto, o presente estudo delinea os motivos do trabalho voluntário na Pastoral da Criança, tomando como referência experiências de voluntários desta organização. Organismo de ação social da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), a Pastoral da Criança é uma instituição de base comunitária que tem seu trabalho baseado na solidariedade e na partilha do saber por meio de trabalho assistencial que se configura como política de interesse público não estatal. Atua em todo território nacional e tem como principal atividade o desenvolvimento da criança desde o nascimento até os seis anos de idade. A Pastoral conta com cerca de 267.000 voluntários e atende 1,9 milhão de crianças em 42.020 comunidades de 4.063 municípios. Pela vasta quantidade de voluntários e interesse na área de estudos do trabalho voluntário, a Pastoral da Criança foi escolhida para ser pesquisada. Inclusive a instituição teve uma diminuição de cerca de 14% dos seus voluntários no ano passado em todo país, mas, quando consideradas as regiões brasileiras, o Nordeste obteve a maior porcentagem: 17%. (PASTORAL DA CRIANÇA, 2011).

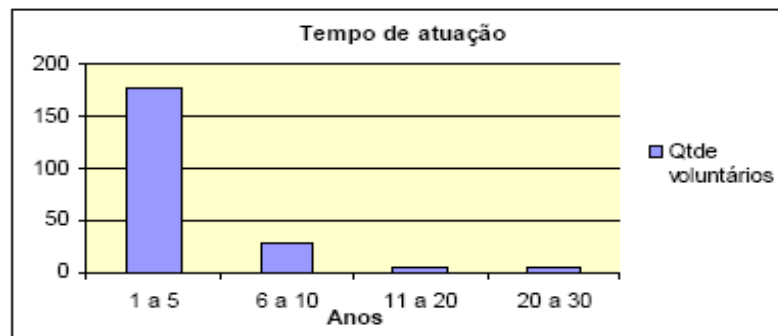
Esses números demonstram a relevância da Organização na promoção do desenvolvimento infantil no país e no quantitativo de voluntários, ativos e permanentes, e, por isso, é ambiente privilegiado para o estudo de motivos relacionados à atividade voluntária. Landim (2000) reforça a escolha desta instituição quando afirma que, no Brasil o principal motivador da ação voluntária é a religião, reforçada por laços pessoais. Assim, a Pastoral da Criança é uma organização que se enquadra nestas características e, inclusive, declara em sua missão que suas atividades estão "fundamentadas na fé cristã".

Além disso, as inquietações derivadas das interpretações e observações pessoais acerca do vínculo "indivíduo x organização", principalmente na satisfação dos objetivos de cada um deles, é também causa da escolha do tema de pesquisa ora proposto. Também a experiência deste pesquisador com trabalhos voluntários despertou o interesse em pesquisar os motivos que levam as pessoas a doar seu tempo e conhecimento a um trabalho não remunerado financeiramente.

Portanto, são plausíveis potenciais contribuições para o aprimoramento na gestão de pessoas na organização estudada e possíveis testes em outras instituições com perfil

semelhante. Logo, se espera chegar a resultados que sejam relevantes para o melhor entendimento do comportamento organizacional em ações voluntárias, mas, principalmente, oferecer subsídios à Pastoral da Criança para que ela possa gerenciar a rotatividade de voluntários. Este fenômeno já foi abordado por Cavalcante (2005) em contexto de pesquisa semelhante, com treze ONGs da cidade de Natal/RN, tendo sido observado que 62,34% dos voluntários permanecem por até dois anos, o que demonstra elevada rotatividade, conforme gráfico a seguir.

Gráfico 1: Tempo de atuação na ONG



Fonte: Cavalcante (2005)

E este estudo é também relevante em nível nacional, já que Cavalcante et al (2011) observou, após pesquisa em artigos, dissertações e teses, na área de Administração, no Brasil, a escassez de trabalhos específicos em motivação no trabalho voluntário: apenas 20 estudos nos últimos 10 anos no tema. Todos utilizaram instrumentos de coleta de dados qualitativos, especialmente entrevistas. Portanto, buscar um melhor entendimento do trabalho voluntário, baseando-se em uma perspectiva quantitativa, reforça a contribuição teórico-metodológica deste trabalho.

Deve ser destacado que este trabalho é a continuação de sucessivos projetos de pesquisa que vem sendo conduzido pelo orientador desta tese, iniciado em 2003 com pesquisa qualitativa que redundou no texto "Pobres do ter, ricos no ser: trabalho voluntário na Pastoral da Criança" de Carvalho e Souza (2007) que teve como amostra estudantes, também voluntários da Pastoral da Criança em Natal/RN. Pesquisa seguinte utilizou como amostra grupos pertencentes à mesma instituição em Natal/RN (FERNANDES, 2006), mas que prestam trabalho em bairros diferentes. Observou-se que os motivos para executar este tipo de trabalho voluntário foram distintos, uma vez que existiam contextos e processos diversos de socialização de voluntários e de assistidos. É pois, diante deste contexto, que emerge a seguinte questão central:

Que motivos conduzem indivíduos a se tornar voluntário, permanecer e deixar de ser voluntário na Pastoral da Criança?

1.2 Objetivos

Vergara (1998) recomenda que os objetivos de pesquisa devem guardar estreita sintonia com o problema, por consistirem nos resultados a serem alcançados. Para Lakatos e Marconi (1992), o objetivo geral de um projeto de pesquisa deve dar ao leitor uma visão geral e abrangente do assunto a ser pesquisado e deve vincular-se diretamente ao significado da própria tese proposta no projeto. Desta forma, os objetivos deste projeto são assim propostos:

1.2.1 Objetivo geral

Compreender os motivos que levam indivíduos a tornar-se, manter-se e deixar de executar trabalho voluntário tomando como espaço empírico a Pastoral da Criança.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Validar modelo de conceitual de motivações para o voluntarismo a partir da Pastoral da Criança;
- b) Identificar motivos que conduzem indivíduos ao trabalho voluntário;
- c) Conhecer, nos voluntários, motivos que os mantêm na atividade voluntária; e
- d) Delinear motivos geradores do desligamento do trabalho voluntário.

Não se tem a pretensão de esgotar a reflexão sobre gestão de voluntários, mas, sim, de trazer dados que possibilitem melhor entendimento deste contexto e de permitir a continuidade de pesquisas.

Assim, para tratar de razões que conduzem indivíduo a fazer parte de uma organização voluntária, a tese está assim estruturada: caracterização do problema de pesquisa, acompanhada da justificativa para o estudo e seus objetivos. Em seguida, é feita a apresentação de quadro teórico referente ao tema pesquisado (motivos do trabalho voluntário) seguido de um capítulo com a construção do modelo teórico em teste e dos procedimentos metodológicos adotados. Em seguida, são apresentados e discutidos os resultados alcançados

e as conclusões. No apêndice são mostradas as duas versões do instrumento de coleta de dados, os resultados da análise de dados nas fases exploratória e confirmatória e a produção bibliográfica derivada das etapas de construção desta tese.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A definição do referencial teórico requer escolhas por parte do pesquisador que demandam respostas a questões como: que teorias usar? quais autores devem ser citados? Para ajudar nesta tarefa, deve-se saber que as escolhas teóricas devem permitir que o estudo tenha suporte para a coleta, análise de dados e conclusões. Assim, este referencial teórico apresenta o contexto do voluntariado em nível mundial e nacional. Este setor pode ser nomeado de Terceiro Setor, setor não lucrativo (*Non-Profit Sector*) ou mesmo setor público não-estatal, conforme observado por Alves (2002). Os diversos conceitos de voluntariado e os modelos teóricos de motivação voluntária são temas igualmente contemplados.

2.1 Terceiro Setor, Setor Não Lucrativo, Setor Independente, Setor Voluntário...

Limitar conceitos em qualquer área de estudos não é tarefa fácil. Há o risco de má interpretação de alguma teoria, ou mesmo de tratamento superficial. Em ciências sociais há o agravante de que os termos se multiplicam, mesmo tratando do mesmo objeto. Tais classificações são justificadas pela subjetividade que permeia este ambiente de estudos, mas, mesmo assim, algumas classificações parecem carecer de evidências empíricas. O contexto de pesquisa deste trabalho igualmente apresenta esta característica. Proliferam-se as classificações para ele: terceiro setor, setor independente, sociedade civil, entre outros. Assim, este item do referencial teórico busca apresentar o contexto do Setor Não-lucrativo em nível mundial e nacional.

A importância deste setor em nível mundial, já foi apresentada por autores como Putnam (1993), Connors (1995), Fukuyama (1995), Salamon e Anheier (1995), Salamon et al (1999), Hall (2005) e Til (1994). Por consequência, as teorias que buscam explicar este fenômeno também são muitas. Entretanto para Salomon e Anheier (1998) estas mesmas teorias nem explicam o que estimulou o desenvolvimento deste setor, nem apresentam o devido teste empírico de suas hipóteses conceituais. Alves (2002) também concorda com a existência desse dissenso e diz que muito se discute este setor e que pouco se conhece sobre esse termo. Para estes autores apesar da existências dessas teorias, elas estão limitadas a seus países e usam variáveis diferentes para classificar o Setor não lucrativo.

Diante desta lacuna, o The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies (CCSS), por meio de Salamon et al (1999), publicou estudo que delineou este setor em diversos países nas Américas, Europa, Ásia e Oriente Médio, conforme quadro a seguir.

Quadro 1: Países pesquisados

Oeste Europeu		Centro e Leste Europeu	
Alemanha	Finlândia	Eslováquia	Romênia
Áustria	Holanda	Hungria	República Tcheca
Bélgica	Irlanda		
Espanha	Reino Unido		
Outros Países desenvolvidos		América Latina	
Austrália	Japão	Argentina	México
Estados Unidos	Israel	Brasil	Peru
		Colômbia	

Fonte: Salamon et al (1999)

Salomon et al (1999), a exemplo de Hall (2006), Bales (1996), Courtney (1994) e Wilson e Pimm (1996), também concordam que o aumento deste setor está intimamente ligado à crise do Estado, onde as políticas de bem-estar adotadas foram questionadas em todo o mundo, seja nos países desenvolvidos do Norte ou mesmo nos em desenvolvimento do Sul. Mesmo assim, este setor ainda parece estar invisível para a maioria dos políticos, empresários e imprensa.

Souza (2008), Rodrigues (1997), Coelho (2000), Antunes (1999) e Silva (2004) concordam que, com a decretação da incapacidade do Estado na manutenção dos benefícios, que até então garantia, e dos serviços públicos, na quantidade necessária e na qualidade desejada pela população, advém uma série de reformas no Estado para combater sua crise. No Brasil, inclusive, o próprio Estado reconheceu o desgaste do modelo vigente à época e criou o Projeto de Reforma do Estado apresentado pelo MARE (Ministério da Administração e Reforma do Estado):

(...) reforma do Estado deve ser entendida dentro do contexto da redefinição do papel do Estado, que deixa de ser o responsável direto pelo desenvolvimento econômico e social pela via da produção de bens e serviços, para fortalecer-se na função de promotor e regulador desse desenvolvimento (BRASIL, MARE, 1995, p. 12).

Para Peroni (2006, 2010) e Souza (2008) tal cenário faz ressurgir a ideologia liberal. Para Andrioli (2005), esta ideologia prega que por meio do livre mercado as potencialidades humanas seriam, automaticamente, estimuladas em benefício de uma coletividade. Caberia ao Estado apenas um papel marginal: zelar pelo cumprimento dos dogmas do liberalismo,

limitando-se a atividades como educar os cidadãos para o exercício dos seus “direitos e deveres” e a repressão dos que viessem a subverter a nova ordem estabelecida.

Assim, o papel do Estado parece ter sido redefinido, uma vez que a crise no interior do capital determinava uma nova ordem: a do financiamento dos serviços e das políticas públicas por outros autores e não mais pelo Estado provedor. Então, a responsabilidade pela execução das políticas sociais deveria ser repassada para a sociedade: para os neoliberais através da privatização (mercado), e para a Terceira Via, pelo público não estatal (sem fins lucrativos) sob a alegação de que o custo com pessoal e com os processos burocráticos seriam inferiores àqueles inerentes ao serviço público-estatal e que a Organização Não governamental teria estrutura mais flexível e, portanto, maior dinamismo no atendimento às necessidades de segmentos populacionais em situação de vulnerabilidade (PERONI, 2006, 2010; SOUZA, 2008).

Não se trata, todavia, de uma diminuição do Estado, pois conforme Neto (2003) e Dupas (1999) mesmo com uma tendência mundial do Estado mínimo e a defesa do fim do *Welfare State*, verifica-se que nos países centrais as despesas com proteção social têm aumentado. De 1970 para 1992, as despesas de proteção social aumentaram seus percentuais quando considerado os PIB de cada país: Países Baixos, de 19,60% para 33%; Dinamarca, de 19,60% para 31,40%; França, de 18,90% para 29,20%; Luxemburgo, de 15,60% para 28%; Bélgica, de 18,70 para 27,80%; Alemanha, de 21,50% para 27,30%; Reino Unido, de 14,30% para 27,20%. Para os mesmo autores estes dados demonstram a necessidade de um Estado capaz de viabilizar serviços públicos essenciais a populações desprovidas de bens mínimos. O Estado de Providência, portanto, ainda que não retorne aos moldes do pós-guerra, tem um papel importante a cumprir nessa fase do capitalismo.

Entretanto este setor não surgiu com a crise do *welfare-state*. Para Borzarga e Defourny (2001), considerando uma abordagem institucional - pois, a ajuda informal, também pode ser considerada trabalho voluntário - o surgimento desse setor na história vem de épocas remotas, e destaca que os EUA, ao buscar se libertar do domínio inglês, teve sua população formando associações voluntárias que buscavam lutar contra o poder centralizador dos ingleses e sobreviver em regiões isoladas e, muitas vezes, inóspitas, o que os forçou a sobreviver sem o suporte do Estado.

Ellis e Campbell (2005) reforçam tal ponto de vista, afirmando que, desde a criação da primeira cidade nos EUA, em meados de 1607, os primeiros europeus entenderam que, apesar da terra ser tão inóspita e as estruturas familiares se submeterem muitas vezes à necessidade de comida e abrigo, havia necessidade de cooperação para a sobrevivência desses grupos.

Novamente Borzarga e Defourny (2001) dizem que apenas no fim do Sec. XIX é que estas associações voluntárias passaram a tomar a forma de um setor. Mas, somente nos anos 1970, segundo Smith (1991), é que a expressão “Terceiro Setor” começou a ser usada nos EUA para identificar um setor da sociedade no qual atuam organizações sem fins lucrativos, voltadas para a produção ou a distribuição de bens e serviços públicos. Koff (2009) também contribui com o debate e afirma que as raízes da participação civil datam da época que era colônia inglesa e que a história americana está baseada no voluntariado e no engajamento civil.

Assim, buscando limitar este conceito, será usada a classificação adotada pelo *The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies* (CCSS), apresentado por Salamon et al (1999) e Salamon e Anheier (1995). Neste estudo, eles sugerem que as organizações que atuam fora dos limites do mercado e do Estado apresentam as características descritas no quadro a seguir.

Quadro 2: Características de organização não governamental

Característica	Descrição
Institucionalizadas	legalmente constituídas
Privadas	não integrantes do aparelho de Estado
Sem fins lucrativos	não distribuem eventuais excedentes entre os proprietários ou diretores e que não possuem como razão primeira de existência a geração de lucros – podem até gerá-los desde que aplicados nas atividades fins
Auto governada	auto-administradas ou capazes de gerenciar suas próprias atividades
Voluntárias	podem ser constituídas livremente por qualquer grupo de pessoas, isto é, a atividade de associação ou de fundação da entidade é livremente decidida pelos sócios ou fundadores

Fonte: Salamon e Anheier (1995)

Alves (2002) também destaca que esta pesquisa é a que mais tentou integrar as diversas teorias que comentam este setor. Ainda destacando a relevância deste estudo, o IBGE (2004) faz uso da tipologia do *The Johns Hopkins Center for Civil Society Studies* para definir as características que uma organização deve apresentar para ser classificada como "instituição sem fins lucrativos" no Brasil.

Reconhecendo a ampla variedade de atividades executadas por este setor, Salamon et al (1999) e Salamon e Anheier (1995) pesquisaram os campos indicados no Quadro 3. Esta classificação está baseada no *The International Classification of Non-Profit Organisations* (ICNPO) e é a tipologia sugerida pela ONU (2003), agrupando as organizações pela similaridade de atividades.

Quadro 3: Classificação das ONGs pelo ICNPO

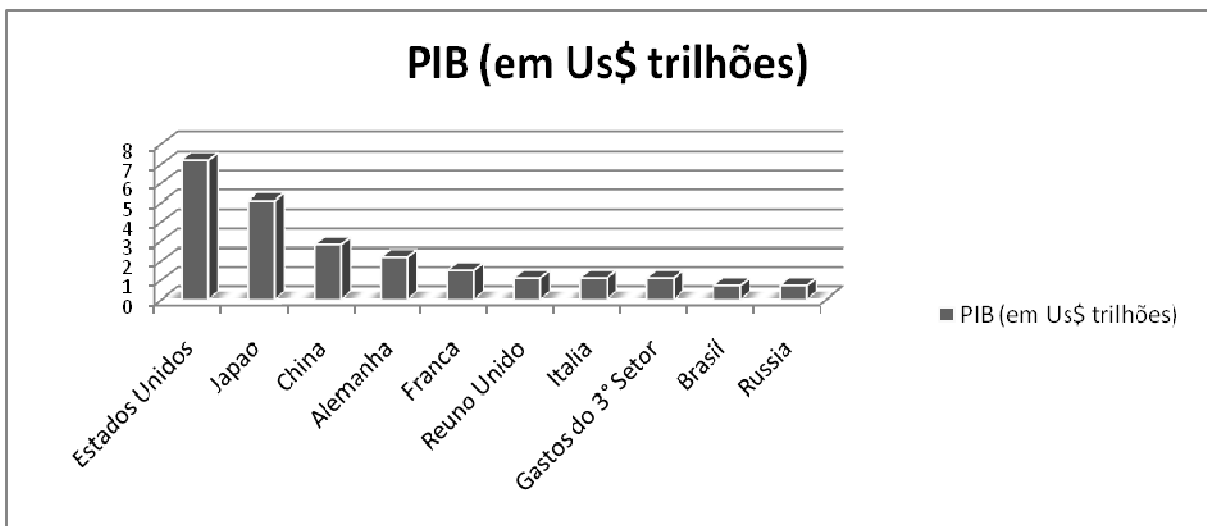
Grupo	Subgrupos	Grupo	Subgrupos
-------	-----------	-------	-----------

Cultura e recreação	Cultura e artes; esportes; recreação e outros clubes	Leis, ativismo e política	Organizações políticas e ativistas de direitos civis;
Educação e pesquisa	Educação primária, secundária e universitária; pesquisa	Filantropia e Promoção do Voluntariado	Intermediários de filantropia
Saúde	Hospitais e reabilitação; saúde mental; outros serviços de saúde	Atividades internacionais	Intercambio e programas culturais
Serviços sociais	Serviços sociais; refugiados e emergências; auxílio fin. e manutenção	Religião	Congregações e associações religiosas
Meio-ambiente	Meio ambiente; animais	Negócios e uniões profissionais	Cooperativas
Desenvolvimento e habitação	Desenvolvimento social econômico, habitação; emprego e treinamento	Outras	Qualquer uma que não se enquadre nas anteriores

Fonte: ONU (2003) e Salamon e Anheier (1995)

Com o fim da coleta de dados, Salamon et al, (1999) chegaram a algumas conclusões. Suas primeiras conclusões foram que, mesmo não fazendo parte diretamente do setor produtivo, o setor não lucrativo apresentou forte participação nas economias da maioria dos países, com elevados índices de empregos formais e gastos nas regiões pesquisadas. Ver quadro comparativo a seguir.

Gráfico 2: Gastos do 3º Setor comparado às maiores economias

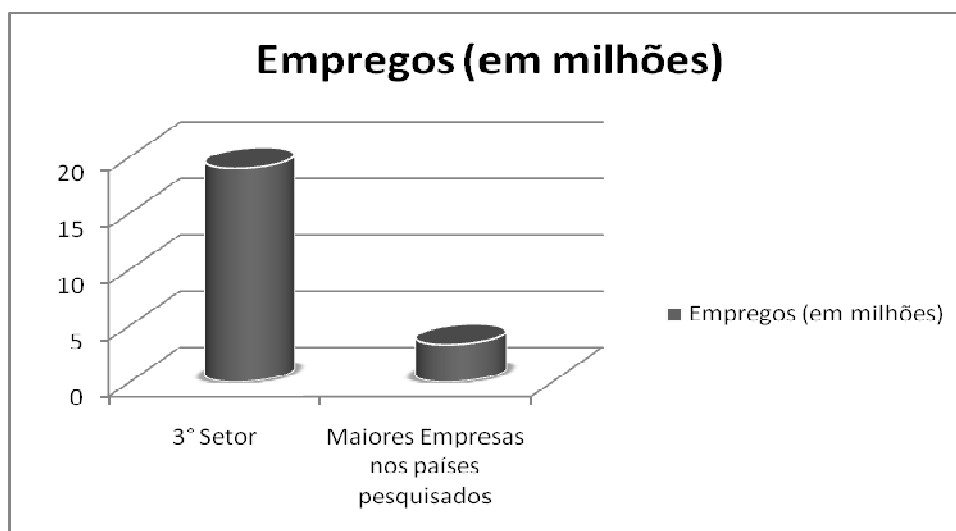


Fonte: Salamon et al, (1999)

Já na época da pesquisa, este setor apresentou montante de 1,1 trilhão de dólares e cerca de 19 milhões de trabalhadores formais - demonstrando que este setor também é um grande empregador - e voluntários, o que colocaria o setor como oitava maior economia do planeta. Mais pessoas trabalham nestes setores do que em setores industriais como o têxtil ou

o de papel e celulose nestes países. Os autores não incluíram o setor religioso, pela impossibilidade de coleta de dados em seis países. Com o acréscimo daqueles que foram pesquisados, mais 1,5 milhão de indivíduos seriam acrescentados ao grupo de trabalhadores formais. (SALAMON et al, 1999; SALAMON e ANHEIER, 1995)

Gráfico 3: Empregos do 3º Setor comparado a importantes setores industriais em cada país

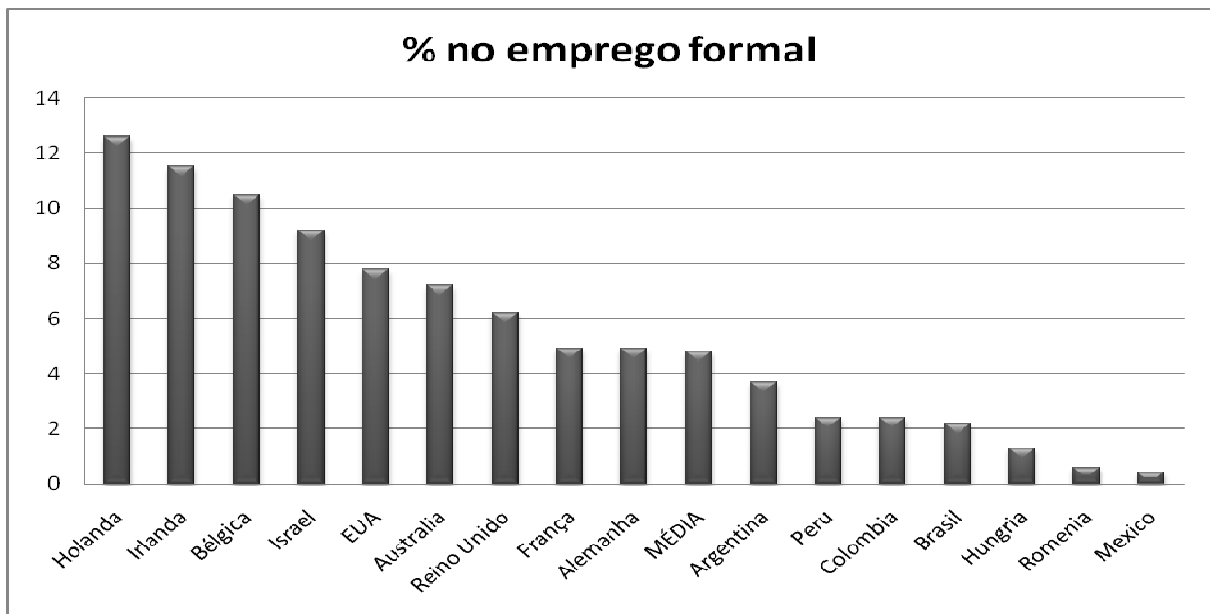


Fonte: Salamon et al, (1999)

Note-se que não foi considerado o valor econômico gerado pelos trabalhadores voluntários, mas, sim, por todos os que fazem parte deste setor, pois se o trabalho não fosse feito voluntariamente, possivelmente seria executado ou pelo Estado ou por uma empresa com fins lucrativos. Com o acréscimo desta variável, provavelmente este número se elevaria. Este dado não é melhor apresentado pois Salamon et al, (1999) reconhecem que a pesquisa não abrange o todo 3º Setor. Apesar disso, nos países e setores pesquisados, cerca de 28% da população dos 22 países doa seu tempo a Organizações Não lucrativas, isto acrescenta aos números de empregados formais no setor cerca de 10,6 milhões de trabalhadores. Quantitativamente, equivaleria à 41% de todos os funcionários do setor público nestes países, por exemplo.

A segunda conclusão é que este setor é heterogêneo, considerando o tamanho em cada país ou região. De maneira geral, o setor não lucrativo é maior nos países desenvolvidos. Os EUA não têm o maior setor do mundo, quando considerada a proporção deste setor nos trabalhadores formais de cada país. Países europeus como Holanda, Irlanda e Bélgica, têm maior participação do setor não lucrativo entre trabalhadores assalariados, conforme gráfico a seguir (SALAMON et al, 1999; SALAMON e ANHEIER, 1995).

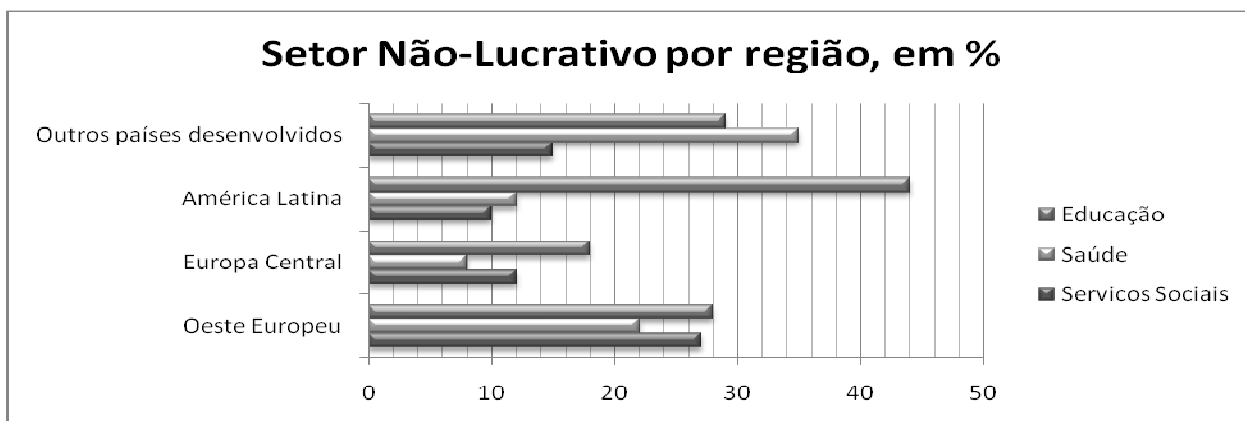
Gráfico 4: % no emprego formal em cada país



Fonte: Salamon et al (1999)

Outra conclusão é que os setores da educação (30%), saúde (20%) e serviços sociais (18%) agrupam a maioria dos trabalhadores formais deste setor. Por outro lado, quando apenas voluntários são considerados, os setores de recreação e serviços sociais alcançam cerca de 55% das atividades. Apesar desses dados, há grande variação quando são comparados países e regiões entre si. O quadro a seguir traz algumas diferenças.

Gráfico 5: Setores em cada região, em %

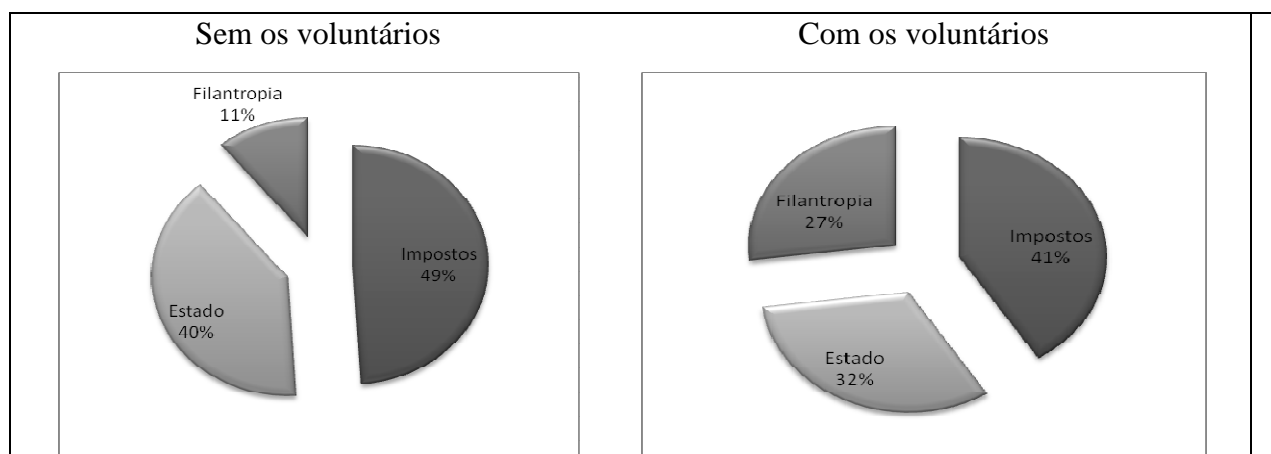


Fonte: Salamon et al (1999)

A América Latina apresenta maior número de ONGs na educação, os países desenvolvidos têm maior número no setor da saúde e o Oeste Europeu apresenta o maior equilíbrio entre os setores. Salamon et al (1999) reforçam que o setor educativo é o padrão mais comum de ONG entre os países pesquisados.

A penúltima conclusão de Salamon e Anheier (1995) e Salamon et al (1999) trata das fontes de financiamento das instituições pesquisadas. De modo geral a filantropia - pessoas físicas e jurídicas (empresas e fundações) - atendem apenas 11% do financiamento neste setor. O Estado, através de convênios ou editais, alcança 40% e o maior financiador são os impostos e taxas, que alcançam quase 50% destes recursos. Neste momento não é considerada a doação de tempo pelos voluntários, pois não se trata de uma doação diretamente monetária. Com o acréscimo desta variável os números se aproximam: impostos 41%; Estado 32% e filantropia 27%, conforme gráficos à seguir.

Gráfico 6: Fontes de financiamento, em %

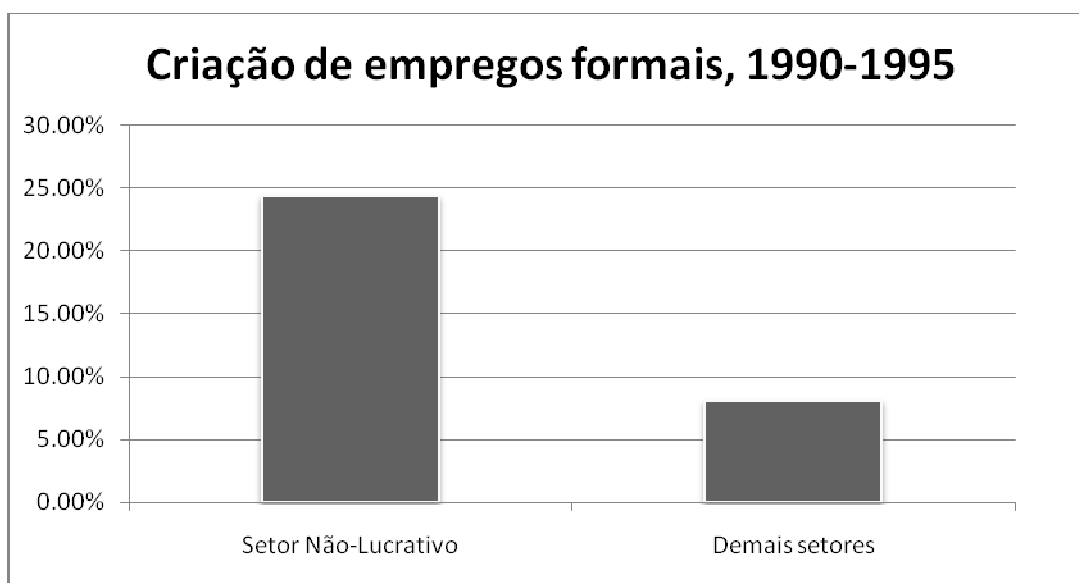


Fonte: Salamon et al (1999)

Os países da América Latina apresentam alta participação de impostos entre as fontes de financiamento do terceiro setor. Já nos países europeus o setor público tem grande participação. Mas em comum todos tem baixa participação da filantropia nas suas fontes de financiamento. (SALAMON et al, 1999; SALAMON e ANHEIER, 1995)

A última conclusão do estudo é a de que o setor não lucrativo teve maior crescimento em relação à contratação de trabalhadores formais à época da pesquisa. Uma média de 4% ao ano, contra 2% do setor formal, Aqui, também as atividades ligadas à saúde (40%), serviços sociais (32%) e educação (14%) são os que tiveram maior participação neste crescimento.

Gráfico 7: Criação de empregos formais entre 1990 e 1995



Fonte: Salamon et al (1999)

Portanto, percebe-se que o terceiro setor, em nível mundial tem apresentado forte influência na economia dos países e especialmente nos setores da saúde, educação e dos serviços sociais. Além disso, suas maiores fontes de financiamento são os impostos, pagos pelos cidadãos e o setor público - também sustentados pelos impostos dos cidadãos. Verifica-se empiricamente uma diminuição das ações do Estado e ocupação destas lacunas, pela sociedade civil.

Após a apresentação do Setor Não lucrativo em nível mundial, será feita uma explanação em nível nacional no próximo item deste referencial teórico. Neste sentido, para Avritzer (2010), até os anos 1980 o Brasil foi um país com baixa participação social dos seu

cidadãos, fenômeno que seria consequência das tradicionais formas verticais de sociabilidade política, como a concentração da propriedade da terra e do clientelismo presente no sistema político. Só a partir dos anos 1970 surge no Brasil uma espécie de "sociedade civil autônoma e democrática". Avritzer (2000, 2009) destaca que quatro episódios influenciaram de maneira determinante o surgimento dessa nova sociedade. O primeiro foi crescimento das associações civis, demonstrado pelo número de associações comunitárias criadas no Rio de Janeiro entre 1978 e 1980 que foi maior do que o número de associações criadas durante todo o período democrático antes da ditadura (BOSCHI, 1987). Avritzer (2000) também traz dado parecido, só que na cidade de Belo Horizonte, onde a quantidade de associações civis existentes triplicou, passando de 584 para 1597 entre 1970 e 1980. Avritzer (2000, 2009) ainda destaca que durante o processo constituinte, diversas formas de participação foram criadas, como Conselhos de políticas em diversas áreas e que hoje alcançam mais de 10 mil conselhos em todo o país.

O segundo foi uma reavaliação da ideia de direitos, que para Avritzer (2000, 2009) foi consequência da mudança na visão de direitos humanos e de um discurso de cidadania que adquiriram maior importância com a democratização no anos 1980. O terceiro fato foi a defesa da ideia de autonomia organizacional em relação ao Estado, pois este tinha forte tradição de intervenção na sociedade. Por fim, a mudança na apresentação de demandas e negociação da sociedade junto ao Estado também foi alterada com democratização. A apresentação de emendas à Constituinte de 1988 se destaca neste contexto (AVRITZER, 2000, 2009).

Além desses fenômenos, outro pode ser destacado na mudança de atuação da sociedade civil: o aumento no número de ONGs a partir dos anos 1990. Entretanto, essas associações não surgiram neste período. No Brasil as primeiras ações de organizações não governamentais datam do Século 15 e tinham (e ainda têm) forte ligação com a Igreja Católica. Segundo Domeneghetti (2001), uma das primeiras instituições foi a Santa Casa de Misericórdia em São Vicente, que desenvolvia ações voluntárias com padres e freiras e foi fundada no início em 1543. Para o GESET (2001) durante todo o período colonial, até o início do século XIX, a associação entre Estado e Igreja Católica se manteve, e buscava o atendimento das questões sociais.

Atualmente, segundo o IBGE (2002), existem cerca de 276 mil instituições do Terceiro Setor. Os tipos de organização predominantes são as da área de saúde, cultura e recreação, assistência social, e as ligadas à religião ainda são as que predominam. Este setor tem apresentado crescimento desde o final do século passado, entretanto, os motivos desse crescimento também são motivo de controvérsia acadêmica. Uma descrição para este

questionamento é dado por Gohn (1997). Para ela a década de 1970 e 1980 apresentou forte presença de militância advinda dos movimentos sociais, que entediam o Estado como causador da crise social e as desigualdades existentes. Também aqui se nota a atuação da Igreja Católica, que era responsável por grande parte destes movimentos.

Antes de se iniciar a discussão acerca das causas deste fenômeno, será destacada uma outra faceta, fruto de pressões da sociedade. Salvatore (2004) afirma que, com o destaque que a sociedade tem dado à crescente necessidade de transformação social, parece ter aumentado a responsabilidade das organizações não-governamentais com a qualidade da gestão e a eficácia das ações e projetos que desenvolvem. Nesse contexto, outros elementos tem entrado no debate deste tipo de instituição, que vão além da ajuda a determinado grupo de beneficiários, como dimensões técnico-administrativas, psicossociais e educacionais. Com isso, aumentou-se a pressão para que as ONGs, tradicionalmente convivendo com limitações e fragilidades na sua gestão, melhorassem a sua capacidade de planejamento e acompanhamento de seus recursos (SANTOS e BARBOSA, 2004; SALVATORE, 2004).

Com isso, segundo Andion (1998), ferramentas de gestão utilizadas por organizações do terceiro setor - que não foram geradas no contexto específico deste tipo de instituição - tem sido usadas para tentar sanar estas limitações. Diante disso, aconteceram adaptações de modelos de gestão de empresas privadas cujos conteúdos podem ser considerados inadequados ao enfrentamento dos problemas específicos ao campo social. Para Souza e Oliveira (2005) isto traz algumas consequências: no campo administrativo há a tendência do uso de ferramentas de gestão sem considerar o contexto sócio-histórico em que foram geradas e as ideologias dos atores envolvidos, o que tem gerado um perfil fragmentado e descontextualizado das ferramentas adotadas uma vez vinculadas, precariamente, a estudos passados, sem compor uma teoria acadêmica única e coerente.

Em complemento Souza, Serafim e Dias (2010) afirmam que, quanto mais crescem, mais as organizações do terceiro setor adotam estruturas típicas de organizações públicas e privadas, como o modelo burocrático de gestão, aumentando ainda mais a sua vulnerabilidade e limitações, tornando-as mais morosas e rotinizadas, reduzindo a sensibilidade com o trato social e a emancipação humana, valores que essas organizações deveriam preservar.

Santos e Barbosa (2004) reforçam este debate quando destacam o caráter intangível e imensurável, no curto prazo, das ações e a diversidade do campo de atuação aumentam a dificuldade de lidar com parâmetros de gestão para este tipo de organização. Mas, é consenso que há algum tempo, “fazer o bem” seria suficiente neste setor, e não se dava tanta ênfase a

critérios de eficiência/eficácia, hoje alçados em importância pela sociedade, que cobra resultados e transparência. Talvez por isso a dificuldade dessas instituições.

Feito este comentário, segue-se a discussão acerca do crescimento do terceiro setor. Dois eixos buscam explicar as causas deste fenômeno. Carvalho e Souza (2007) nomearam um de viés crítico-reflexivo e o outro de caráter positivo-progressista. O primeiro é representada por autores como Paula (1997), Vainer (2000) e Montaña (2002). Este grupo entende que o crescimento deste setor está ligado à crise do estado providência, assumido entretanto uma postura mais crítica à este fato, e que com a redução dos investimentos sociais surge uma lacuna que é preenchida por este tipo de instituições. Trata-se, segundo estes autores, de uma fuga do Estado de suas obrigações, deixando espaço para instituições não estatais.

Para Paula (1997), termos como Terceiro Setor e Organizações Não-Governamentais (ONGs) seriam neologismos que apareceram durante a expansão do neoliberalismo e pela dinâmica de condução dos governos das economias capitalistas centrais. Este fenômeno teria como objetivo fomentar a ideia de que os problemas sociais e econômicos devem ser resolvidos a partir da lógica do mercado e que o Estado deve regular minimamente estas instituições. Já Vainer (2000) afirma que economia solidária seria um oxímoro, isto é, a tentativa de juntar coisas que se repelem - a economia e a solidariedade - e que a sociedade em que vive-se está impregnada de competição, contrária, então, à solidariedade pregada pelo terceiro setor. Montaña (2000) contribui com esta corrente quando diz que este conceito teve origem em meados de 1978, através do empresário Rockefeller, nos EUA, e no Brasil, logo após por funcionário de Fundação Roberto Marinho, demonstrando que este conceito foi cunhado por intelectuais do capital.

O segundo grupo, o positivo-progressista, composto por autores como Fernandes (1994), Giddens (1996), Singer (2000), Andion (2001), Fischer e Melo (2003) e Avritzer (2009), diz que este fenômeno é causa de uma maior autonomia dos indivíduos no enfrentamento dos problemas sociais - fortalecendo assim a sociedade civil - estimulada por tendências contemporâneas como o desenvolvimento de tecnologias de informação que facilitam a comunicação entre as pessoas, indo além da crise do "Estado máximo".

Este grupo de teóricos recebe suporte teórico de literatura americana que trata do tema, a exemplo de Hall (2005, 2006), Ellis e Campbell (2005), Borzarga e Defourny (2001) e Smith (1991) que também entendem que tal fenômeno foi, nos EUA, causa da busca da autonomia da sociedade americana, onde os primeiros cidadãos buscaram sobrevivência em lugares inóspitos e isolados adicionada à busca da independência da colônia inglesa.

Assim, Fernandes (2004) afirma que o terceiro setor é um conjunto de iniciativas provenientes da sociedade, voltado à produção de bens públicos, como a conscientização para direitos da cidadania ou a organização de grupos para combater doenças transmissíveis. Giddens (1996), em linha com Salomon et al (1999), afirma que a sociedade passou por reformas nas últimas décadas causadas por fenômenos como a globalização que alteraram o contexto da vida política, levando os indivíduos a questionarem os paradigmas existentes, a exemplo da desintegração do socialismo. Ele vai além sugerindo, entre outros pontos, que a sociedade se procurará com a restauração das solidariedades danificadas por meio da reconciliação da autonomia e interdependência das diversas esferas sociais, inclusive na esfera econômica.

Avritzer (2009) destaca que o crescimento das associações civis, a defesa da ideia de autonomia organizacional em relação ao Estado e a reavaliação dos ideais de direito, especialmente nas grandes cidades, são novas práticas que redefinem a forma de fazer política. Como exemplo cita que existem mais de 10 mil conselhos de política com participação da sociedade civil em áreas como saúde, assistência social e meio ambiente.

2.2 O que é trabalho voluntário?

Como disciplina social, o estudo do voluntariado tem dificuldades em apresentar uma (ou poucas) teorias integradoras, apesar da existência de diversos modelos conceituais. Neste contexto, esta parte do referencial teórico buscará delimitar e apresentar os significados dos conceitos “voluntário” e “voluntariado”, discutir o que não é trabalho voluntário além das diferenças para o trabalho remunerado. Musick e Wilson (2008) dizem, que além da ajuda isolada de indivíduos a outras pessoas, com a clara diferenciação entre aquele que dá e aquele que recebe, e sem a troca destes postos, voluntariado também tem sido usado para se referir ajuda mútua e também à participação em organizações auto-dirigidas, além da participação em campanhas com os mais diversos objetivos, como a ajuda a desabrigados, por algum fenômeno natural, por exemplo.

Assim, surge uma clara dificuldade em definir em que contexto o voluntariado é executado, quando se considera um objetivo científico, que exige um conceito com clara consistência interna, além de clara demarcação do fenômeno que se quer estudar, quando se consideram outros semelhantes. (SUTTON E STAW, 1995 e MUSICK E WILSON, 2008). Por isso, as tentativas de conceituação do termo voluntário têm tido como base o que o voluntário *não é*. Hustinx, Cnaan & Handy (2010) afirmam que voluntariado não é biologicamente essencial, não é trabalho pago, não é trabalho forçado, nem escravidão, não é trabalho de cuidador de parentes, nem ajuda espontânea. Também descrevem que há uma tendência em separar o voluntariado de atividades que promovam a violência ou que violem leis. Por outro lado, alguns autores ou instituições sugerem critérios e características que diferenciam o voluntariado de outras atividades, conforme poderá ser observado neste item do referencial teórico.

Diante deste contexto, serão apresentados cinco pontos de vista, quatro em nível internacional e um em nível nacional, buscando melhor esclarecimento do conceito em discussão. Em nível internacional serão apresentados os conceitos da ONU (2001) pela sua relevância institucional, e dois grupos de trabalhos, baseados cada um no mesmo conjunto de autores. O primeiro grupo compostos pelos trabalhos de Cnaan e Amroffell (1994), Cnaan, Handy e Wadsworth (1996) e Hustinx, Cnaan & Handy (2010). O segundo grupo de trabalhos é composto por Wilson (2000) e Musick e Wilson (2008). Por fim, Penner (2002) será a quarta citação internacional. Já em nível nacional será discutida a Lei 9.608/08 que regulamenta este tipo de atividade no Brasil, além de outras instituições nacionais que

apresentaram conceitos para o voluntariado ou trabalho voluntário. Na conclusão deste item do referencial teórico será apresentada o histórico o conceito do voluntariado no Brasil.

A ONU (2001) sugere três critérios. O primeiro diz que este trabalho não é executado por ganhos financeiros, entretanto, faz algumas ressalvas. Existe a possibilidade de reembolsar o voluntário com seus gastos, mas estes não podem ser nem iguais nem maiores aos pagos no mercado de trabalho, caso contrário, não são considerados voluntários. Esta ressalva é justificada pela ONU com a intenção de não deixar de fora dessa atividade pessoas com limitados recursos financeiros, que caso não recebessem esse recurso, não conseguiriam ser voluntários, nem trazer problemas financeiros àqueles que mesmo com limitações desse tipo, voluntariam.

O segundo critério é que a atividade deve ser praticada por livre e espontânea vontade. A ONU (2001) reconhece as pessoas frequentemente são voluntários por causa de pressões externas, seja de outras pessoas ou de um sentimento de obrigação social, entretanto, esta ocorrência difere do fato de haver uma pressão externa explícita, como em uma empresa que sugere que seus funcionários sejam trabalhadores voluntários em uma atividade coordenada por ela. Já o terceiro critério sugerido pela ONU (2001) é que ele traz benefícios tanto para aquele que recebe a ajuda quanto para aquele que executa o trabalho. Como beneficiários são excluídos os familiares em primeiro grau e incluem todos os demais, como vizinhos e amigos indo até termos mais abrangentes como sociedade ou meio-ambiente.

Estes três critérios são acrescidos de outras duas características que ajudam na delimitação do termo. A primeira sugere que o voluntariado pode ser praticado fora de organizações – sejam sem fins lucrativos, governamental ou privada – justamente para incluir os trabalhos prestados a amigos ou vizinhos. A segunda diz que o voluntariado pode ser esporádico, não necessitando um envolvimento regular, nem de longo prazo. Além desses critérios e características a ONU (2001) sugere que são quatro os tipos de atividade voluntária. O primeiro é chamado de “ajuda mútua” e é composto por pessoas que se ajudam por estarem passando pelo mesmo problema, como o desemprego ou epidemia. O segundo tipo é a “filantropia” onde pessoas prestam serviços a uma comunidade da qual não pertencem. Difere do primeiro por não fazer parte do grupo que está passando pela problema. Muitas vezes este tipo é executado por meio de organizações.

O terceiro tipo é a participação em campanhas ou apoio a grupos ou causas específicas. A campanha de erradicação de minas terrestres é um exemplo deste tipo e é feito por quase 300 milhões de voluntários em centenas de países. O quarto tipo pode ser entendido

como participação civil, e pode ser exemplificado no Brasil com conselhos municipais em diversas áreas. (ONU, 2001)

Musick e Wilson (2008) também reconhecem a dificuldade de delimitar este termo. Eles afirmam inclusive que o termo seria autoexplicativo, pois existiriam comportamentos que poderiam ser descritos como “trabalho voluntariado” ou “voluntariado” por alguns cientistas sociais. Economistas, por exemplo, entendem o trabalho voluntário como “trabalho produtivo não pago”, com essa classificação, definir indicadores empíricos ficaria mais fácil. Entretanto, Musick e Wilson (2008) argumentam que esta escolha não preenche as lacunas deste conceito e sugerem que o termo “voluntariado”, é definido, pelo menos em parte, pelas suas motivações.

Para melhor delimitação do termo “voluntário”, Musick e Wilson (2008) fazem uma discussão com cinco eixos: os três primeiros buscando por meio de diferenciação de outros termos, definir o escopo do termo em questão - diferencia o voluntariado do fato de se juntar a uma organização voluntária, depois diferencia do trabalho de cuidador e do ativismo social. O quarto eixo se baseia na relação perdas X ganhos, baseada na abordagem utilitarista. E o quinto eixo se baseia nas motivações de voluntariar para ajudar na sua definição.

A primeira diferenciação é a que trata da distinção entre ser membro de uma organização voluntária e ser voluntário. Musick e Wilson (2008) se fundamentam em Cutler e Danigelis (1993) para afirmar que apesar de estarem relacionadas, participação em organizações voluntárias e voluntariado não são a mesma coisa. Eles baseiam esta diferenciação por meio do nível de envolvimento deste indivíduo. Pessoas que fazem parte de uma associação voluntária mas se limitam as atividades administrativas nela, devem ser vistos com ressalvas, pois eles fariam uso dos bens gerados pelos outros membros, sem efetivamente contribuir com eles. Aqui eles parecem seguir as ideias da ONU, pois entendem que o indivíduo não precisa fazer parte de uma organização voluntária para executar esta atividade.

A segunda diferenciação é a abordagem que relaciona as perdas e ganhos (*net-cost approach*) considera os ganhos materiais auferidos com a atividade. Para os autores, quando se pensa no termo “voluntariado”, normalmente se acredita que o indivíduo está fazendo algum sacrifício para ajudar outrem, uma organização ou uma causa. Significa dizer que a atividade pode ser considerada em termos de “perdas X ganhos”. Isso por que as atividades humanas são largamente consideradas em termos utilitários, e somente as que consigam ter mais recompensas do que custos seriam executadas. O trabalho voluntário é justamente um comportamento que viola esta regra. (CNAAN, HANDY e WADSWORTH, 1996; MUSICK e WILSON, 2008)

Então, para que uma atividade seja considerada voluntária, o indivíduo não pode ter ganhos materiais, e se tiver, os ganhos precisam ser menores do que os custos em executar o trabalho. Entretanto, o pagamento dos gastos para executar a tarefa, como transporte ou alimentação são aceitos em diversas sociedades, a exemplo da americana e da inglesa. Portanto, quanto mais benefícios o indivíduo tenha com a atividade, menos ele será considerado um voluntário e vice-versa. Assim, não há nenhuma possibilidade para ganhos materiais com a atividade, mesmo competências profissionais ou redes de relacionamento profissionais. Deste modo, se uma pessoa faz trabalho voluntário apenas por que ele quer melhorar suas competências, isto pode ser tão utilitário que certamente não poderá ser visto como uma doação do seu tempo. Ainda, o fato de recompensar financeiramente voluntários, fez a quantidade de horas trabalhadas por eles diminuir. Percebe-se portanto a importância do motivo de voluntariar na definição deste conceito (FREY E GÖTTE, 1999; MUSICK E WILSON, 2008).

Musick e Wilson (2008) reconhecem que quando se consideram as recompensas não materiais, a lacuna a ser preenchida é maior. Apesar dos voluntários reconhecerem que têm benefícios psíquicos com a atividade eles não tem dados empíricos para demonstrar se indivíduos que recebem este tipo de benefícios podem ser considerados menos voluntários, a exemplo dos que recebem benefícios materiais. Reforçando esta discussão, pesquisa qualitativa realizada na Austrália com atuais e ex-voluntários, alguns resultados demonstraram que alguns indivíduos perceberam que as recompensas internas eram tantas que entendiam que a atividade voluntária era uma atividade egoísta. Inclusive, voluntários mais jovens percebiam esta atividade como “menos importante” pois eles acreditavam que se beneficiavam com ela, mesmo intrinsecamente. (FLICK et al, 2002)

Mesmo diante desse contexto, em parte confuso, em que os voluntários reconhecem receber benefícios e que tomando por base a abordagem *net-cost* não seriam considerados voluntários ou seriam de menor importância, Musick e Wilson (2008) afirmam que por buscarem um objetivo coletivo, no qual alguns terão usufruto dele mesmo sem ter dado nenhuma contribuição, estes indivíduos não podem ser desqualificados do *status* de voluntário, especialmente por que eles normalmente pagam um preço maior para usufruir destes benefícios.

Os motivos ou motivações também podem ajudar na tarefa de definição do termo e são a terceira diferenciação. Musick e Wilson (2008) sugerem que as pessoas podem até se beneficiar com o trabalho, mas esta não pode ser a motivação para continuar na atividade. Essas pessoas continuariam atuando mesmo que esses benefícios cessassem. Em algumas

comunidades, ser conselheiro em instituições culturais é símbolo de status. Nesta posição, os indivíduos precisam até fazer doações em dinheiro. Mas a suspeita de que essa posição está sendo comprada pela doação em dinheiro pode excluí-lo da atividade. Ostrower (2002), que chegou a estes resultados diz que o indivíduo deve demonstrar “que seu coração está no lugar correto” (p. 50). Por isso algumas organizações voluntárias resistem em oferecer recompensas financeiras (desconto em impostos, por exemplo) para atrair novos voluntários, para evitar que esta recompensa seja o motivo de se juntar a atividade. Então a motivação pode ajudar na definição do termo, mesmo que se reconheça que é difícil definir qual a motivação apropriada para o indivíduo ser considerado voluntariado (MUSICK E WILSON, 2008).

Musick e Wilson (2008) reconhecem que o voluntariado está mais próximo dos estudos de organizações voluntárias e sem fins lucrativos, enquanto o ativismo social estuda movimentos sociais. Este é o contexto da quarta diferenciação. Então o voluntariado estaria mais próximo das pessoas, enquanto o ativismo mais próximo das estruturas, das causas. O ativismo busca as camadas mais profundas do problema em questão, o voluntariado atua sobre as consequências imediatas dele. Saciar a fome de um indivíduo pode ser trabalho de voluntários, mas agir sobre a ausência de trabalho e de um lar, parece ser trabalho de ativistas. O voluntariado pode ser considerado uma espécie de pré-ativismo, que pode ser alcançado quando o ponto de vista do voluntário sai do indivíduo para questões maiores de justiça social (MUSICK E WILSON, 2008; HUSTINX, CNAAN & HANDY, 2010).

Mesmo com essas diferenças, podem ser encontradas alguma similaridades entre estes termos. Alguns tipos de voluntariado podem ser considerados ativismo, por exemplo, participação de um conselho municipal antidrogas. Ainda, se o escopo do problema não está exatamente claro, a distinção perde sentido. O exemplo anterior também auxilia: aconselhar individualmente uma pessoa pode ser trabalho de voluntários, auxiliar na criação de políticas para solução deste fenômeno assume um caráter de ativismo. Ainda muitas atividades voluntárias tem como motivação a justiça, razão esta fortemente ligada ao ativismo. (MUSICK E WILSON, 2008). Por fim, Wilson (2000) considera que as similaridades destes conceitos podem ser mais importantes do que suas diferenças. Isso por que ambos podem ser ações coletivas e que buscam bens, também coletivos, além de ambos serem formas de altruísmo: buscam beneficiar pessoas sem expectativa de recompensas.

O quinto eixo de diferenciação entende que muitas vezes o trabalho voluntário pode ser confundido com a atividade de cuidador e com a ajuda informal. Em relação a ajuda informal, a ONU (2001) considera a existência de um voluntariado “não gerenciado”, que acontece de modo esporádico e espontâneo e que ocorre entre amigos e vizinhos e que é

diferente de uma atividade ligada a uma organização que tende a ser mais organizado e regular. Entretanto Musick e Wilson (2008) entendem que, incluir a ajuda informal como uma espécie de voluntariado, pode confundir esta atividade com a ajuda que ocorre entre círculos de reciprocidade entre amigos e vizinhos. Estas atividades podem não conter o caráter de ajuda sem expectativa de retorno, característica do voluntariado. Considera então que são atividades distintas. Já a atividade de cuidador, ainda incipiente no Brasil, mas frequente na cultura de países desenvolvidos, é representado por parentes/amigos que cuidam de indivíduos com necessidades especiais (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2008).

Assim algumas diferenças podem ser apresentadas. Primeiro há um nível de relacionamento entre o que ajuda e o que recebe o apoio. Com frequência o cuidador mora com o ajudado e está sempre à disposição. O voluntariado ao contrário tem algum nível de controle na tarefa e normalmente se limita a ela. Segundo, ao cuidador, não há a escolha de escolher executar a tarefa especialmente se for um parente em primeiro grau, já o voluntário, em geral, escolhe, mesmo que se reconheça que o voluntário também apresenta alto senso de compromisso. Ainda o vínculo emocional de um cuidador é muito mais forte do que o do voluntário, que pode ser mais instrumental. (DEKKER e HALMAN, 2003; ROZARIO et al. 2004; MUSICK e WILSON, 2008)

Após a apresentação destes cinco eixos de discussão Musick e Wilson (2008) sugerem que o voluntariado teria uma maior relação com o ativismo social, especialmente pelo caráter institucionalizado que ambos podem apresentar. Assim, se inspiram em Thoits e Hewitt (2001) para definir voluntariado:

o trabalho voluntário incluiria não apenas a oferta gratuita de serviços diretamente a necessitados, mas também ativismo político e representação de comunidades em conselhos de diversos tipos (p.26)

Cnaan e equipe revisaram cerca de 200 conceitos e por meio da análise de conteúdo criaram uma definição de voluntariado. A análise demonstrou que todos os conceitos e baseiam na doação de algo - tempo, trabalho e/ou competências – além de quatro eixos de discussão. (CNAAN e AMROFELL, 1994; CNAAN, HANDY e WADSWORTH, 1996). O primeiro é o livre-arbítrio (*free will*) que pode ser influenciado por motivações internas até pressões externas, como amigos ou família, pressões sociais ou religiosas e até cobranças do mercado de trabalho. O segundo é disponibilidade e natureza de remuneração que pode ser nenhuma ou ir até a incentivos fiscais de desconto no imposto de renda pessoal. (CNAAN e AMROFELL, 1994; CNAAN, HANDY e WADSWORTH, 1996)

O terceiro eixo estuda se a proximidade dos beneficiários pode influenciar na escolha em se voluntariar, significa saber se a estar próximo ao problema (como viver na mesma comunidade) que se quer atenuar pode ter influência na escolha; e o quarto eixo trata do nível de institucionalização da tarefa. Aqui se considera a existência do voluntariado informal, que são atividades com ajuda a vizinhos e é auto gerenciado, não tendo nenhuma ligação a uma organização.(CNAAN e AMROFELL, 1994; CNAAN, HANDY e WADSWORTH, 1996)

Hustinx, Cnaan & Handy (2010) afirma que apesar da contundência da definição dos eixos, pesquisas complementares demonstraram baixos níveis de confiabilidade, apesar de reconhecer que estes eixos conseguem definir o que a maioria das pessoas pensam do trabalho voluntário. Explicam também que a grande variedade de tipos de atividades voluntárias dificultam esta definição. Ainda afirmam que uma mesma atividade pode ser entendida como voluntária ou não, de acordo com o ponto de vista do executor: um professor pode entender que palestras feitas em uma escola fora do seu horário de expediente como atividade voluntária, outro pode entender que a sua remuneração incluiria este tipo de trabalho.

Para ajudar nessa definição Handy et al. (2000) por meio de um estudo entre cinco países (Itália, Índia, Canadá, Holanda e EUA) com cerca de 2700 respondentes concluiu que a percepção de perdas e ganhos auferidas com a atividade voluntária é uma importante variável na classificação de um indivíduo como voluntário. Assim, o indivíduo que tenha maiores custos do que ganhos com a atividade pode ser considerado “mais” voluntário do que aquele que tenha mais benefícios com a tarefa. Esta hipótese combinada com as características do que não é um trabalho voluntário (não é biologicamente essencial, não é trabalho pago, não é trabalho forçado nem escravidão, não é trabalho de cuidador de parentes, nem ajuda espontânea - em eventos como incêndio, p. ex.) além dos quatro eixos de análise, pode classificar uma tarefa como voluntária ou não. (HANDY ET AL., 2000; MEIJS ET AL., 2003)

Penner (2002) afirma que voluntarismo são comportamentos pro - sociais planejados e não eventuais que beneficiam estranhos e são executados sob um contexto organizacional. Quatro características facilitam a sua distinção de outros comportamentos, detalhados no quadro a seguir.

Quadro 4: Características do trabalho voluntário

Característica	Comentário
É uma atividade permanente e muitas vezes longeva	Em pesquisa de nível nacional realizada nos EUA, cerca de 90% dos voluntários se engajam em atividades permanentes (VOLUNTEERMATCH, 2001)
É tipicamente uma atividade planejada	Difere de um comportamento assumido diante de uma emergência, onde a ação precisa ser imediata e não há tempo para uma decisão pensada anteriormente
É uma ajuda não obrigatória	Como os beneficiários normalmente são estranhos ao voluntário, não há uma motivação moral em ajudar. Quando se ajuda uma amigo ou um familiar existe algum tipo de obrigação – explícita ou não – em ajudar
Ocorre sob a égide de uma organização	Cerca de 85% dos voluntários americanos atua como parte de uma instituição (INDEPENDENT SECTOR, 1999)

Fonte: Penner (2002)

Penner (2002) finaliza seu trabalho afirmando que as conclusões sobre o conceito do termo e o papel das motivações na decisão de voluntários sugerem que organizações interessadas em recrutar novos voluntários podem se beneficiar em tentar identificar o que motivam um determinado grupo-alvo de voluntários e em seguida, dar destaque a estes elementos em seus apelos de recrutamento dirigidas a este grupo-alvo. Com a apresentação e discussão dos diversos conceitos do voluntariado, passa-se ao debate da história e de pesquisas sobre voluntariado no Brasil.

As origens do trabalho voluntário no Brasil estão fortemente ligadas à iniciativas de caráter religioso à exemplo de diversos outros países. Entretanto, as semelhanças com outros países terminam nesta característica. Aqui, grande parte destas associações são legitimadas pelo Estado. Esta situação difere de outros países, especialmente os de origem anglo-saxão, no qual o setor voluntário buscou e ainda busca justamente uma maior autonomia em relação ao Estado. Hall (2005, 2006), Ellis e Campbell (2005), Borzarga e Defourny (2001) e Smith (1991) destacam este fenômeno, entre outras, foi causa da busca da autonomia da sociedade americana, no qual os primeiros cidadãos buscaram sobrevivência em lugares inóspitos e isolados adicionada à busca da independência da colônia inglesa.

Por outro lado, aqui, um exemplo de legitimação pelo Estado, é o PRONAV - Programa Nacional do Voluntariado, da Legião Brasileira de Assistência, que existiu entre 1979 e o início dos anos 1990, que era coordenado, pela Primeira Dama do país. Mas em decorrência de episódios de questionamentos quanto uso de recursos ocorridos durante o governo Collor, a LBA deixa de existir.

Essa situação para Landim (2001) é fruto de uma relação nem sempre muito clara entre Estado e sociedade, que ocorre especialmente na América Latina. Para ela muitas associações participaram dos vícios históricos dessa relação, permeada de corporativismo e patrimonialismo, desacreditando algumas ações filantrópicas, por parecerem campo para a troca de favores e desvio de fundos públicos para mãos privadas. Mesmo assim, Landim (1993, p.16) reforça a existência de raízes religiosas, sem esquecer a influência do Estado, quando diz:

(...) o que se poderia chamar de associações voluntárias – as entidades privadas de serviços sociais, saúde, educação, criadas durante os três primeiros séculos, no Brasil – existiram basicamente no espaço da Igreja católica ou sob sua égide, permeadas portanto pelos valores da caridade cristã, dentro do quadro do catolicismo que se implantara no país e tendo como pano de fundo as complexas relações dessa instituição com o Estado. Misturando-se público e privado, confessional e civil.

Ainda buscando delinear o histórico do voluntariado no Brasil, de maneira mais descritiva, é apresentado quadro de eventos históricos que podem ser considerados importantes para a construção deste fenômeno em contexto nacional.

Quadro 5: Datas e Fatos Ligados ao Voluntariado no Brasil

História do Voluntariado no Brasil
1543 – Fundada na Vila de Santos, a Santa Casa de Misericórdia.
1863 – Surge o Comitê Internacional da Cruz Vermelha.
1908 – A Cruz Vermelha chega ao Brasil.
1910 – O escotismo estabelece-se no Brasil, e tem por objetivo “ajudar o próximo em toda e qualquer ocasião”.
1935 – É promulgada a Lei de Declaração de Utilidade Pública, com o objetivo de regular a colaboração do Estado com as Instituições filantrópicas.
1942 – É criada, por Getúlio Vargas, a Legião Brasileira de Assistência, LBA.
1961 – Surge a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE)
1967 – O governo cria o Projeto Rondon.
1983 - É criada a Pastoral da Criança, para atuar no combate à mortalidade infantil.
1990 – A Iniciativa Voluntária começa a buscar parceiras com a classe empresarial.
1993 – O sociólogo Herbert de Souza, cria a Ação da Cidadania Contra a Miséria e pela Vida.
1995 – O Presidente Fernando Henrique Cardoso cria o Comunidade Solidária.
1996 – Início da Organização das Centrais de Voluntariado no País.
1998 – É promulgada a Lei 9608, a Lei do Serviço Voluntário, que dispõe sobre as condições do exercício do trabalho voluntário e estabelece o termo de adesão.
1999 – É promulgada a Lei 9.790, a Lei do Terceiro Setor, que qualifica as organizações da sociedade civil de direito público.
2001 – Proclamado pela ONU o Ano Internacional do Voluntário.

Silva (2006) entende que estes fenômenos apesar de não serem um conjunto de fatos históricos facilmente identificáveis como pertencentes a um mesmo fenômeno social, podem dar legitimidade e, até, identidade aos voluntários brasileiros. Sobre esta situação Landim (1993), esclarece que a dificuldade em limitar esses eventos históricos ao voluntariado no Brasil sugere que eles sejam reunidos sob a rubrica de "setor sem fins lucrativos", apresentando-os com as necessárias ressalvas em relação aos contextos históricos e políticos da época de sua ocorrência. Nessa linha do tempo, os anos 1990, para Silveira (2002) e Landim (2000), trouxeram uma nova percepção do que seria a atuação voluntária dos indivíduos. Maior responsabilidade e profissionalismo são acrescidos à noção de caridade, o que pode contribuir para que a sociedade tenha maior entendimento de direitos e deveres o que pode conduzir à uma participação civil na busca do bem comum e do exercício da cidadania.

No Brasil, o trabalho voluntário é regulamentado pela Lei 9.608, de fevereiro de 1998. A definição deste tipo de atividade, de acordo com essa Lei, é:

“Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.” (Art. 1º, Lei 9.608/08)

Os demais conceitos nacionais seguem em linha como sugerido pela ONU, os sítios brasileiros Voluntários (2011) e Portal dos Voluntários (2011) são dois exemplos, inclusive parafraseando o órgão internacional. Outros conceitos como o de Dohme (2001) e o do Centro de Voluntariado de São Paulo – CVSP (2011) seguem a mesma linha e afirmam que ser voluntário é doar seu tempo, trabalho e talento para causas de interesse social e comunitário e, com isso, melhorar a qualidade de vida da comunidade. A Fundação Abrinq (Associação Brasileira dos Fabricantes de Brinquedos) pela Defesa dos Direitos da Criança define o voluntário como um ator social e agente de transformação que oferece serviços, não remunerados, em benefício da comunidade, doando seu tempo e seu conhecimento, realizando um trabalho gerado pela energia de seu impulso solidário e atendendo tanto às necessidades do próximo ou aos imperativos de uma causa como às suas próprias motivações pessoais, sejam estas de caráter religioso, cultural, filosófico, político, emocional (CORULLÓN e WILHEIM, 1996; DOMENEGHETTI, 2001).

Deste modo, os conceitos de trabalho voluntário no Brasil pouco difere dos conceitos estrangeiros e não apresentam as peculiaridades culturais do nosso país. Landim (2001)

destaca que este fenômeno é característica das culturas latino-americanas que têm a vocação do "sincretismo, da mistura e também da absorção de modo antropofágico do que chega de fora - muitas vezes durante sua história, infelizmente, de modo impositivo."

O Quadro 8 sintetiza os conceitos aqui referidos, reforçando o entendimento convergente de concepção para o trabalho voluntário entre organizações e autores nacionais e internacionais.

Quadro 6: Resumo dos conceitos de voluntário apresentados

Linha conceitual	Destaques do conceito
Organizações das Nações Unidas	<ul style="list-style-type: none"> - não é executado por ganhos financeiros, com a possibilidade de reembolso dos gastos, mas estes não podem ser nem iguais nem maiores aos pagos no mercado de trabalho - praticado por livre e espontânea vontade - traz benefícios tanto para quem recebe a ajuda quanto para aquele que executa - pode ser praticado fora de organizações - pode ser esporádico
Musick e Wilson (2008)	<ul style="list-style-type: none"> - não é participação em organizações voluntárias - não pode haver ganhos materiais, e se houver, precisam ser menores do que os custos em executar o trabalho. - as pessoas podem até se beneficiar com o trabalho, mas esta não pode ser a motivação para continuar na atividade - não é ativismo social - não é atividade de cuidador nem de ajuda informal - é a oferta gratuita de serviços diretamente a necessitados, ativismo político e representação de comunidades em conselhos de diversos tipos
Cnaan <i>et al</i> (1996)	<ul style="list-style-type: none"> - há sempre a doação de algo: tempo, trabalho e/ou competências - a decisão é pessoal (<i>free will</i>) que pode ser influenciado interna ou externamente - remuneração que pode ser nenhuma ou ir até a incentivos fiscais - proximidade dos beneficiários pode influenciar a decisão de se voluntariar - considera a existência do voluntariado informal, sem ligação a uma organização - custo X benefício determina o valor do voluntariado
Penner (2002)	<ul style="list-style-type: none"> - comportamentos pro - sociais planejados e não eventuais que beneficiam estranhos - executados sob um contexto organizacional - atividade permanente e muitas vezes longa e planejada - ajuda não obrigatória
Lei 9.608, de fevereiro de 1998	<ul style="list-style-type: none"> - atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, - objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade
Voluntários (2011) e Portal dos Voluntários (2011)	<ul style="list-style-type: none"> - seguem conceito da ONU
Dohme (2001) e o do Centro de Voluntariado de São Paulo – CVSP (2011)	<ul style="list-style-type: none"> - doação de tempo, trabalho e talento para causas de interesse social e comunitário - busca melhorar a qualidade de vida da comunidade
Fundação Abrinq pela Defesa dos Direitos da Criança	<ul style="list-style-type: none"> - ator social e agente de transformação que oferece serviços, não remunerados - benefício da comunidade - doa seu tempo e seu conhecimento - atende tanto ao próximo/uma causa quanto às suas motivações pessoais, sejam estas de caráter religioso, cultural, filosófico, político, emocional

Fonte: Elaboração própria

Este quadro resume cada conceito discutido até então. Em comum, todos entendem que o trabalho voluntário é a doação de algo, seja tempo ou conhecimento. Entretanto, eles apresentam outras semelhanças e diferenças o que pode ser indicado a partir de seis variáveis, encontradas nos diversos conceitos: ganhos financeiros, decisão em voluntariar, benefícios recebidos com a tarefa, contexto de execução da atividade e frequência de execução.

A primeira variável considerada, ganhos financeiros, parece ter unanimidade nos conceitos apresentados à exceção de Cnaan et al (1996), os demais entendem que o voluntário não pode ter ganho financeiro com a execução das tarefas. A ONU afirma, nesse sentido, que a atividade "não é executada por ganhos financeiros". No Brasil, os conceitos seguem a mesma linha. Por outro lado, Cnaan et al (1996) considera a possibilidade de se receber incentivos fiscais, como descontos no Imposto de Renda, pela prestação da atividade, apesar de dizer que a tarefa não deverá ser prestada em troca desse ganho. Musick e Wilson (2008) seguem linha semelhante, pois, diz que, se houver ganhos materiais, eles precisam ser obrigatoriamente menores do que os custos em executar o trabalho. Assim, pode ser entendido que o trabalho, para ser caracterizado como voluntário, pode ter ganhos financeiros, desde que sejam menores do que o custo em executá-lo.

A segunda variável, a decisão em voluntariar, também tem relativo consenso, apesar de alguns conceitos não serem explícitos na etapa que antecede o início do trabalho voluntário. Conceitos como o da ONU, Cnaan et al (1996) e dos sítios brasileiros Voluntários e Portal dos Voluntários são claros e afirmam que a decisão em voluntariar é pessoal, apesar de considerar a possibilidade da existência de influências externas, conforme destacam Cnaan et al (1996). Penner (2002) afirma que é uma atividade não obrigatória ao passo que a Lei 9.608 (02/98) nada comenta acerca desta característica do conceito. Neste sentido, pode ser entendido que a escolha em voluntariar é individual e não obrigatória, apesar da possibilidade de ocorrência de influências externas na decisão.

A terceira variável analisada tem menor consenso entre os conceitos quando se comentam possibilidades do indivíduo receber algum benefício com a tarefa. A ONU é clara e afirma que o voluntário recebe benefícios, sem detalhá-los. Musick e Wilson (2008) vão além, e dizem que as pessoas podem até se beneficiar com o trabalho, desde que isto não seja a única motivação para fazê-lo. Já Cnaan et al (1996) falam da relação custo x benefício: quanto maior for esta relação, maior valor terá esta atividade voluntária. Outros falam de mutualidade, como a Lei 9.608 (02/98) e a Fundação Abrinq. Penner (2002) e Dohme (2001) não comentam esta característica. Assim, é factível entender que a atividade pode trazer benefícios àqueles que a executam, pois, estudos como o de Toes e Hewitt (2001), Musick e

Wilson (2003); Wilson (2000); Wilson e Musick (2000) afirmam que a atividade voluntária traz benefícios, à exemplo do bem-estar àquele que se voluntaria.

A temporalidade de execução da tarefa também não é consenso entre os diversos conceitos. A maioria dos conceitos é omissa em relação a esta característica: Musick e Wilson (2008), Cnaan et al (1996), Lei 9680 (02/98), Dohme (2001) e a Fundação Abrinq não dizem se a tarefa pode ser eventual, ou, permanente. Com isso há a possibilidade de enquadrar os indivíduos que voluntariam em eventos neste tipo de atividade. A ONU e os *sites* brasileiros são claros e afirmam que a atividade pode ser eventual. Apenas Penner (2002) entende que a atividade deve ser permanente.

O contexto de execução da tarefa é a variável que apresenta menor consenso entre as definições aqui trazidas. Aqui parece existir o receio do uso do termo "trabalho voluntário" para encobrir o trabalho sob condições precárias ou mesmo permitir que sejam classificados como voluntários e assim sejam estimulados que indivíduos auxiliem sua comunidade, sem a necessidade de fazer parte de uma instituição, que, muitas vezes, nem existe em região próxima. A ONU, Cnaan et al (1996), e os *sites* brasileiros afirmam que o trabalho voluntário pode ser executado de maneira isolada e informal, não havendo necessidade de uma organização para fazê-lo. Já Musick e Wilson (2008), Dohme (2001) e a Fundação Abrinq não tratam desta característica. Entretanto Musick e Wilson (2008) diferenciam o voluntário do cuidador e da ajuda informal e divide o trabalho em "formal" e "informal". Penner (2002) e a Lei 9.608 (02/98) são explícitos em afirmar que o trabalho voluntário deve ser executado sob a orientação de uma organização. Note-se que, na Lei 9.608(02/98), a tarefa do voluntário é prestada para a organização, mesmo reconhecendo que esta tem seus beneficiários e que recebem a ajuda prestada pelos voluntários. Diante desse dissenso, e para fins de delimitação de conceito, esta tese considera a divisão sugerida por Musick entre voluntariado formal e informal.

Assim o conceito de voluntariado, neste estudo é, desta forma delimitada: trabalho voluntário é atividade onde um indivíduo doa seu tempo ou conhecimento, e com as seguintes características: pode ter ganhos financeiros, limitados ao custo de executar esta atividade; de decisão individual, mesmo que estimulado a fazer a tarefa; que permite receber benefícios, mentais ou físicos; de natureza eventual ou permanente; e que pode ou não ser executado sob as orientações de uma organização.

2.3 Voluntariado e motivação

O estudo da motivação nas organizações é tema recorrente na área organizacional. Latham e Pinder (2005) dizem que motivação é um processo psicológico complexo que resulta de uma interação entre o indivíduo e o ambiente que o rodeia. São diversas as teorias motivacionais já consagradas, como a de Maslow e a de Herzberg. Tamayo e Paschoal (2005) entendem que as teorias motivacionais buscam identificar as fontes de prazer que o trabalhador encontra no seu ambiente de trabalho e estas podem estar no indivíduo, no ambiente laboral ou em ambos. Mas, as coincidências com o trabalho voluntário encerram aí. As teorias usadas para entender a motivação, no contexto voluntário, são outras e seu uso se justificam pela diferença que o trabalhador voluntário tem do trabalhador formal.

Os conceitos apresentados no início deste referencial já apontam algumas dessas diferenças. Mas, talvez a principal diferença esteja justamente nas motivações (CNAAN e CASCIO, 1998; MESCH et al, 1998; PEARCE, 1983; LIAO-TROTH, 2001). Cnaan e Cascio (1998), por exemplo, destacam outras diferenças, como a dimensão monetária, o tempo disponibilizado (muitas vezes, algumas horas por semana pelos voluntários), a possibilidade de fazer parte de várias organizações não governamentais simultaneamente, o recrutamento (que comumente é informal), a aceitação das normas e valores organizacionais (que nem sempre acontece) e a relutância das organizações em avaliar o desempenho dos voluntários.

Entender as motivações pode ajudar a entender 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. Então, esta parte do referencial trará teorias (uni e multidimensionais) específicas ao contexto do trabalho voluntário além de pesquisas que buscaram apresentar o estado da arte neste assunto internacionalmente e nacionalmente.

Unidimensionalmente, os modelos se baseiam fortemente no altruísmo. Esta percepção está impregnada no próprio conceito do voluntariado. Os conceitos citados anteriormente, neste referencial teórico, sugerem que o altruísmo - auto-sacrifício sem aparente recompensa pessoal - é elemento fundamental para que ele ocorra: a motivação para voluntariar seria, portanto, a de doação.

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.

Outro exemplo de pesquisa unidimensional sobre a motivação para o voluntariado é a de Nichols e King (1999) que concluíram que o orgulho de ajudar os outros, motivação essencialmente centrada no ego, era o motivo mais citado para voluntariar na Guide Association, uma associação inglesa com cerca de 600.000 voluntários.

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. Estes autores buscam explicar por que o indivíduo se torna voluntário e por que ele se mantém nesta atividade. Apesar de diversas aplicações deste modelo - Clary & Snyder (1999); Clary, Snyder, e Ridge (1992), Clary et al. (1998) - especialmente nos EUA, mas com aplicações também em outros países, como a Itália - Marta, Guglielmetti e Pozzi (2006), Dolnicar e Randle (2007) destacam que o VFI também tem recebido críticas. Greenslade e White (2005) enfatizam que o modelo tem uma avaliação limitada, pois, só considera os benefícios do voluntariado e não consegue demonstrar outros fatores no processo de tomada de decisão em voluntariar, como os custos em fazê-lo. A seguir é apresentado quadro com definição conceitual de cada fator e exemplos de indicadores em cada um.

Quadro 7: Funções do voluntariado e exemplos de indicadores do Inventário das Funções do Voluntário (VFI)

Função	Definição conceitual	Exemplo de indicadores
Valores	O indivíduo busca demonstrar valores relacionados ao altruísmo ou humanitarismo	<ul style="list-style-type: none"> • Estou mais interessado nos necessitados do que em mim • Sinto compaixão por pessoas necessitadas • Sinto que é importante ajudar outros
Social	Motivações ligadas ao relacionamento com os outros	<ul style="list-style-type: none"> • Meus amigos são voluntários • Pessoas próximas são voluntárias • Pessoas que conheço compartilham interesse em serviços comunitários
Carreira	Motivações ligadas aos benefícios ligados à carreira profissional que podem ser obtidos com o trabalho voluntário	<ul style="list-style-type: none"> • Posso fazer contatos úteis para meu negócio ou carreira • O voluntariado me ajudará a fazer uma escolha profissional • O voluntariado irá melhorar meu currículo
Intelecto	Indivíduo busca oportunidades de novos aprendizados ou ter alcance de exercitar conhecimentos, que de outra maneira, não seria utilizado	<ul style="list-style-type: none"> • Posso aprender mais sobre a causa pela qual trabalho • O voluntariado me permite ter uma nova perspectiva das coisas • Posso explorar minhas próprias forças
Proteção	Relacionado com o ego defensivo ou externalização no voluntariado se relaciona com a redução da culpa de ser mais afortunado que outros. Busca eliminar as consequências negativas deste comportamento.	<ul style="list-style-type: none"> • O voluntariado me ajuda a lidar com meus próprios problemas pessoais • O voluntariado é uma boa válvula de escape para meus problemas • O voluntariado me faz sentir menos sozinho
Estima	Também ligado ao ego, mas especialmente, ao contrário da função "proteção" busca alcançar objetivos positivos	<ul style="list-style-type: none"> • O voluntariado me faz sentir importante • O voluntariado aumenta minha autoestima • O voluntariado me faz sentir útil.

Fonte: Clary et al (1998); Clary e Snyder (1999).

Clary e Snyder (1999) afirmaram que no desenvolvimento deste instrumento foram inquiridos voluntários, ex-voluntários e também não voluntários e os resultados demonstraram, via análise fatorial, existência de 6 fatores. Eles também conseguiram descobrir que determinados fatores são mais importantes do que outros para a amostra pesquisada. 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.

A discussão acerca da dicotomia altruísmo-egoísmo também está presente nas pesquisas do VFI. Clary e Snyder (1999) afirmam que as motivações para o voluntariado são

multifacetadas, principalmente por que as motivações não podem ser totalmente classificadas como altruístas ou egoístas por dois motivos: primeiro por que algumas motivações combinam interesses egoístas e altruístas, e segundo por que algumas pessoas indicam ter as duas motivações, simultaneamente, para praticar o voluntariado.

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.

Assim, Batson (2002, 1991) entende que o "altruísmo" é a motivação com o objetivo final de aumentar o bem-estar de uma ou mais pessoas; o "coletivismo" seria a ação com o objetivo final de aumentar o bem-estar de um grupo e o "principialismo" o comportamento com a intenção de buscar princípios morais, como a justiça. O quadro a seguir auxilia este entendimento.

Quadro 8: Motivos para voluntariar

Motivo	Objetivo	Forças	Fraquezas
Egoísmo	Aumentar o bem-estar de um indivíduo	Tem muitas formas Facilmente estimulado Poderoso	Aumento do envolvimento da comunidade baseado em um motivo instrumental ou de consequência inesperada
Altruísmo	aumentar o bem-estar de uma ou mais pessoas	Poderoso Pode ser estendido a um grupo	Pode ser limitada a pessoas para quem a empatia é sentida
Coletivismo	aumentar o bem-estar de um grupo	Focado em um bem comum	Pode ser limitado a um grupo
Principialismo	intenção de buscar princípios morais	Dirigido a um valor universal e imparcial	Pode ser enfraquecido pela racionalização

Fonte: Batson (2002)

Batson (2002) também afirma que um motivo pode ser incompreendido pela comunidade ou mesmo pode haver conflito entre os motivos. Oferecer um estímulo financeiro para que a população, por exemplo, investir na praça da comunidade pode ser compreendido pelos indivíduos como um estímulo egoísta e, se este for retirado, certamente o comportamento não voltará. Ainda, o altruísmo, muitas vezes, entra em conflito com o coletivismo ou principalismo. Para minimizar estes conflitos, Batson (2002) cita quatro pesquisas empíricas que conseguiram combinar estes motivos, especialmente o "altruísmo" e o "coletivismo" e conclui dizendo que esta combinação pode ser promissora e deixa aos leitores a possibilidade de buscar e alcançar outras combinações entre os motivos.

Ainda internacionalmente, são diversos os estudos sobre motivação voluntária. Ferreira, Proença e Proença (2008) realizaram estudo que buscou apresentar os trabalhos que discutiram este tema e que motivações apresentaram os respectivos sujeitos pesquisados nos diversos contextos e tipos de atividade voluntária. Este estudo foi escolhido para fazer parte deste referencial justamente por delinear estudos que tiveram como amostra voluntários formais e não dirigentes, além de ter como universo revistas acadêmicas internacionais especializadas em trabalhos voluntário.

Para Musick e Wilson (2008) e Parboteeah, Cullenb e Lim (2004), o voluntariado pode ser distinguido em informal e formal. Esta distinção foi usada para diferenciar comportamentos eventuais como ajudar os vizinhos, idosos ou familiares. Já voluntariado formal caracteriza-se por comportamentos semelhantes, entretanto sob o âmbito de uma organização. Esta diferenciação não é consensual, a ONU (2000), por exemplo, não faz essa diferenciação e classifica ambos apenas como voluntários. Dessa maneira ela espera estimular a atitude solidária entre as pessoas. Já voluntários não dirigentes para Delicado, Almeida e Ferrão (2002) são os que estão mais próximos aos beneficiários e não executam tarefas de gestão. Ambas as características, formal e não dirigentes são adotadas na seleção da amostra nesta tese.

A pesquisa de Ferreira, Proença e Proença (2008) teve como universo as revistas especializadas na área e foram as seguintes: *Nonprofit and Voluntary Sector Quartely*, *Voluntas*, *Nonprofit Management and Leadership*, *Internacional Journal of Nonprofit* e *Voluntary Sector Marketing*. A amostra incluiu os estudos que apresentaram a palavra-chave *motivations* (no título e no corpo do texto) entre os números publicados nos anos de 2000 a 2007. Assim 20 artigos se enquadraram nas condições definidas. O quadro a seguir traz estes trabalhos.

Quadro 16: Pesquisas internacionais sobre motivação no voluntariado

Autor	Ambiente de pesquisa	Tipo de ONG	Motivações encontradas	Método de abordagem
Cavalier (2008)	EUA	Adolescentes	Valores, Aspecto social e Carreira	Qualitativo
Edwards (2005)	Austrália	Artes -Museu	Interesse em arte e historia natural; Interesse nas atividades da organização; Fazer algo que valha a pena; Interagir; Dar algo à comunidade; Fugir à rotina; Alargar horizontes	Análise documental Entrevistas Questionário
Vitner, Shalome Yodfat (2005)	Israel	Idosos	Satisfação; Fonte de confiança; Respeito e reconhecimento; Sentido de missão e pertença; Aprendizagem; Alargar horizontes; Ocupar o tempo livre; Estatuto; e Respeito	Questionário
Soupormas e Ironmonger (2002)	Austrália	Associação Municipal	Ajudar os outros; Fazer algo que valha a pena; Satisfação pessoal; Contato social; Envolvimento pessoal e familiar	Questionário
Yavas e Riecken (1997)	EUA	Desporto	Ajudar aqueles que precisam; Bom uso do tempo livre	Questionário
Kemp (2002)	Austrália	Desporto	Melhorar habilidades profissionais e sociais; Valorização pessoal; Aumento da autoestima e confiança; Aprendizagem com outras pessoas	Questionário
Caissie e Halpenny (2003)	Canadá	Ambiente	Diversão; Contato com pessoas com mesmo interesse; Aprender; Novos desafios; Viajar; Atividades extras; Contato com a natureza; Altruísmo	Qualitativo Entrevistas
Figueiredo (2005)	Brasil	Idosos	Ser útil à comunidade; Continuar exercendo a profissão; Solidariedade	Entrevistas
Kim, Chelladuray e Trail (2007)	EUA	Desporto	Manter contato com o desporto; Diversão	Questionário
Holmberg e Soderlung (2005)	Suécia	Cruz Vermelha	Ajudar os outros; Ser bem aceito na comunidade	Entrevistas
Trogdon (2005)	EUA	Ambiente	Altruísmo; A comunidade precisa de mim; Conhecimento para estar mais envolvido em programas de Governo	Questionário
Andersen (2003)	Canadá	Saúde	Carreira; Ajudar o hospital	Questionário
Sinclair, Dowson e Thistleton-Martin (2006)	Austrália	Educação	Assegurar a qualidade dos professores em início de carreira; Partilhar conhecimento do ensino; Desenvolvimento profissional	Questionário
Prouteau e Wolff (2007)	França	Várias	Ajudar os outros e a sociedade; Fazer amigos e conhecer novas pessoas; Ocupar tempo livre; Apoiar uma causa	Questionário
Clary et al (1998)	EUA	Várias	Valores; Compreensão; Social; Benefícios; Autoestima; Ego	Questionário
Farrel, Johnston e Twynam (1998)	Canadá	Desporto	Fazer evento ser um sucesso; Voluntários criam uma sociedade melhor; Fazer que algo valha a pena; Dar algo à comunidade	Questionário
Anderson e Shaw (1999)	Austrália	Turismo	Ajudar os outros; Laços sociais; Interesse nas atividades da organização	Questionário
Marta, Guglielmetti e Pozzi (2006)	Itália	Jovens	Adaptação social; Carreira; Ego e Valores	Questionário
Yeung (2004)	Finlândia	Igreja Evang.	Bem estar; Ajudar os outros; Religião	Entrevistas
Dolnicar e Randle (2007)	Austrália	Várias	Fazer que algo valha a pena; Satisfação pessoal; Ajudar os outros; Ganhar experiência	Questionário

Fonte: Ferreira, Proença e Proença (2008)

No grupo de estudos avaliado, formaram-se quatro categorias de motivações, moderadamente bem delimitadas: altruísmo, ego e reconhecimento social, afiliação, e aprendizagem e desenvolvimento. Para Ferreira, Proença e Proença (2008) a categoria "altruísmo" emerge direto da literatura e é um dos mais citados. Motivações como "ajudar os outros" (CAVALIER, 2006), "sentido de missão" (VITNER, SHALOM e YODFAT, 2005) ou "fazer algo que valha a pena" (SOUPOURMAS e IRONMONGER, 2001), foram exemplos encontrados e que podem ser enquadrados nesta categoria.

Motivações egoístas também podem estar relacionados ao trabalho voluntário. Vitner, Shalom e Yodfat (2005) encontraram que indivíduos esperam que o voluntariado os compense e que isso seja uma fonte de confiança e satisfação, de respeito e reconhecimento.

A categoria "afiliação" tem indicadores que medem motivações sociais como "fazer novos amigos" ou "conhecer pessoas", encontrados no estudo de Anderson e Shaw (1999), ou "ser bem aceito na comunidade" (HOLMBERG e SÖDERLUNG, 2004; EDWARDS, 2005). Na categoria "aprendizagem e desenvolvimento" foram apresentadas razões como "ganhar experiência" encontrada por Dolnicar e Randle (2007) e "Melhorar habilidades profissionais e sociais" encontrado por Kemp (2002). Nestas razões estão impressas motivações dos indivíduos que entendem que o voluntariado poderá ter impacto positivo na sua aprendizagem.

Importante notar que estas categorias tem limites fragilmente delimitados e diversos indicadores podem estar em mais de uma categoria. Como exemplo, motivações como "dar algo à comunidade" (EDWARDS, 2005) e "Ajudar o hospital" (ANDERSEN, 2003) podem ser entendidas como altruístas, mas também podem, respectivamente, ter um cunho de "afiliação", pois, esta comunidade pode também ser o espaço social que o voluntário compartilha, ou mesmo ter um objetivo de aprendizagem, pois a escolha de ser voluntário em um hospital esteja ligada aos interesses profissionais desse indivíduo.

Esta ocorrência reforça a necessidade de se escolher campos específicos para a pesquisa, que podem ser delimitados pelo tipo de atividade prestada pela instituição. Tal atitude metodológica poderá diminuir esta fragilidade.

No Brasil também há diversos estudos sobre as motivações de voluntários. Em recente pesquisa, Cavalcante et al (2011) buscou delinear estes trabalhos por meio da apresentação dos referenciais teóricos e metodologias utilizadas e resultados alcançados.

O universo da pesquisa foi composto por materiais publicados no Brasil, em língua portuguesa, independente da data de publicação e disponíveis na internet. Foram alvo desta pesquisa, dissertações, teses e artigos de periódicos, estes últimos, constantes na tabela de

classificação dos periódicos *Qualis* da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES¹ com classificação mínima B5 e nos congressos e publicações da ANPAD² (Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração) pesquisados no seu site, alcançando assim, todos os seus eventos em todas as suas edições. No universo das teses e dissertações, a fonte para tal coleta foram o sítio “Domínio Público”³ e a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD)⁴.

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. Deve ser lembrado que se tratou de um estudo exploratório que busca conhecer as teorias sobre o tema e necessitou, portanto, da definição de alguns limites arbitrados pelo pesquisador. Portanto, foram escolhidos estes termos como norteadores da amostragem por refletirem com alguma exatidão o que se quer conhecer: a motivação no trabalho voluntário em instituições sem fins lucrativos. Tal amostragem está descrita no quadro a seguir:

¹ A CAPES é órgão do governo federal Brasileiro que tem com objetivo a expansão e consolidação da pós-graduação stricto 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).

² A ANPAD é o principal órgão de interação entre programas de pós-graduação stricto sensu, grupos de pesquisa na área das Ciências Administrativas, Contábeis e afins, comunidade internacional de promoção do ensino, pesquisa e produção de conhecimento.

³ 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.

⁴ 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 pesquisa brasileiras.

Quadro 9: Detalhes da 1ª amostragem

Local		Área	Palavras-chave	Tipo	Qtde
Dominio Público		Todas	Voluntariado	Diss	19
				Tese	1
			Voluntário	Diss	42
				Tese	6
			Terceiro setor	Diss	125
				Tese	6
Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações		Voluntário	Diss/ Teses		231
				Voluntariado	57
		Voluntarismo		12	
ANPAD		Adm	Voluntário Voluntariado Terceiro Setor	Eventos	46
				Publicações	1
<i>Web Qualis</i>	Psicologia e Sociedade	Adm Cont Tur	Voluntário Voluntariado Terceiro Setor	Artigos	2
	RAC-e				1
	RAE				1
	RAC Eletrônica				1
	RAE (Impresso)				1
	Organizações & Sociedade				5
	Serviço Social em Revista				2
	Revista Organizações em Contexto				2
TOTAL					562

Fonte: Dados da pesquisa (2011)

Conforme nota-se no Quadro 11 – Detalhes da amostragem, 562 (quinhentos e sessenta e dois) documentos contêm alguma 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. Assim, 20 (vinte) documentos apresentaram esta características, conforme Quadro 2 a seguir.

Quadro 10: 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: Dados da pesquisa (2011)

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 11: 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 (2011)

Diversas foram 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 12: 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 (1985)
Sampaio (2006)	Singly (2005) e Boltanski
Sampaio (2004)	Desenvolveu um modelo para o estudo

Fonte: Dados da pesquisa (2011)

Os estudos seguem caminhos distintos, no que se refere aos modelos teóricos utilizados na condução das pesquisas. Dos vinte trabalhos, seis escolheram um mesmo modelo para análise da motivação voluntária e, entre os seis, três deles complementam a escolha com outras três teorias.

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 à violência física. Pode-se dizer que é o que circula em prol ou em nome do laço

social. Pode ser visto não somente como o que circula entre amigos ou parentes, sob a forma de hospitalidade e de serviços, mas também, entre desconhecidos, via 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, devem estar claras 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 semelhantes aos que tratam da motivação de trabalhadores remunerados. Não estudam, em suas amostras, indivíduos em execução exclusiva de trabalhos voluntários, a saber: Souza e Carvalho (2006) e Souza, Lima e Marques (2008) que utilizam Vroom (1964) e Herzberg (1985), respectivamente, junto a trabalhadores que desenvolviam, simultaneamente, trabalhos remunerados e voluntários em alguma instituição social.

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 relacionamentos 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 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 ao voluntariado), uma variável organizacional (práticas e atributos organizacionais) e pressões sociais que também podem influir na tomada de decisão de se juntar a ações voluntárias (PICCOLI, 2009).

Oliveira e Bezerra (2007) tomaram com referência os estudos de Omoto e Snyder (2002). Estes autores entendem que a motivação humana se baseia na “Teoria da Instrumentalidade”. Tal teoria garante que pessoas serão motivadas a agir se entenderem que a consequência do trabalho executado lhes traga algo que valorizam. Sugere, ainda, que as

pessoas não são direcionadas pelo desejo de ajudar outras, mas, pelo retorno da que poderão ter com a ação. (OLIVEIRA E BEZERRA, 2007)

Os demais estudos utilizaram outras teorias diversas ou não definiram o modelo usado na coleta e análise dos dados. Reconhecem as limitações das teorias existentes e tentam juntar partes para buscar o entendimento do fenômeno: “motivação é o resultado da interação do indivíduo com o meio, com a situação” – é este, por exemplo, o conceito de motivação utilizado por Marques (2006).

Assim, percebe-se que os estudos seguiram caminhos diferentes para o alcance dos objetivos. Destaca-se a Teoria da Dívida, referência teórica utilizada pela maioria dos estudos. Nota-se também, reconhecendo o limite desta pesquisa, a inexistência de registro ou desconhecimento pelos autores dos estudos aqui mapeados e de teorias com foco específico no trabalho voluntário.

A adoção de teorias não específicas ao voluntariado pode trazer limitações, justamente pela diferença existente entre estes públicos, voluntários e trabalhadores formais. E uma das principais diferenças está nas motivações entre estes grupos. Cnaan e Cascio (1998) e Mesch et al (1998) citam algumas diferenças entre estes segmentos: trabalhadores voluntários não têm remuneração financeira; costumam dedicar poucas horas por semana à atividade; comumente se filiam a mais de uma organização, são recrutados de maneira informal. De outra forma, o trabalhador profissional têm remuneração financeira e frequentemente estão ligados a apenas uma instituição, justamente pela necessidade de dedicar em torno de 40 horas por semana.

A metodologia utilizada, de modo geral, foi de cunho descritivo e qualitativo para a operacionalização dos trabalhos acerca do trabalho voluntário. Tal discussão terá como base o Quadro 5 a seguir.

Quadro 13: 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, <i>entrevistas</i> 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.
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: Dados da pesquisa (2011)

A maioria dos trabalhos fez uso de metodologia qualitativa, que tem entre suas vantagens um estudo aprofundado do objeto de pesquisa, por meio de entrevistas semi-estruturadas e estudos de caso. Apenas Castro (2003) e Marques (2006) aplicaram questionários e analisaram os dados mediante estatísticas, descritivas, com média e porcentagem, em complemento à entrevista.

Costa (2004), Figueiredo (2005), Ribeiro (2007), Ferrari e Tenório (2004) diferenciam-se dos demais: escolheram amostras de trabalhadores voluntários e de trabalhadores remunerados, indicando interesses em confirmar diferença entre os dois segmentos. As instituições estudadas foram diversas: desde hospitais, asilos e centros espíritas até empresas juniores e empresas com fins lucrativos, neste caso, sob a perspectiva do voluntariado empresarial. Finalmente e em sintonia com os instrumentos de coleta escolhidos, os métodos de análises foram fortemente centrados na análise de conteúdo a partir de entrevistas.

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

Quadro 14: 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 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

Fonte: Dados da pesquisa (2011)

Quadro 17 – Trabalhos e resultados alcançados – continuação

Autor	Resultados
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 dádivas operariam como um elemento de mediação entre as partes envolvidas.
Ferrari e Tenóri (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”; Levantar 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 Dádiva de Mauss
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 dádiva
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: Dados da pesquisa (2011)

Os resultados alcançados pelos trabalhos, não obstante os vários pontos teóricos, tendem a resultados semelhantes. Aqueles que fizeram uso de um mesmo referencial - Mendes (2008); Diez (2008); Fioravanti (2006), Sampaio (2006) – chegam aos mesmos resultados: demonstram a existência de trocas recíprocas sem o interesse de retribuição em mesma intensidade, por parte daquele que doa o trabalho. Salazar (2004), apesar de, em adição ao “Conceito de Dádiva”, utilizar Serva (1996), chega a resultado similar.

Os estudos que utilizaram Morin (2001) igualmente alcançam a resultados semelhantes: os voluntários percebem que executam trabalho que possui sentido. Já os estudos que usaram modelos originalmente validados, em contexto de trabalhadores profissionalizados, chegam a resultados distintos: Souza e Carvalho (2006) percebem que os voluntários esperam com o trabalho alcançar, os resultados esperados, mas, com o passar do tempo, notam que não estão alcançando tais objetivos e, assim, a motivação é negativamente afetada. Já Souza, Lima e Marques (2008) diferenciaram motivações egoístas e altruístas entre os voluntários. Parte significativa das motivações reside no interesse em se juntar a um trabalho não remunerado financeiramente.

Já os estudos que tiveram como referência modelos específicos para mensuração/identificação de motivação em voluntários - Piccoli (2009) e Oliveira e Bezerra (2007) – alcançam resultados que em alguns momentos são convergentes. Piccoli (2009) conclui que personalidade pró-social e o fato de conhecidos, voluntários ou familiares terem sido, antes, pacientes na organização, e atributos e práticas organizacionais o influenciam positivamente a entrada na atividade. Oliveira e Bezerra (2007) têm resultado similar a última constatação do estudo de Piccoli (2009): a carência de material apropriado e de recursos financeiros, elementos relacionados à organização, influenciam negativamente na motivação dos voluntários.

Entre os demais estudos, se destacam a busca do entendimento da motivação voluntária diferenciando motivos para entrada e para permanência. Giacomini (2007) destaca entre as motivações para a doação de 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 que motivos “pessoais; sociais; espirituais” conduzem à permanência no trabalho.

Tais resultados trazem algumas constatações. Há necessidade de aprofundamento no conhecimento deste fenômeno – voluntariado - para que se construam modelos teóricos

melhor adaptados a tal público e situação de trabalho. Há abertura para o uso de métodos quantitativos na coleta e análise dos dados, pois, é restrito o emprego de ferramentas estatísticas – apenas um estudo fez uso da estatística descritiva dentro dos bancos de dados explorados. Trata-se, aqui, da possibilidade de alcançar amostras maiores, ampliando, assim, o espaço e possibilidades para novas conclusões. Do mesmo modo que a motivação de trabalhadores remunerados, há nítido direcionamento no entendimento dos antecedentes, correlatos e consequentes no trato da motivação no trabalho voluntário.

Igualmente deve ser dada atenção, em termos de profundidade, às motivações apresentadas pelos voluntários. Conforme aqui exposto, significativa parte apresenta valores altruístas como motivadores à atividade voluntária. Pode parecer óbvio, entretanto, o conceito de 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 pela Lei 9.608/08 e sítios como 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 torna questionável o entendimento de presença de valores exclusivamente altruístas, que se confundem como doação sem espera de nada em troca.

Além disso, não se sabe, no Brasil, que consequências - para voluntários, para quem recebe ajuda e para as instituições – trazem a presença de valores altruístas, ou, de outra forma, egoístas. Os voluntários têm ganhos na saúde? Sentem maior bem-estar? Os ajudados têm problemas diminuídos? As instituições têm rotatividade em maior ou menor grau? Essas são algumas lacunas que precisam ser preenchidas neste campo de pesquisa, no Brasil, dentre outras possíveis. Neste sentido, há de se reconhecer as limitações deste esforço, que, apesar de não invalidarem os resultados aqui expostos, merecem registros. O fato da pesquisa ter ocorrido em bancos de dados digitais de universidades, concentrando interesses e pesquisas majoritariamente desenvolvidas em programas de pós-graduação, pode ter excluído outros estudos dessa área e, impede conclusões mais acuradas. Outro fato importante é que, em termos de associações de pós-graduação, apenas a produção vinculada à associação ANPAD foi contemplada, considerando que os autores atuam no campo das ciências administrativas, e, portanto, buscaram mapear o estado da arte no tema do trabalho voluntário entre pares.

Após a apresentação das referências teóricas que deram sustentação à criação dos modelos teóricos esperados, será apresentado capítulo com a discussão dos constructos e respectivas variáveis, modelos estruturais e hipóteses do estudo.

3. MODELO TEORICO PROPOSTO

Baseado no referencial teórico apresentado e em pesquisas já realizadas contemplando o objeto de estudo desta tese, neste capítulo são apresentados os modelos teóricos que buscarão conhecer as motivações que conduzem indivíduos à adesão, permanência e desistência da atividade voluntária. O capítulo tem, assim, o propósito de delineamento dos modelos teóricos a ser validados e que se baseiam em resultados de estudos realizados na Pastoral da Criança em fases anteriores à presente tese.

3.1 Variáveis para Construção do Modelo

Os estudos de Mostyn (1983) e os estudos conduzidos pela BEPEGE - Base de Estudos e Pesquisas em Estratégias e Políticas de Gestão na sua linha de pesquisa GERQUAL - Gestão de Recursos Humanos e Qualidade Organizacional da Universidade Federal do Rio Grande do Norte como Carvalho e Souza(2006), Souza, Medeiros e Fernandes (2006), Souza et al (2009, 2010), Cavalcante et al (2011a, 2011b, 2011c, 2011d), são as principais referências teóricas para a construção do modelo a ser testado. Estes estudos recebem suporte empírico de outros, como os abordados no referencial teórico, e confirmam em diversos contextos de pesquisa, a existência dos constructos sugeridos por Mostyn (1983) e Souza e equipe.

Mostyn (1983) buscou entender o significado da atividade voluntária para um grupo de pessoas. A autora criou uma hierarquia do trabalho voluntário baseada em discursos de indivíduos em dois estágios. O primeiro se baseou em grupos de discussão e ocorreu em setembro de 1979, e o segundo, em entrevistas semi-estruturadas ocorrido em dezembro do mesmo ano. A amostra foi formada por moradores de Londres e arredores, de classes socioeconômica variando entre B e C, na primeira fase, e na segunda, de A a D.

Assim, os informantes foram solicitados a classificar diversas atividades voluntárias de acordo com o valor que ela traria para a sociedade. Os resultados indicaram o agrupamento das ações em cinco grupos: altruístas; para ajudar pessoas em situação de aflição; para fornecer ajuda aos menos afortunados; para melhorar a sociedade; e por interesse próprio. As atividades classificadas como altruístas são as mais valorizadas, colocadas como topo na hierarquia. Por outro lado, atividades que promovem o auto-interesse e trazem pouco

benefício à comunidade foram alocadas na base da hierarquia. Mostyn (1983) destaca que as atividades no topo da hierarquia não necessariamente consomem mais tempo. Cita a doação de sangue como atividade de curta duração, mas que, mesmo assim, foi classificada como altruísta pelos pesquisados.

Foi com base nesse entendimento que Souza, Medeiros e Fernandes (2006) traçaram uma Hierarquia do Trabalho Voluntário, delimitada, em cada nível, pela distinção do valor da ação e por atitudes de sujeitos. Em estudo teórico, eles também concluíram pela existência de uma hierarquia, desta vez, mais aproximada ao contexto brasileiro. Assim, sugeriram a seguinte hierarquia. No *Nível do Trabalho Voluntário Altruísta* é factível julgar que a decisão aparece fortemente relacionada ao desejo de promover o bem-estar, por convicção política ou religiosa, mediante doação pessoal à prática e à socialização de iniciativas que atestam qualidades humanas superiores. No *Nível do Trabalho Voluntário Afetivo* a decisão aparece pautada no (re)encontro com o coletivo. Para o voluntário, estar junto e fazer o bem aos outros transmite a sensação de dever cumprido, de responsabilidade. No *Nível do Trabalho Voluntário Amigável* a decisão está vinculada à constituição e ao desenvolvimento de redes de sujeitos em situação similar, estando o voluntário interessado em compartilhar valores e fortalecer elos grupais próximos a espaços situacionais que vivencia ou vivenciou. No *Nível do Trabalho Voluntário Ajustado* a decisão está fundada na busca de competências e habilidades específicas, estando o voluntário interessado no auto-desenvolvimento, pela via da ação social, sob reconhecimento de *status* privilegiado. No *Trabalho Voluntário Ajuizado*, o cálculo é fator preponderante, estando a ação vinculada à perspectiva da autoproteção, mediadas pela ideia da obtenção e/ou preservação de vantagens próprias, ainda que secundariamente vinculadas ao coletivo.

Em comum, ambos buscaram, ainda em nível teórico, criar categorias baseadas em uma hierarquia que apresenta características coletivistas/universalistas no nível mais alto e que vão se tornando mais individualistas à medida que se desce a outro nível. Souza, Medeiros e Fernandes (2006) reconhecem que, todavia, esta demarcação, de uma tipologia do trabalho voluntário, demandaria, averiguação de pertinência empírica.

No mesmo ano Carvalho e Souza (2006) publicaram artigo que teve como objeto de pesquisa a motivação de voluntário da Pastoral da Criança. A base teórica foi a Teoria da Expectância - Vroom (1964), por meio da qual realizaram uma entrevista em profundidade com 9 indivíduos. O quadro a seguir traz as categorias e indicadores presentes nas falas dos pesquisados.

Quadro 15: Categorias e Indicadores

Categorias	Indicadores
Desenvolvimento interpessoal	Crescimento pessoal, autoestima, laços de amizade, qualidade de vida
Desenvolvimento socioprofissional	Novas habilidades
Realização	Satisfação, autorrespeito
Contribuição social	Contribuição à comunidade, combate à desnutrição e mortalidade infantil e a inclusão social
Envolvimento	Afetividade por parte das crianças e comunidade
Reconhecimento pelo trabalho	Reconhecimento por parte da comunidade atendida

Fonte: Carvalho e Souza (2006)

Segundo Carvalho e Souza (2006) as expectativas ligadas na "contribuição social" foram percebidas como as mais importantes pelos voluntários. Ela pode ser equiparada ao constructo teórico "Afetivo", pois, ambos buscam descrever comportamentos vinculados à busca da cidadania em perspectiva local, neste caso, a comunidade o onde voluntário e beneficiários convivem. Igualmente, as categorias "realização", "envolvimento" e "reconhecimento pelo trabalho" podem ser equiparadas ao constructo teórico "ajuizado" que descreve ações que buscam a construção e projeção da auto-imagem, ou mesmo de promoção pessoal pelos voluntários. As categorias "desenvolvimento interpessoal" e "desenvolvimento sócio-profissional" podem, igualmente, estar ligadas aos constructos teóricos "amigável" e "ajustado" que descrevem características de auto-desenvolvimento e de afiliação a um grupo, respectivamente. Portanto, estes resultados já demonstravam indícios de alinhamento com as proposições teóricas de Mostyn (1983) e Souza, Medeiros e Fernandes (2006).

Em seguida Souza et al (2009) iniciaram atividades de busca de confirmação empírica da hierarquia proposta, em pesquisa de cunho qualitativo, que buscou verificar, além da existência dos prévios constructos teóricos, tentou identificá-los em momentos distintos: expectativas, motivos de adesão, filiação e desligamento. O Estudo teve como amostra voluntários da Pastoral da Criança - estudantes e donas-de-casa - moradores de quatro bairros de Natal/RN: Ponta Negra (Zona Sul), Gramoré (Zona Norte), Planalto (Zona Leste) e Lagoa Nova (Zona Oeste). Apesar dos quatro grupos pertencerem à sistemática assistencialista da mesma organização, pesquisa anterior (FERNANDES, 2006) demonstrou que, comunidades com características diferentes, conduzem a particulares motivos do trabalho voluntário, uma vez considerados contextos e processos diversos de socialização de voluntários e assistidos. A seguir são apresentados os principais resultados alcançados em tal a pesquisa.

Quadro 16: Síntese de motivos de adesão, expectativa, permanência e desligamento nas comunidades de Ponta Negra e Gramoré

MOTIVOS	ESPAÇO INVESTIGADO	
	Ponta Negra	Gramoré
Adesão	I – Altruísta e III – Amigável V – Ajuizado	I - Altruísta II - Afetivo III -Amigável V – Ajuizado Obs.: ocorreram motivos de sentido ambíguo
Expectativa	I - Altruísta II – Afetivo	I - Altruísta III – Amigável IV – Ajustado Obs.: ocorreram motivos de sentido ambíguo
Permanência	I - Altruísta e II – Afetivo	I - Altruísta II - Afetivo IV – Ajustado V – Ajuizado Obs.: ocorreram motivos de sentido ambíguo
Desligamento	→ problemas de saúde → falta de tempo por questões profissionais ou familiar → mudança para algum lugar que não houvesse Pastoral da Criança → preguiça	→ problemas de saúde → falta de tempo por questões profissionais → mudança para algum lugar que não houvesse Pastoral da Criança → mudanças na estrutura organizacional → fim da Pastoral da Criança → desinteresse das mães assistidas

Fonte: Souza et al (2009)

Souza et al (2009) concluíram que os resultados alcançados deixavam algumas lacunas. Parte das dúvidas foi causada pela dificuldade dos informantes em selecionar um único motivo (de adesão, de filiação, de permanência). As respostas da maioria surgiram em meio a motivos que, por vezes, se mostraram antagônicos, atingindo níveis diferentes da Hierarquia do Trabalho Voluntário. Este fato se deveu à abertura que a pesquisa qualitativa fornece. Tal exercício qualitativo teve o mérito de trazer à tona uma série de motivos que, poderiam, orientar uma pesquisa quantitativa, de modo a permitir correlações entre perfis/segmento populacional do voluntário e motivos. Ainda que concordando com a possibilidade de que os motivos podem, de fato, ter naturezas distintas, é factível imaginar a possibilidade de eleição daquele que predomina em cada situação: expectativas, motivos de entrada, de permanência e de saída.

Consequência destes resultados foi gerado pela equipe do GERQUAL o primeiro instrumento quantitativo. A versão preliminar foi dividida em quatro seções: a primeira delineando o perfil do voluntário a partir dos motivos de “entrada”; “permanência”;

“expectativas” e “saída”. Nos três primeiros o voluntário é classificado como “Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado” e, no quarto, apresentam possíveis motivos para a saída da Pastoral – com respostas variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”.

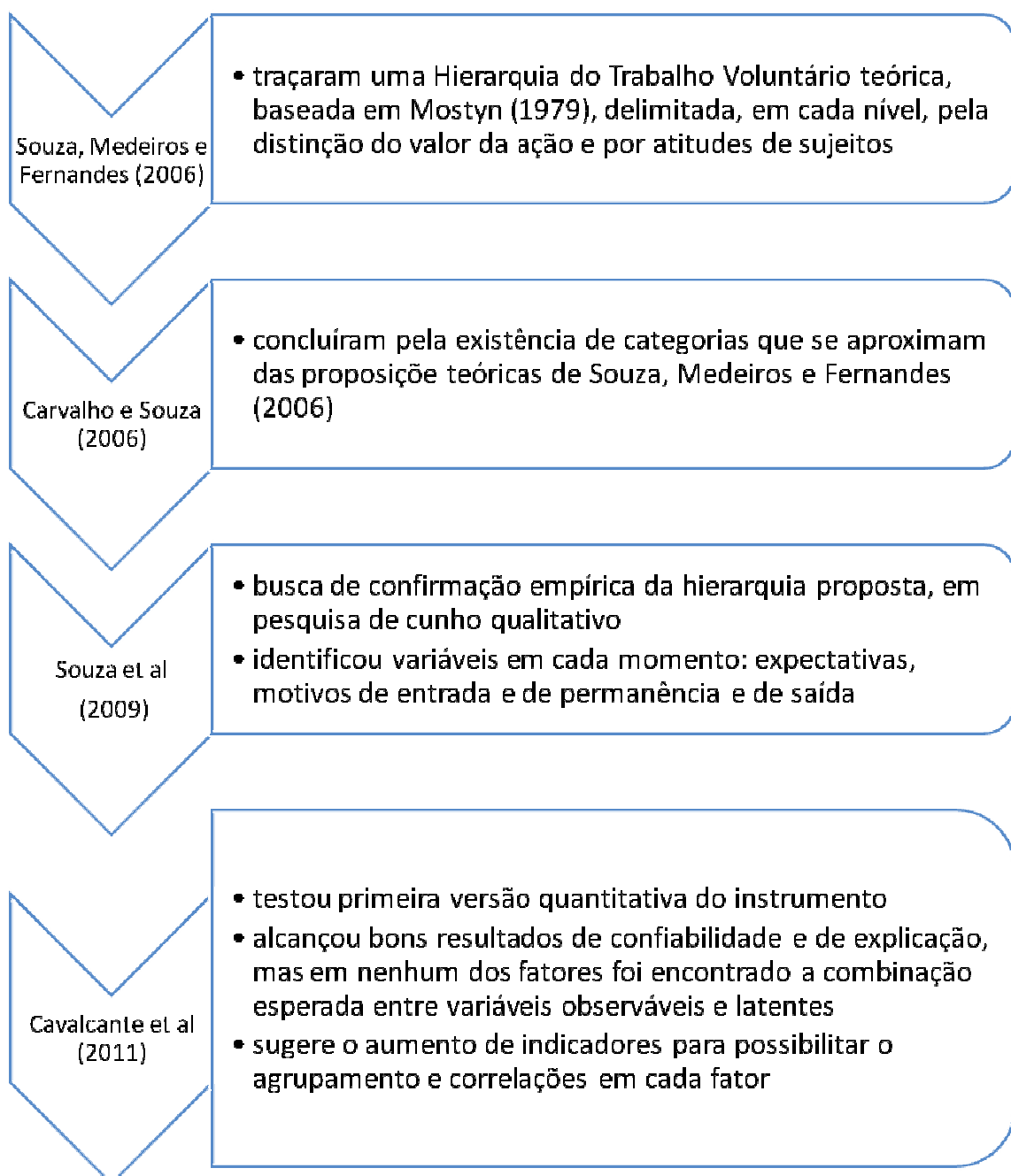
A segunda seção tem questões da relação do voluntário com a Pastoral. A terceira, sobre o domínio e conhecimentos das atividades da Pastoral. A quarta parte apresenta o perfil sócio-demográfico dos respondentes. Essa versão do instrumento está no Apêndice 1 desta tese.

Tal instrumento foi testado por Cavalcante et al (2011) mas, apesar dos bons resultados de confiabilidade e de explicação, em nenhuma das variáveis foi encontrada a combinação esperada entre questões e perfil (duas questões em cada perfil - Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado - alcançando 5 fatores, cada um com duas questões). Entretanto, o fator “saída” já apresentou bons níveis estatísticos indicando a existência de 4 fatores que, na sequência, foram transformados em 3 pela semelhança semântica de um dos indicadores com outros agrupados em outro fator. O detalhamento destes resultados podem ser verificados no Apêndice 2 desta tese. Assim, pode ser apresentado de maneira gráfica as etapas executadas com estudos anteriores.

A partir desses resultados e de pesquisa realizada na literatura específica do tema foi desenvolvido novo instrumento, agora com 5 ou 4 indicadores em cada fator nas três primeiras fases e com 8 indicadores na saída. Foram pesquisados estudos clássicos na área da motivação de voluntários em *journals* como Bruce R. Hopkins' Nonprofit Counsel; International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing; Journal of HIV/AIDS + Social Services; Journal of Voluntary Action Research; Kyklos; Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly; Nonprofit Management + Leadership; Social Policy + Administration; The Chronicle of Philanthropy; The Nonprofit Counsel; The Social Service Review e Voluntas - Manchester. Buscou-se na literatura subsídios que confirmassem a existência dos 5 fatores. Deve ser destacado que o instrumento recebeu influências de cunho religioso na sua criação, nas partes ligadas diretamente à Pastoral da Criança: entrada, permanência e saída.

A seguir, são apresentados os 5 fatores e respectivos indicadores e fonte, que tem base na literatura ou nos estudos realizados em fases anteriores à esta pesquisa. Note que cada indicador está adaptado à cada momento, de "expectativas", e dos motivos de "entrada" na Pastoral da Criança, no de "permanência" e de "saída". Na primeira parte do instrumento pergunta-se "o que eu espero do trabalho voluntário?"; na segunda, "por que eu entrei na Pastoral da Criança?"; e na terceira, "por que permaneço na Pastoral da Criança?"

A quarta parte do questionário traz possíveis motivos para saída dos voluntários. Estes indicadores foram gerados em duas etapas: na primeira fase da pesquisa, que entrevistou voluntários da cidade de Natal/RN sobre situações que os levariam a deixar o serviço voluntário e na Análise Fatorial realizada com a 1ª versão do instrumento que gerou quatro fatores. Entretanto, dois deles foram agrupados, já que tratam do mesmo fenômeno (problemas pessoais e saúde pessoal), criando o fator "motivos pessoais". Os outros dois são "escassez de recursos" e "motivos religiosos". Essa versão do instrumento está no Apêndice 3 desta tese.



O Fator "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 e caráter universalista. O quadro 20 relaciona os indicadores às respectivas fontes. No diagrama de caminhos (Figura 1), gerado para executar a modelagem das equações estruturais, são representados pelos códigos Alt1 a Alt 5.

Quadro 17: Indicadores e respectivas fontes do Fator "Altruísta"

Expectativa	Entrada	Permanência	Fonte
<i>"O que eu espero do trabalho voluntário?"</i>	<i>"Por que eu entrei na Pastoral da Criança?"</i>	<i>"Por que permaneço na Pastoral da Criança?"</i>	
Ajudar os outros	Entrei na Pastoral para ajudar as gestantes, crianças e seus familiares	Permaneço por que tenho conseguido ajudar as gestantes, crianças e seus familiares	Conceito do termo "voluntário" Yeung (2004) Dolnicar e Randle (2007b) Anderson e Shaw (1999) Prouteau e Wolff (2007) Hackinson e Rochester (2005)
Mudar a vida das pessoas	Entrei na Pastoral para mudar a vida das pessoas	Por que tenho conseguido mudar a vida das pessoas	Pesquisa Qualitativa Hackinson e Rochester (2005)
Levar esperança e dignidade aos menos favorecidos	Entrei na Pastoral para levar esperança e dignidade aos menos favorecidos	Por que tenho levado esperança e dignidade aos menos favorecidos	Hwang, Grabb e Curtis (2005)
Permitir que as pessoas tenham oportunidade de viver	Entrei na Pastoral para permitir que as crianças tenham oportunidade de viver	Por que vejo que as crianças tem tido oportunidade de viver	Rokeach (1973)
Fazer algo importante	Entrei na Pastoral para fazer algo importante	Por que considero meu trabalho importante	Pesquisa Qualitativa Edwards (2005) Farrell, Johnston e Twynam (1998) Dolnicar e Randle (2007b) Hackinson e Rochester (2005)

Fonte: Revisão de literatura e resultados AFE da 1ª versão do instrumento de coleta (2011)

O Fator "Afetivo" traz indicadores característicos de justiça social e igualdade. Este fator 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. Busca, com a atividade voluntária, construir cidadania e justiça social. No diagrama de caminhos (Figura 1), gerado para executar a modelagem das equações estruturais, são representados pelos códigos Afet1 a Afet4.

Quadro 18: Indicadores e respectivas fontes do Fator "Afetivo"

Expectativa	Entrada	Permanência	Fonte
<i>"O que eu espero do trabalho voluntário?"</i>	<i>"Por que eu entrei na Pastoral da Criança?"</i>	<i>"Por que permaneço na Pastoral da Criança?"</i>	
Cumprir o dever de cidadão	Entrei na Pastoral para ajudar a comunidade que vivo	Porque sinto que estou ajudando as comunidades	Hackinson e Rochester (2005) Pesquisa Qualitativa
Reduzir injustiças sociais	Entrei na Pastoral para reduzir injustiças sociais na minha comunidade	Porque estou corrigindo injustiças sociais nas comunidades	Schwartz (1994)
Ser membro útil na comunidade que vivo	Entrei na Pastoral para melhorar a qualidade de vida da comunidade	Porque estou melhorando a qualidade de vida das comunidades	Hackinson e Rochester (2005) Pesquisa Qualitativa
Colaborar com a melhoria social	Entrei na Pastoral para colaborar na busca dos direitos sociais da comunidade	Porque estou colaborando na busca dos direitos sociais nas comunidades	Hibbert, Piacentini e Dajani (2003)

Fonte: Revisão de literatura e resultados AFE da 1ª versão do instrumento de coleta (2011)

O terceiro fator é o "Amigável". Aqui são contemplados motivos vinculados à avaliação subjetiva de contribuição para o bem-estar social e de desafortunados em particular, sob perspectiva amistosa, em que o voluntário se sente compartilhando algo próprio com alguém em dado espaço organizacional. Almeja a afiliação a um grupo por meio da atividade voluntária. No diagrama de caminhos (Figura 1), gerado para executar a modelagem das equações estruturais, são representados pelos códigos Amig1 a Amig4.

Quadro 19: Indicadores e respectivas fontes do Fator "Amigável"

Expectativa	Entrada	Permanência	Fonte
<i>"O que eu espero do trabalho voluntário?"</i>	<i>"Por que eu entrei na Pastoral da Criança?"</i>	<i>"Por que permaneço na Pastoral da Criança?"</i>	
Conhecer pessoas com mesmos interesses	Entrei na Pastoral para conhecer pessoas com mesmos interesses	Porque estou com pessoas com os mesmos interesses	Ferreira, Proença e Proença (2008)
Fazer parte de um grupo	Entrei na Pastoral para fazer parte de um grupo	Porque sinto que estou fazendo parte de um grupo	Clary et al (1998)
Fazer novos amigos	Entrei na Pastoral para fazer novos amigos	Permaneço na Pastoral porque estou fazendo novos amigos	Clary et al (1998) Hackinson e Rochester (2005)
Preencher tempo livre	Entrei na Pastoral para preencher tempo livre	Permaneço na Pastoral Porque estou preenchendo tempo livre	Pesquisa Qualitativa

Fonte: Revisão de literatura e resultados AFE da 1ª versão do instrumento de coleta (2011)

O quarto fator é o "Ajustado" e reúne motivos de uma forma específica de aprimoramento social não centrada em temas cruciais ou aflitivos, mas que, de alguma forma, transmitem ao voluntário a sensação de estar, simultaneamente, promovendo a si próprio e a vida do receptor sob a perspectiva da interação grupal. Busca o auto-desenvolvimento através de ações que estimulem o intelecto via voluntariado. No diagrama de caminhos (Figura 1) são representados pelos códigos Ajust1 a Ajust4.

Quadro 20: Indicadores e respectivas fontes do Fator "Ajustado"

Expectativa	Entrada	Permanência	Fonte
<i>"O que eu espero do trabalho voluntário?"</i>	<i>"Por que eu entrei na Pastoral da Criança?"</i>	<i>"Por que permaneço na Pastoral da Criança?"</i>	
Aprender a lidar com pessoas	Entrei na Pastoral para aprender a lidar com pessoas	Porque estou aprendendo a lidar com pessoas	Pesquisa Qualitativa
Aprender novos conhecimentos/habilidades	Entrei na Pastoral para aprender novos conhecimentos	Porque estou aprendendo novos conhecimentos	Dolnicar e Randle (2007) Hackinson e Rochester (2005) Pesquisa Qualitativa
Buscar novos desafios	Entrei na Pastoral para buscar novos desafios	Porque estou tendo novos desafios e experiências	Clary et al (1998)
Aprender algo	Entrei na Pastoral para aprender algo	Permaneço na Pastoral Porque estou aprendendo algo	Pesquisa Qualitativa

Fonte: Revisão de literatura e resultados AFE da 1ª versão do instrumento de coleta (2011)

O quinto fator é o "Ajuizado". Este grupo de indicadores 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, na satisfação própria através do trabalho voluntário. Portanto, é egoísta em essência. No diagrama de caminhos (Figura 1) são representados pelos códigos Ajuiz1 a Ajuiz4.

Quadro 21: Indicadores e respectivas fontes do Fator "Ajuizado"

Expectativa	Entrada	Permanência	Fonte
<i>"O que eu espero do trabalho voluntário?"</i>	<i>"Por que eu entrei na Pastoral da Criança?"</i>	<i>"Por que permaneço na Pastoral da Criança?"</i>	
Ser reconhecido	Entreí na Pastoral para ser reconhecido	Permaneço na Pastoral Porque estou sendo reconhecido	Pesquisa Qualitativa
Sentir-me melhor como pessoa	Entreí na Pastoral para sentir-me melhor como pessoa	Porque estou me sentindo melhor como pessoa	Selli e Garrafa (2005)
Aumentar autoestima	Entreí na Pastoral para aumentar minha autoestima	Permaneço na Pastoral porque estou com boa autoestima	Clary et al (1998)
Me sentir importante	Entreí na Pastoral para me sentir importante	Porque me sinto importante fazendo este trabalho	Clary et al (1998)

Fonte: Revisão de literatura e resultados AFE da 1ª versão do instrumento de coleta (2011)

Quanto aos motivos de saída, estes foram agrupados em 3 fatores. O primeiro, contendo três indicadores, agrupou sentenças que medem a saída da atividade voluntária pela escassez de recursos. O segundo, agrupou dois indicadores com sentenças que descrevem a saída por causa da diminuição de religiosidade. O terceiro fator agrupou outros três indicadores que medem a saída por motivos pessoais. No diagrama de caminhos (Figura 2) esses fatores são representados por palavras-chave em cada indicador.

Quadro 22: Indicadores e respectivas fontes dos Motivos para Saída

Fatores	"Por que eu sairia da Pastoral da Criança?"	Fonte
Escassez de Recursos	Eu sairia se a Pastoral não tivesse mais recursos.	Pesquisa Qualitativa Análise Fatorial do primeiro instrumento
	Eu sairia da Pastoral por falta de voluntários.	
	Eu sairia da Pastoral por falta de apoio governamental.	
Motivos Religiosos	Eu sairia da Pastoral caso perdesse a fé em Deus	
	Eu sairia da Pastoral por falta de amor ao próximo	
Motivos Pessoais	Eu sairia da Pastoral por falta de tempo	
	Eu sairia se fosse residir em um bairro que não tenha Pastoral	
	Eu sairia pelo aumento da minha carga de trabalho	

Fonte: Revisão de literatura e resultados AFE da 1ª versão do instrumento de coleta (2011)

Estes são, pois, os indicadores que constituem os modelos teóricos e o instrumento de coleta de dados que buscam identificar as expectativas e as motivações para entrar, permanecer e sair da atividade voluntária da Pastoral da Criança. O teor semântico das etapas "expectativas" e "motivos de entrada" e "permanência" foram baseadas na Teoria da

Expectância de Vroom (1964). A expectativa é a esperança de alcançar determinadas recompensas a partir da capacidade de cada um. Segundo Vroom, o processo de motivação deve ser explicado em função dos objetivos e das escolhas de cada pessoa e das suas expectativas em alcançar tais objetivos.

A escolha desta teoria se justifica por uma das características do trabalhador voluntário, qual seja, a decisão individual e não-obrigatória em desenvolver este tipo de atividade produtiva. Deve ser destacado que este modelo teórico está sendo utilizado apenas para permitir a operacionalização desta pesquisa. Os indicadores ou variáveis em cada constructo - Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado - são baseados em motivações específicas ao voluntariado. O quadro a seguir explicita esta relação.

Quadro 23: Características do instrumento – conteúdo das três primeiras partes

Expectativas	Entrada	Permanência
Baseado no constructo “Valência” que apresenta a atratividade de determinadas recompensas trazidas pela atividade executada pelos indivíduos.	Baseado no constructo “Instrumentalidade” que mostra o grau de alcance de determinadas recompensas caso se assuma determinado comportamento.	Baseado no constructo “expectância” que a crença de que um certo nível de esforço relacionado ao trabalho resultará em um correspondente nível de desempenho.
Terá indicadores que tragam recompensas específicas ao trabalho voluntário	Terá indicadores que indiquem os motivos para escolha da Pastoral da Criança para o alcance de suas expectativas	Terá indicadores que assinalem os motivos de permanência na instituição.
Os voluntários responderão: “o que eu espero do trabalho voluntario?”. Se buscará conhecer quais as expectativas dos voluntários em relação ao voluntariado.	Os voluntários responderão: “por que entrei na Pastoral da Criança?”. Tentará mostrar porque a Pastoral foi escolhida para satisfazer tais expectativas.	Os voluntários responderão: “porque permaneço na Pastoral da Criança?”. Aqui se buscará saber se as expectativas iniciais estão sendo alcançadas ou novos motivos os mantém na ONG.

Fonte: Elaboração própria (2012)

Assim, os motivos variam desde graus mais elevados, centrados no altruísmo, a um inferior, com viés egoísta. 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. Note-se que os motivos de saída não se enquadram nestes perfis, pois, em fases de pesquisa qualitativa, percebeu-se que as respostas dos respondentes, sobre motivos que os levariam ao desligamento, tinham fontes alheias ao trabalho voluntário ou mesmo a eles próprios, se diferenciando das expectativas e motivos de entrada e permanência que estão baseadas nas recompensas esperadas pelos voluntários.

São, pois, estes pressupostos teóricos que conduzem à formulação das quatro hipóteses em teste na presente tese. A palavra "hipótese" está relacionada à antecipação de respostas a um problema desenvolvido, em forma de afirmação, para que possa ser confirmada ou negada dentro de uma linha positivista ou neopositivista. (VERGARA, 1998). Assim, para a aplicação de testes estatísticos de hipóteses (testes de significância), que permitam verificar a validade de uma hipótese, é necessário formular hipóteses nulas, que, em geral, é a negação daquilo que o pesquisador quer provar (BARBETTA, 2002).

Portanto, nesta pesquisa são utilizadas quatro hipóteses alternativas que buscam melhor entendimento sobre a motivação no trabalho voluntário:

1ª hipótese: As expectativas dos trabalhadores voluntários são formadas pelas variáveis latentes "Altruísta", "Afetivo", "Amigável", "Ajustado" e "Ajuizado" e respectivos indicadores;

2ª hipótese: Os motivos de entrada dos trabalhadores voluntários são formados pelas variáveis latentes "Altruísta", "Afetivo", "Amigável", "Ajustado" e "Ajuizado" e respectivos indicadores;

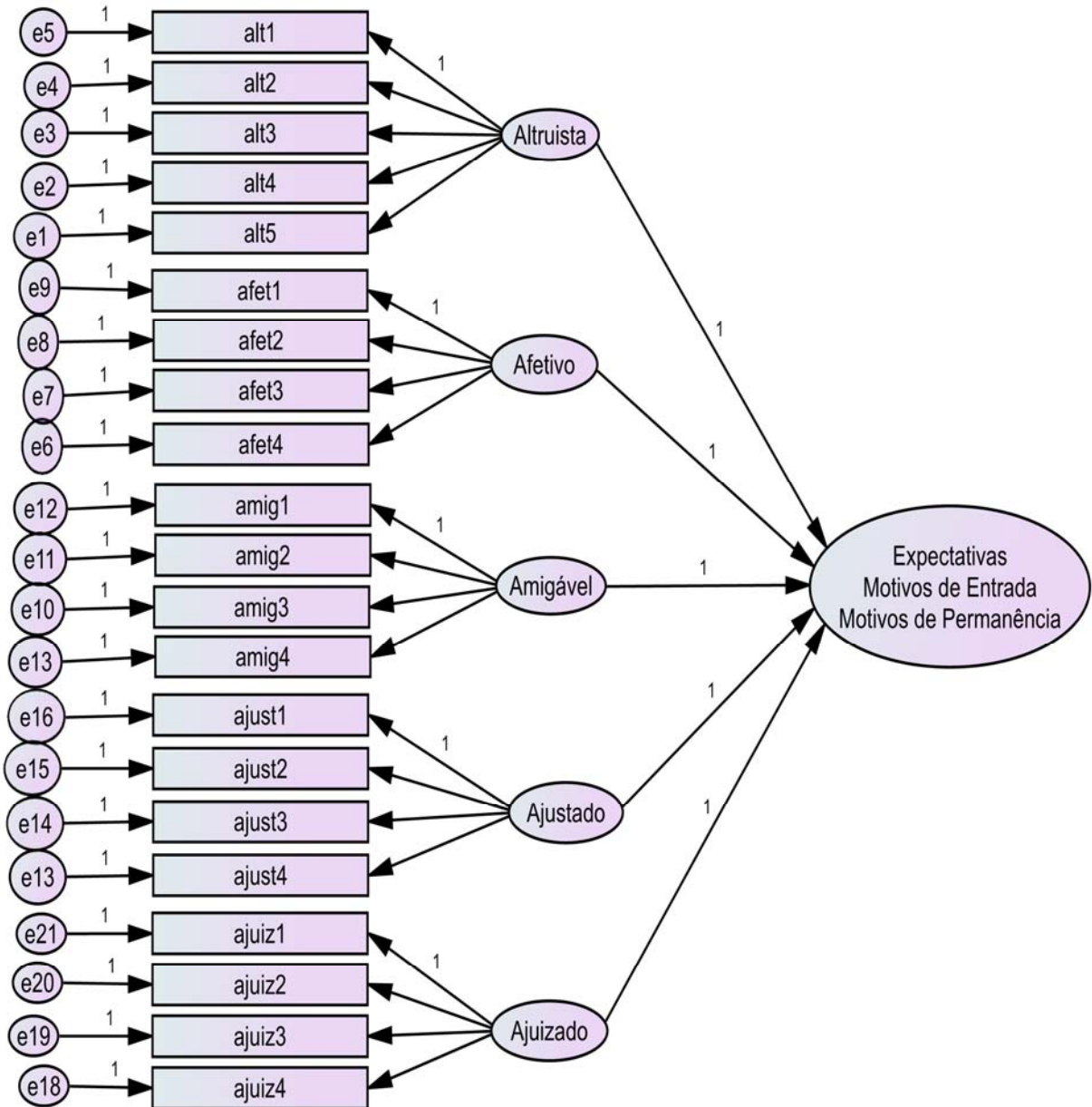
3ª hipótese: Os motivos de permanência dos trabalhadores voluntários são formados pelas variáveis latentes "Altruísta", "Afetivo", "Amigável", "Ajustado" e "Ajuizado" e respectivos indicadores;

4ª hipótese: Os motivos de saída dos trabalhadores voluntários são formados pelas variáveis latentes "Escassez de Recursos", "Motivos Religiosos" e "Motivos Pessoais" e respectivos indicadores.

Os modelos teóricos em desenvolvimento, pretendem descrever as expectativas, e os motivos de entrada, de permanência e de saída de voluntários da Pastoral da Criança. Para as três primeiras etapas foi utilizado questionário com cinco fatores (Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado) e, para os Motivos de Saída, um questionário com três fatores (Motivos Pessoais, Religiosos e Escassez de Recursos).

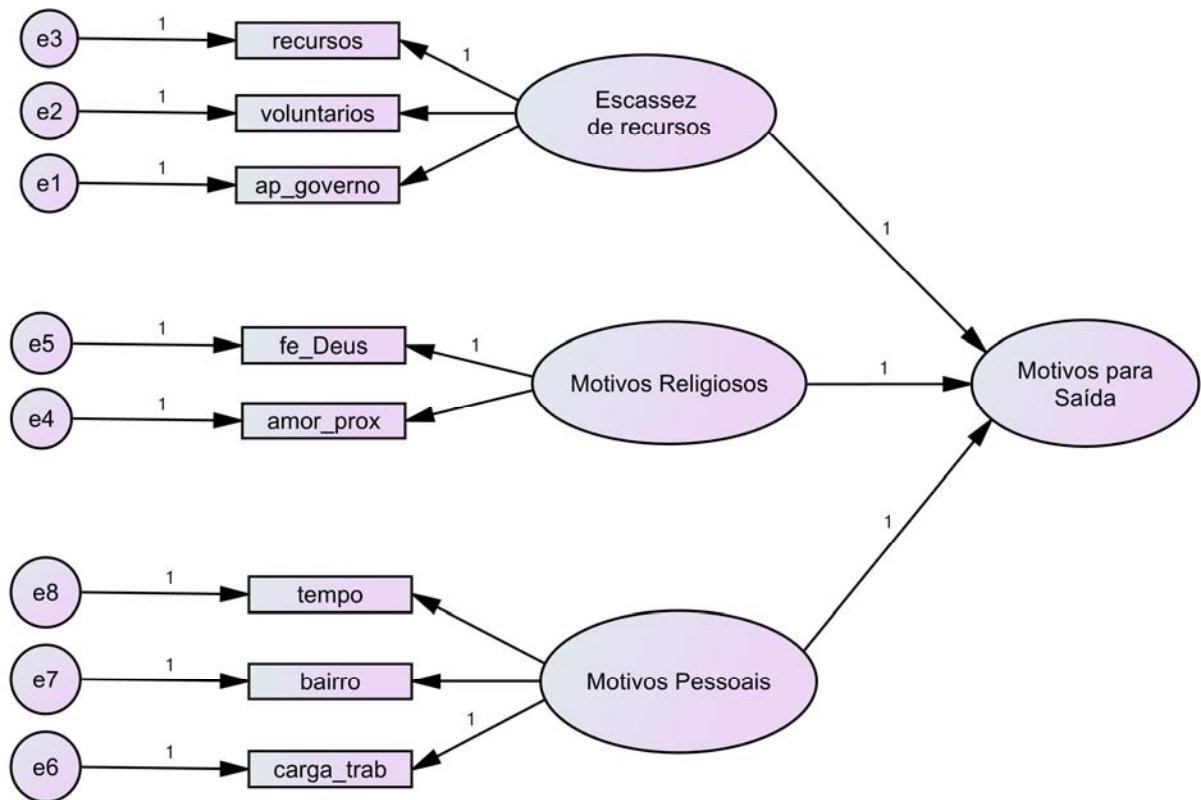
O modelos teóricos com cinco fatores (expectativas, entrada e permanência) e o modelo com três fatores (Motivos de saída) são apresentados a seguir na Figura 1 e 2 respectivamente.

Figura 1: Modelo teórico (Expectativas, Motivos de Entrada e Motivos de Permanência) com 5 fatores



Fonte: elaborado pelo autor (2012)

Figura 2: Modelo teórico dos Motivos de Saída



Fonte: elaborado pelo autor (2012)

Após a apresentação dos modelos teóricos que serão testados nesta tese, passa-se à metodologia que apresentará como o trabalho foi operacionalizado.

4.PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo apresenta o tipo da pesquisa, de caráter exploratório e confirmatório, o universo e a amostra da pesquisa, composto por voluntários permanentes da Pastoral da Criança que atuam em Pernambuco, e os procedimentos adotados para a coleta de dados. Logo após é apresentado o instrumentos de coleta de dados e técnicas utilizadas no tratamento de dados fundadas na análise fatorial e na modelagem de equações estruturais.

Este estudo tem como método de abordagem o hipotético-dedutivo. Um dos representantes deste método é Karl Popper. Parafraseando Popper, Marconi e Lakatos (2003) afirmam que método científico parte de um problema (P1), ao qual se oferece uma espécie de solução provisória, uma teoria-tentativa (TT), passando-se depois à crítica da solução, com vistas à eliminação do erro(EE) e, tal como no caso da dialética, esse processo se renovaria a si mesmo, dando surgimento a novos problemas (P2). Ainda segundo Popper, a ciência começa e termina com problemas. (LAKATOS e MARCONI, 2003). Aqui, parte-se da tentativa de identificar as motivações de trabalhadores voluntários para sugerir um modelo teórico que consiga descrever, provisoriamente, comportamentos, para futuras críticas ao modelo sugerido e descobertas de lacunas não preenchidas por ele.

Esta pesquisa é, portanto, de cunho teórico empírico. Para Remenyi et al. (1998), este tipo de pesquisa requer uma extensiva interação entre as pessoas. Ainda, este tipo de abordagem opta por uma orientação de pesquisa positivista e fenomenológica. Este estudo também pode ser classificado como descritivo, do tipo *survey*, porque se destina a descrever variáveis que motivam os voluntários na Pastoral da Criança. Tal natureza de pesquisa observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem manipulá-los. É especialmente utilizada nas ciências humanas e sociais, manuseando dados e fatos coletados da própria realidade (CERVO; BERVIAN, 2002).

Freitas et al. (2000) afirmam que a pesquisa do tipo *survey* caracteriza-se pela obtenção de dados ou informações sobre ações, características ou opiniões de um determinado grupo de pessoas representantes de uma população alvo, para a obtenção de descrições quantitativas. Nesta pesquisa o grupo pesquisado é de os voluntários da Diocese de Pesqueira/PE. A escolha desta Diocese ocorreu pela grande concentração de voluntários em uma de suas cidades, Buíque, que à época, detinha, no Nordeste, a terceira maior quantidade de voluntários. Salvador e Recife ocupavam a primeira e segunda posições, respectivamente, e não foram escolhidas pela grande pulverização dos voluntários em suas áreas geográficas.

O universo, por sua vez, desta pesquisa é composto por voluntários permanentes da Pastoral da Criança. Essa diferenciação é necessária, pois, a instituição também conta com voluntários eventuais, chamados de "apoio". A quantidade de pesquisados (todos voluntários da Pastoral da Criança) foi estabelecido em consequência do número de variáveis da versão do instrumento e pode ser classificada como amostragem intencional. Para Hair et al. (2005) a quantidade de respondentes deve ser de no mínimo cinco para cada variável do instrumento.

Assim sendo, o instrumento, que tem um enunciado inicial com o objetivo da pesquisa, seguido das questões principais e encerrando com dados socioeconômicos ou demográficos e tem 71 indicadores, o que determinaria uma quantidade mínima de 355 indivíduos. A coleta, todavia, alcançou 720 questionários, chegando a cerca de 10 sujeitos para cada indicador. Este instrumento está no Apêndice 3.

Foram feitas 2 visitas a cidades da Diocese de Pesqueira/PE. A Coordenadora da Diocese de Pesqueira, após contato telefônico e envio de ofício, recebeu a equipe de pesquisadores e os acompanhou durante todo o andamento das duas aplicações. A primeira coleta de dados ocorreu no período entre 30 de maio e 3 de junho de 2011, na cidade Buique, na reunião mensal que a coordenadora da Diocese de Pesqueira/PE faz na cidade. Os voluntários foram reunidos em um galpão e, após a explicação de como preencher os questionários, responderam às questões. Foram formados grupos com cerca de 15 pessoas e a equipe de coleta de dados, formada pelo pesquisador e dois estudantes de graduação acompanhou preenchimento e eventualmente auxiliou na atividade.

Desta forma grande parte dos *missing values* foram sanados, pois, quando entregues, os questionários eram conferidos e retornados para preenchimento dos dados faltantes. Mesmo assim dois casos foram excluídos por conterem mais de 5% de missing values. Ainda, aqueles que apresentaram um dado faltante, tiveram a informação não contida substituída pela média. A segunda coleta aconteceu na cidade de Pesqueira/PE, no Seminário São José, no período entre 6 e 8 de julho, onde se reuniram os coordenadores das cidades desta Diocese. Nesta oportunidade foram apresentados os resultados parciais referentes ao município de Buique/PE. Em seguida, foi apresentado o questionário e os coordenadores de cada cidade receberam orientações sobre o preenchimento do documento para que pudessem orientar os voluntários em cada cidade. Logo após, cada um recebeu um envelope com a quantidade referente ao número de voluntários em cada município. Cerca de 700 questionários foram entregues aos coordenadores municipais que repassariam aos coordenadores de cada paróquia para aplicação junto aos seus voluntários e posterior envio à Natal, por via postal. Após o preenchimento pelos voluntários em cada cidade, os documentos foram reunidos em

Pesqueira/PE e enviados à Natal. Foram recebidos 720, sendo 480 do município de Buíque e 240 dos demais municípios da Diocese de Pesqueira. Estes documentos foram recebidos até dezembro de 2011.

Após a tabulação dos dados foi realizado o teste de Kolmogorov-Smirnov para verificar a normalidade das variáveis e todas foram consideradas não-normais. Apesar do teste Kolmogorov-Smirnov ser útil para verificar a normalidade univariada, Marôco (2010) argumenta que, para o uso da modelagem de equações estruturais, pela necessidade de grandes amostras, os testes de ajustamento à distribuição normal, tornam-se sensíveis aos pequenos desvios à normalidade, elevando a probabilidade de concluir que a variável não possui distribuição normal quando, de fato, a variável possui distribuição normal (erro do tipo I), que pode ter sido o caso desta amostra, com 720 sujeitos.

Quanto à correlação entre as variáveis, nenhuma alcançou valores acima de 0,80, o que demonstraria existir multicolinearidade entre variáveis, e, poucos valores ficaram abaixo de 0,30. Estes valores são considerados bons, pois, apesar de se buscar a correlação entre variáveis, ela não pode ser muito alta, o que sugere que ambas estão medindo quase o mesmo fenômeno. Por outro lado, não pode ser muito baixa, demonstrando não haver correlação significativa entre elas, que, assim indicaria não ser parte de um mesmo constructo. No caso deste estudo, motivação dos voluntários.

Quanto às características sócio-demográficas viu-se que a amostra pesquisada alcançou, como perfil-padrão, mulher jovem, casada, com o nível educacional fundamental incompleto, com renda familiar abaixo da metade de um salário-mínimo e agricultora. Apesar de estarem limitados às cidades pesquisadas, os resultados se assemelham aos apresentados pelos voluntários da Pastoral em todo o país. A Pastoral da Criança, quando se considera o país, tem como perfil básico um voluntário do gênero feminino, na faixa de 40 a 59 anos, com nível de escolaridade em dois grandes grupos: fundamental incompleto e ensino médio completo. Quando se considera a região Nordeste, da qual foi retirada a amostra desta pesquisa, o perfil se diferencia do nacional por incorporar a faixa etária de 20 a 29 anos. Os detalhes destas características da amostra estão a seguir.

Quadro 24: Características sócio-demográficas da amostra

Variável	Resultado	Variável	Resultado	
Idade	Média: 31 (13,7 de desvio padrão) Moda: 18 Mediana: 28	Ocupação	Autônomo: 6%	
			Servidor público: 4%	
			Empregado de empresa privada: 1%	
			Aposentado: 3%	
Nível educacional	Fundamental Incomp.: 54%		Dona de casa: 23%	
	Fundamental Comp: 13%		Estudante: 23%	
	Médio Incompleto: 11%		Agricultor: 39%	
	Médio Completo: 15%		Outra: 2%	
	Superior Incompleto: 5%		Estado civil	Solteiro(a): 42%
	Superior Completo: 2%			Casado(a): 51%
	Pós-graduado: 1%	Separado(a): 6%		
Renda familiar	Média: 333,00 (576,00 de desvio padrão) Moda: 200,00 Mediana: 181,00	Gênero	Viúvo(a): 1%	
			Masculino: 19%	
		Feminino: 81%		

Fonte: dados da pesquisa (2012)

De posse dessa quantidade amostral, 720 sujeitos, a amostra foi dividida em duas partes. Com a primeira foi feita a Análise Fatorial Exploratória e, com a segunda, a Análise Fatorial Confirmatória, por meio da Modelagem das Equações Estruturais. A análise fatorial exploratória é uma técnica estatística que tenta identificar o nível de agregação que se estabelece entre variáveis ou itens em uma pesquisa (Hair et al., 2005), ou seja, em quantas variáveis latentes (dimensões) agrupam-se os itens de uma escala. A hipótese principal da análise fatorial (AF) é a de que no conjunto de indicadores testados existam dimensões latentes que se deseja identificar. Aqui, portanto, verificar se entre os indicadores de motivação do trabalho voluntário são formados os fatores esperado, de Altruísta até Egoísta. Neste estudo a análise assumiu as seguintes características (Quadro 28):

Quadro 25: Características da Análise Fatorial

- Método de extração: Análise dos Componentes Principais, pois o objetivo é combinar variáveis que expliquem o máximo de variância de um fator, fatores estes, não correlacionados. Aqui, questões que expliquem caracteres que possam ser classificados como Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado.
- Critério de escolha dos fatores: Critério do Autovalor, onde apenas fatores que apresentem valores maiores que 1,0 foram considerados.
- Método de rotação de fatores: Varimax, pois esta se buscando separar variáveis por fator.

Fonte: dados da pesquisa (2012)

Para verificar o teste de aplicabilidade da amostra foram usados o Teste de Adequação da Amostra Kaiser-Meyer-Olkin (Measure of Sampling Adequacy) e o Teste de esfericidade de Barlett. Foi feita também a análise fatorial confirmatória (AFC), por meio da Modelagem das Equações Estruturais, que também é procedimento de redução de variáveis, a partir da agregação de um conjunto de itens. Apesar da Análise Fatorial Exploratória e a da Confirmatória, conceitualmente, terem finalidades semelhantes, no primeiro caso não se sabe qual é a estrutura fatorial do constructo e a reunião dos fatores acontece livremente, e, no segundo caso, a estrutura fatorial é definida a priori e testada com a hipótese de aderência do conjunto de itens ao(s) fator(es).

Hair et al. (2005) destacam que Modelagem de Equações Estruturais é uma técnica de análise multivariada, que combina a análise de regressão múltipla com a análise fatorial, visando à estimação de relações de dependência, simultaneamente. A utilização desta técnica estatística justifica-se, neste trabalho em razão dos objetivos definidos e dos modelos de relacionamento entre construtos gerados a partir dos resultados de etapas da pesquisa qualitativa e do primeiro teste do instrumento, produto desta pesquisa, além da análise do referencial teórico relacionado ao tema motivação no trabalho voluntário.

Marôco (2010) sugere uma série de seis estágios para operacionalização da Modelagem das Equações Estruturais. As etapas são as seguintes:

- a) Estágio 1: estruturar referencial teórico para suportar desenvolvimento de uma proposta de modelo - esta etapa foi cumprida no capítulo 3;
- b) Estágio 2: coleta (ou recolha) dos dados, por meio do instrumento de coleta de dados que está no Apêndice 3;
- c) Estágio 3: Especificação e identificação do modelo. Na fase de especificação do modelo são analisadas questões referentes aos processos necessários para a realização da análise. Para Hair et al (2005) é necessário que as observações sejam independentes, os dados sejam oriundos de amostragem aleatória, haja linearidade nas relações, presença de normalidade multivariada, identificação e exclusão das observações atípicas (*outliers*), análise dos dados perdidos e definição da matriz de entrada. Na identificação do modelo, definem-se os graus de liberdade. Hair et al (2005) entendem que, graus de liberdade são a diferença entre o número de correlações ou covariâncias e o número real de coeficientes no modelo proposto.
- d) Estágio 4: Para a estimação do modelo foi escolhido o método da máxima verossimilhança – MV (*Maximum Likelihood – ML*) que, para Hair et al (2005), é o de maior

utilização pela sua fiabilidade e robustez sobre as violações de normalidade. Assim, este método foi adotado para a estimação dos parâmetros desta pesquisa.

e) Estágio 5: A etapa seguinte é a avaliação da qualidade do ajustamento. Hair et al (2005) dizem que a qualidade de ajuste mede a correspondência da matriz de dados de entrada reais ou observados (covariância ou correlação) com aquela prevista pelo modelo proposto. Ainda segundo Hair et al (2005), afirma que as avaliações de ajuste podem ser classificadas em três categorias: medidas absolutas de ajuste, medidas comparativas e medidas de parcimônia. A seguir são apresentados os índices usados.

Quadro 26: Índices de avaliação da qualidade do ajustamento do modelo

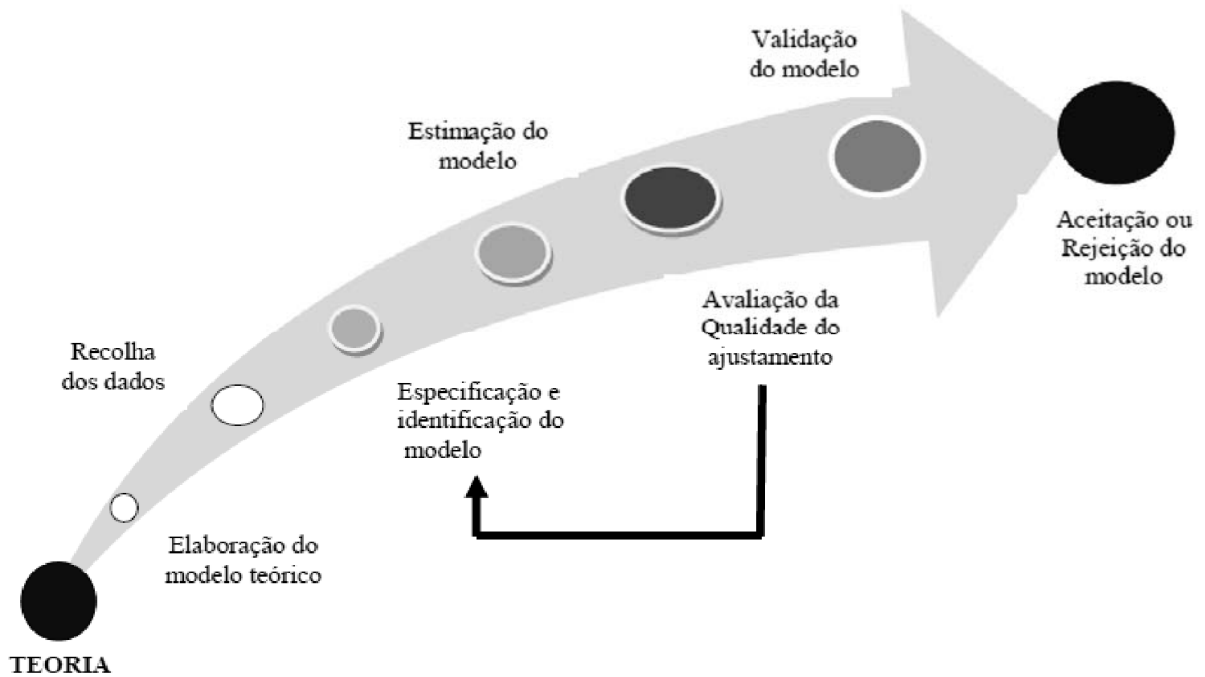
Índice	Descrição	Valores de referencia
X ²	Indica a discrepância entre o modelo proposto	p > 0.05
X ² /df	Dado que o qui-quadrado é sensível ao tamanho da amostra e só faz sentido se considerados os graus de liberdade, o seu valor é dividido pelos graus de liberdade.	Entre 2 para 1 e 3 para 1
RMSEA	Mostra a qualidade de ajustamento do modelo à matriz covariâncias subjacente à amostra, tendo em conta os graus de liberdade;	< 0.05: bom ajustamento < 0.08: ajustamento razoável
GFI	Comparação dos quadrados dos resíduos do modelo proposto versus modelo sugerido pela amostra, não ajustada pelos graus de liberdade.	> 0.90
AGFI	GFI ajustado pelos graus de liberdade do modelo.	> 0.90
NNFI	Mostra se e em que medida a qualidade de ajustamento do modelo proposto é melhor que a do modelo de base (pode tomar valores superiores à unidade).	> 0.90
CFI	Mostra se e em que medida a qualidade de ajustamento do modelo proposto é melhor que a do modelo de base.	> 0.90

Fonte: Hair et al, 2005

f) Estágio 6: A última fase, antes da decisão de aceitar ou rejeitar o modelo, é a validação do modelo. Agora, são analisadas a confiabilidade (indicadores de confiabilidade do construto e variância extraída) e a validade dos construtos (validade discriminante e convergente).

A Figura 1 traz a representação gráfica das etapas desta técnica estatística, baseada em Marôco (2010).

Figura 3: Estágios para operacionalização da Modelagem das Equações Estruturais



Fonte: Marôco (2010)

Ainda, para maiores detalhes acerca da operacionalização da Análise Fatorial exploratória e confirmatória, se sugere a leitura de Corrar et al (2007), Marôco (2010) e Hair et al (2005). Agora passa-se à análise dos dados com a apresentação dos resultados obtidos.

5. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta parte do estudo apresenta as análises e os resultados visando a criação de um modelo estrutural que apresente as expectativas e motivos para entrada, permanência e saída de voluntários da Pastoral da Criança. Assim, está composto de três seções: a primeira com os resultados da Análise Fatorial Exploratória, versão do instrumento em teste, seguida das decisões para ajuste dos modelos teóricos, e das discussões dos resultados alcançados.

5.1 Análise Fatorial Exploratória e avaliação da Confiabilidade e Validade do instrumento

Para a análise da dimensionalidade dos dados foi feita a Análise Fatorial para cada um dos construtos latentes, verificando se as variáveis escolhidas, em fase anterior, se agregariam ao constructo esperado. Após esta análise, verificou-se que, mesmo nas diferentes partes do instrumento (expectativa, entrada e permanência), as variáveis tiveram o mesmo comportamento em todos os constructos: todas as variáveis observáveis geraram a mesma variável latente (ou fator), em cada fase - expectativas, motivos de entrada e permanência.

Diante disso, a apresentação deste item da análise dos dados reúne os indicadores por constructo (altruísta, afetivo, amigável, ajustado, ajuizado) e, em cada um deles, os comentários aos resultados. Após a apresentação destes resultados é feita a exposição do constructo "Motivos de Saída" que tiveram comportamento distinto, apesar de esperado: geraram 3 fatores - Escassez de recursos, Motivos Religiosos e Motivos Pessoais.

Deve ser destacado que se trata da segunda versão do instrumento, pois, existiu outra versão que foi testada e cujos resultados estão no Apêndice 1. A segunda versão fez uso, portanto, de alguns indicadores gerados neste primeiro teste.

Antes de iniciar a apresentação dos resultados da AF, serão apresentados os valores relativos à confiabilidade. Para Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) a confiabilidade é o grau em que uma escala produz resultados consistentes entre as medidas, sendo, o Alfa de Cronbach, teste usual que mede a consistência interna dos dados para a mensuração de aspecto teórico latente comum. Hair et al. (2005) afirma que o limite de aceitabilidade é de, pelo menos, valores de 0,60.

Tabela 1: Consistência interna dos indicadores

Variável Latente	Alfa de Cronbach		
	Expectativa	Entrada	Permanência
Altruísta	.893	.885	.876
Afetivo	.851	.895	.928
Amigável	.867	.882	.886
Ajustado	.915	.920	.948
Ajuizado	.940	.930	.935

Fonte: dados da pesquisa (2012)

Os resultados do teste do Alfa de Cronbach podem ser considerados muito bons. Assim pode-se atestar que a consistência do questionário e, portanto, não houve necessidade de exclusão qualquer variável do questionário. Entretanto, os resultados da AF excluíram algumas variáveis. A seguir, seguem os resultados desta análise.

5.1.1 Constructo "Altruísta"

O constructo "Altruísta" reuniu indicadores que descrevem 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 consciência societal e caráter universalista. O teste KMO atestou que a amostra é adequada para passar pela análise fatorial, conforme quadro a seguir.

Tabela 2: KMO e Teste de Bartlett do construto "Altruísta"

Teste	Expectativas	Entrada	Permanência
KMO	0.871	,852	,871
Teste de esfericidade de Bartlett - Aprox Qui-quadrado	798,745	885,470	886,634
Df	10	10	10
Sig.	,000	,000	,000

Fonte: dados da pesquisa (2012)

As Matrizes Anti-Imagem indicaram que o poder de explicação dos fatores, em cada variável utilizada, tem valores acima de ,841. Para Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) valores abaixo de 0,50 são considerados muito pequenos para análise e, nesse caso, as variáveis deveriam ser retiradas da análise, o que não foi o caso desta amostra. Quanto às comunalidades, os valores podem ser observados no quadro a seguir.

Tabela 3: Comunalidades do construto Altruísta

Indicadores	Expectativas	Entrada	Permanência
Alt1	,770	,714	,607
Alt2	,677	,757	,689
Alt3	,752	,739	,759
Alt4	,761	,686	,689
Alt5	,601	,456	,656

Fonte: dados da pesquisa (2012)

As comunalidades alcançadas permitem a manutenção de quase todas as variáveis na análise. Mesmo estando abaixo do valor recomendado (0,50), a variável Alt5 ("Fazer algo importante") foi mantida nas "Expectativas". Hair et al. (2005) argumentam que uma variável que apresente comunalidade abaixo de 0,5 não deve ser mantida na análise fatorial. Entretanto, esses autores afirmam que mesmo quando uma comunalidade é considerada baixa ainda assim, é possível ignorar o valor da variável e interpretar a solução como ela é, posição assumida pela subjetividade inerente à Análise Fatorial. Então, a variável Alt5 ("Fazer algo importante") foi mantida na análise em virtude de sua importância para a geração do fator a ser testado posteriormente na modelagem. Ainda, como será observado a seguir, todos os fatores alcançaram o valor mínimo de explicação da variância (60%). O quadro com a matriz rotacionada e a variância explicada por cada uma com os indicadores restantes está a seguir.

Tabela 4: Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Altruísta

Indicadores	Expectativas	Entrada	Permanência
Alt1	,877	,855	,779
Alt2	,823	,887	,830
Alt3	,867	,882	,871
Alt4	,872	,826	,830
Alt5	,775	,638	,810
% da variância explicada	71%	70%	68%

Fonte: dados da pesquisa (2012)

Portanto, o fator Altruísta agregou os indicadores "Ajudar os outros"; "Mudar a vida das pessoas"; "Levar esperança aos menos favorecidos" e "Permitir que as pessoas tenham oportunidade de viver" e suas variações em cada etapa (entrada e permanência). Estes indicadores retratam o que Mostyn (1983) teorizou como comportamentos que, tipicamente, envolvem algum auto-sacrifício e que, portanto, assumem um caráter de auxílio universal.

Diversas pesquisas também geraram fatores que descrevem comportamentos altruístas. Para Ferreira, Proença e Proença (2008) a categoria "altruísmo" emerge direto da literatura e é uma das mais citadas entre os estudos. Motivações como "ajudar os outros" (Cavalier, 2006), "sentido de missão" (Vitner, Shalom e Yodfat, 2005) ou "fazer algo que valha a pena" (Soupourmas e Ironmonger, 2001), são exemplos de estudos que concluíram pela existência deste fator. Bussel e Forbes (2002) reforçam que existem evidências empíricas de que o altruísmo está presente em diversos tipos de atividades voluntárias e cita, como exemplo a pesquisa de Unger (1991), que encontrou entre as motivações para voluntariar o altruísmo, em voluntários que se sentiram motivados a doar seu tempo por causa da percepção de que outras pessoas, na sua comunidade, precisavam de ajuda.

5.1.2 Constructo "Afetivo"

O constructo "Afetivo" traz nos indicadores características de justiça social e igualdade na comunidade que o voluntário faz parte. Este fator 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. Busca com a atividade voluntária, construir cidadania e justiça social. O teste KMO atestou que a amostra é adequada para passar pela análise fatorial, conforme quadro a seguir.

Tabela 5: KMO e Teste de Bartlett do construto Afetivo

Teste	Expectativas	Entrada	Permanência
KMO	,795	,742	,753
Teste de esfericidade de Barlett - Aprox Qui-quadrado	673,858	601,847	762,171
Df	6	3	3
Sig.	,000	,000	,000

Fonte: dados da pesquisa (2012)

As Matrizes Anti-imagem indicaram que o poder de explicação dos fatores, em cada variável utilizada, com valores acima de 0,754. Para Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) valores abaixo de 0,50 são considerados muito pequenos para análise e nesse caso, as variáveis deveriam ser retiradas da análise, o que não foi o caso desta amostra, do mesmo modo ao

ocorrido no constructo "Altruísta". Quanto às comunalidades os valores podem ser observados no quadro a seguir.

Tabela 6: Comunalidades do construto Afetivo

Indicadores	Expectativas	Entrada	Permanência
Afet1	,545	,657	,793
Afet2	,711	,762	,810
Afet3	,794	,823	,900
Afet4	,769	,773	,796

Fonte: dados da pesquisa (2012)

As comunalidades alcançadas permitiram a manutenção de quase todas as variáveis na análise. Entretanto, a exemplo do fator "Altruísta", a variável Afet1 ("Cumprir o dever de cidadão"), nas Expectativas, poderia ser retirada, mas para se manter uniformidade entre os indicadores dos três modelos, esta foi mantida. Ainda, como será observado a seguir, todos os fatores alcançaram o valor mínimo de explicação da variância (60%). As comunalidades alcançadas permitem a manutenção de todas as variáveis na análise. Em seguida é apresentada tabela com a matriz rotacionada e a variância explicada.

Tabela 7: Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Afetivo

Indicadores	Expectativas	Entrada	Permanência
Afet1	,738	,810	,890
Afet2	,843	,873	,900
Afet3	,891	,907	,949
Afet4	,877	,879	,892
% da variância explicada	70%	75%	82%

Fonte: dados da pesquisa (2012)

Portanto, o fator Afetivo agregou os indicadores "Cumprir o dever de cidadão"; "Reduzir injustiças sociais"; "Ser membro útil na comunidade que vivo" e "Colaborar com a melhoria social" e suas variações em cada etapa (entrada e permanência). Outros estudos também concluíram pela existência de um constructo que agrega motivações com este perfil. Mostyn (1983) o teorizou como comportamentos que tipicamente envolvem um voluntário interessado no resgate da cidadania, numa perspectiva local. Gouveia (2003) entende que este valor é a pré-condição de justiça ou igualdade para satisfazer as necessidades. As pessoas que se juntam ao trabalho voluntário, por este motivo, reconhecem o outro como membro da espécie humana, o que possibilita uma vida social digna. Hakinson e Rochester (2005), em

estudo qualitativo na Inglaterra captaram em discursos dos voluntários pesquisados que "fazer o dever do cidadão" e "ser membro útil na comunidade que vive" seriam componentes vistos positivamente por eles. Também Hibbert, Piacentini e Al Dajani (2003) que buscaram entender, em uma comunidade na Escócia, a participação de voluntários moradores em uma cooperativa de venda de alimentos, identificaram motivações como "colaborar com a melhoria social". Por fim, o fator identificado nesta pesquisa também pode ser equiparado, ainda, ao "coletivismo" de Batson (2002, 1994), que seria a ação com o objetivo final de elevar o bem-estar de um grupo.

5.1.3 Constructo "Amigável"

O constructo "Amigável" traz como indicadores, 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. Almeja a afiliação a um grupo por meio da atividade voluntária. O teste KMO atestou que a amostra é adequada para passar pela análise fatorial, conforme quadro a seguir.

Tabela 8: KMO e Teste de Bartlett do construto Amigável

Teste	Expectativas	Entrada	Permanência
KMO	,732	,730	,734
Teste de esfericidade de Barlett - Aprox Qui-quadrado	515,136	584,787	602,293
Df	3	3	3
Sig.	,000	,000	,000

Fonte: dados da pesquisa (2012)

As Matrizes Anti-imagem indicaram que o poder de explicação dos fatores em cada variável utilizada, com valores acima de 0,700, permitindo a manutenção de todas as variáveis, conforme Corrar, Paulo e Dias Filho (2007). Em relação às comunalidades os valores podem ser observados no quadro a seguir.

Tabela 9: Comunalidades do construto Amigável

Indicadores	Expectativas	Entrada	Permanência
Amig1	,759	,772	,794
Amig2	,797	,852	,855
Amig3	,822	,805	,796

Fonte: dados da pesquisa (2012)

As comunalidades alcançadas permitem a manutenção de todas as variáveis na análise. Em seguida é apresentada tabela com a matriz rotacionada e a variância explicada pelo conjunto de indicadores.

Tabela 10: Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Amigável

Indicadores	Expectativas	Entrada	Permanência
Amig1	,871	,879	,891
Amig2	,892	,923	,925
Amig3	,907	,897	,892
% da variância explicada	79%	81%	81%

Fonte: dados da pesquisa (2012)

Portanto, o fator Amigável agregou os indicadores "Conhecer pessoas com mesmos interesses"; "Fazer parte de um grupo"; "Fazer novos amigos" e suas variações em cada etapa (entrada e permanência). Estes indicadores retratam o que Souza, Medeiros e Fernandes (2006) teorizaram como comportamentos que demonstram motivações de afiliação a um grupo através da atividade voluntária. Também Horne and Broadbridge (1994) buscaram esclarecer, entre voluntários que trabalhavam em bazares de caridade, os motivos para se juntar a esta atividade e a razão mais citada, naquele estudo, foi que a atividade dava oportunidade de encontrar pessoas e fazer amigos, motivações claramente ligadas à afiliação. Ainda Anderson e Shaw (1999) concluíram que a atividade voluntária tem motivações como "fazer novos amigos" ou "conhecer pessoas", comportamentos claramente vinculados aos indicadores gerados neste fator. Hakinson e Rochester (2005) concluíram que, comportamentos como os citados nos indicadores deste fator, são motivadores da atividade voluntária, algo similar ao encontrado nesta tese.

5.1.4 Constructo "Ajustado"

O constructo "Ajustado" reúne motivos específicos de aprimoramento social não centrados em temas cruciais ou aflitivos, mas que, de alguma forma, transmitem ao voluntário a sensação de estar, simultaneamente, promovendo a si próprio e a vida do receptor, sob interação grupal. O voluntário busca o auto-desenvolvimento através de ações que estimulam

o intelecto via voluntariado. O teste KMO atestou que a amostra é adequada para passar pela análise fatorial, conforme tabela a seguir.

Tabela 11: KMO e Teste de Bartlett do construto Ajustado

Teste	Expectativas	Entrada	Permanência
KMO	,835	,837	,849
Teste de esfericidade de Barlett - Aprox Qui-quadrado	1083,840	1147,632	1445,948
Df	6	6	6
Sig.	,000	,000	,000

Fonte: dados da pesquisa (2012)

As Matrizes Anti-imagem indicaram que o poder de explicação dos fatores em cada variável utilizada, com valores acima de 0,810. Estes valores permitem a manutenção de todas as variáveis no modelo, pois, segundo Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) valores abaixo de 0,50 são considerados muito pequenos para análise. Quanto às comunalidades os valores podem ser observados na tabela a seguir.

Tabela 12: Comunalidades do construto Ajustado

Indicadores	Expectativas	Entrada	Permanência
Ajust1	,805	,861	,870
Ajust2	,863	,839	,880
Ajust3	,872	,873	,912
Ajust4	,675	,661	,797

Fonte: dados da pesquisa (2012)

As comunalidades alcançadas permitem a manutenção de todas as variáveis na análise. Em seguida é apresentada tabela com a matriz rotacionada e a variância explicada pelo conjunto de indicadores.

Tabela 13 Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Ajustado

Indicadores	Expectativas	Entrada	Permanência
Ajust1	,897	,928	,933
Ajust2	,929	,916	,938
Ajust3	,934	,935	,955
Ajust4	,821	,813	,893
% da variância explicada	80%	81%	86%

Fonte: dados da pesquisa (2012)

Portanto, o fator Amigável agregou os indicadores "Aprender a lidar com pessoas"; "Aprender novos conhecimentos/habilidades"; "Buscar novos desafios"; e "Aprender algo" e suas variações em cada etapa (entrada e permanência). Estes indicadores retratam o que Souza, Medeiros e Fernandes (2006) teorizaram como comportamentos que demonstram motivações de busca de novos conhecimento ou competências através da atividade voluntária. Aqui, os indicadores descrevem comportamentos que tendem mais ao egoísmo do que ao altruísmo. Perold e Tapia (2007) também encontraram em pesquisa realizada no Chile, resultados semelhantes: voluntários relataram que o programa do qual faziam parte é muito apreciado por eles porque oferece a oportunidade de exercer as suas competências e ser valorizado por elas. Motivações como "ganhar experiência", encontrada por Dolnicar e Randle (2007) e, "Melhorar habilidades profissionais e sociais", encontrado por Kemp (2002) reforçam a existência de um fator que descreva motivações dos indivíduos que entendem que o voluntariado poderá ter impacto positivo na sua aprendizagem e carreira, possibilitando-os ganhos pessoais, antes que altruístas.

5.1.5 Constructo "Ajuizado"

O constructo "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, buscando a satisfação própria através do trabalho voluntário. Portanto, é egoísta em essência. O teste KMO atestou que a amostra é adequada para passar pela análise fatorial, conforme tabela a seguir.

Tabela 14: KMO e Teste de Bartlett do construto Ajuizado

Teste	Expectativas	Entrada	Permanência
KMO	,852	,864	,866
Teste de esfericidade de Barlett - Aprox Qui-quadrado	1648,256	1441,101	1631,584
Df	10	10	10
Sig.	,000	,000	,000

Fonte: dados da pesquisa (2012)

As Matrizes Anti-imagem indicaram que o poder de explicação dos fatores em cada variável utilizada, com valores acima de 0,823. Novamente, à exemplo dos constructos

anteriores, foram alcançados valores que permitem a manutenção de todas as variáveis. Quanto às comunalidades os valores podem ser observados no quadro a seguir.

Tabela 15: Comunalidades do construto Ajuizado

Indicadores	Expectativas	Entrada	Permanência
Ajuiz1	,750	,704	,700
Ajuiz2	,822	,830	,842
Ajuiz3	,824	,786	,841
Ajuiz4	,814	,789	,867
Ajuiz5	,830	,809	,739

Fonte: dados da pesquisa (2012)

As comunalidades alcançadas permitem a manutenção de todas as variáveis na análise. Na tabela a seguir é apresentado quadro com a matriz rotacionada e a variância explicada pelo conjunto de indicadores.

Tabela 16 Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Ajuizado

Indicadores	Expectativas	Entrada	Permanência
Ajuiz1	,866	,839	,837
Ajuiz2	,907	,911	,918
Ajuiz3	,908	,887	,917
Ajuiz4	,902	,888	,931
Ajuiz5	,911	,900	,860
% da variância explicada	80%	78%	80%

Fonte: dados da pesquisa (2012)

Desta forma, o fator Ajuizado agregou os indicadores "Preencher tempo livre"; "Ser reconhecido"; "Sentir-me melhor como pessoa"; "Aumentar autoestima" e "Me sentir importante" e suas variações em cada etapa (entrada e permanência). Deve ser destacado que o indicador "Preencher tempo livre" migrou do fator "Amigável" para este fator. Este indicador havia sido gerado a partir de pesquisa qualitativa realizada antes do início desta tese. Estes indicadores retratam o que Mostyn (1983) e Souza, Medeiros e Fernandes (2006) teorizam como comportamentos essencialmente egoístas, que demonstram motivações de busca de prestígio e satisfação própria. Clary et al (1998) chegaram a resultados semelhantes: o fator "estima" apresenta razões vinculadas ao ego para se manter na atividade voluntária. Batson (2002) também concluiu pela existência de um fator - egoísmo - que busca elevar o bem estar do voluntário ao prestar este tipo de tarefa. Vitner, Shalom e Yodfat (2005)

encontraram que indivíduos esperam que o voluntariado os compense e que isso seja fonte de confiança, satisfação, respeito e reconhecimento.

5.1.6 Motivos de "Saída"

Os motivos de "saída" reúnem indicadores declarados por voluntários da Pastoral da Criança para deixar esta Instituição. Estes dados foram coletados antes do início desta tese em pesquisa qualitativa que buscou entender as motivações deste indivíduos. Em seguida foram usados na aplicação do primeiro instrumento quantitativo gerado. Antes de iniciar a apresentação dos resultados da AF, serão apresentados os valores relativos à confiabilidade.

Tabela 17: Dados da Confiabilidade dos constructos dos Motivos de Saída

Alfa de Cronbach	
Escassez de recursos	,878
Motivos religiosos	,946
Motivos pessoais	,943

Os resultados do teste do Alfa de Cronbach podem ser considerados muito bons, evidenciando que o questionário é consistente e não há necessidade de exclusão de qualquer variável do questionário. Os resultados relativos à Análise Fatorial Exploratória atestaram bons resultados, do mesmo modo. O teste KMO demonstrou que a amostra é adequada para passar pela análise fatorial, conforme tabela a seguir.

Tabela 18: KMO e Teste de Bartlett do modelo dos motivos de Saída

Teste	
KMO	,806
Teste de esfericidade de Bartlett - Aprox Qui-quadrado	2393,674
Df	28
Sig.	,000

Fonte: dados da pesquisa (2012)

As Matrizes Anti-imagem indicaram que o poder de explicação dos fatores em cada variável utilizada, com valores acima de 0,721, permitindo a manutenção de todas as variáveis. Quanto às comunalidades os valores podem ser observados na tabela a seguir.

Tabela 19: Comunalidades dos indicadores dos motivos de Saída

Indicadores	valores
recursos	,858
voluntários	,675
ap_governo	,847
fe_Deus	,950
amor_prox	,952
tempo	,901
bairro	,853
carga_trab	,916

Fonte: dados da pesquisa (2012)

As comunalidades alcançadas permitem a manutenção de todas as variáveis na análise. Em seguida é apresentada tabela com a matriz rotacionada e a variância explicada pelo conjunto de variáveis.

Tabela 20 Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Ajuizado

Indicadores	Escassez de recursos	Motivos Pessoais	Motivos religiosos
recursos		,916	
voluntários	,441	,677	
ap_governo		,880	
fe_Deus	,305		,907
amor_prox			,915
tempo	,879		
bairro	,865		
carga_trab	,900		
<i>Eigenvalues</i>	4,7	1,4	0,92
% da variância explicada	58%	17%	11%
% da variância total explicada	87%		

Fonte: dados da pesquisa (2012)

O resultado gerou três fatores. O primeiro contendo três indicadores agrupou sentenças que medissem a saída da atividade voluntária pela carência de recursos, e foi denominado "Escassez de Recursos". O segundo agrupou dois indicadores com sentenças que descrevessem a saída por cauda da diminuição de religiosidade e foi denominado "Motivos Religiosos". E o terceiro fator agrupou outros três indicadores que medissem a saída por motivos pessoais e foi denominado "Motivos Pessoais". Nota-se que dois indicadores (Saída2 e Saída4) carregaram em mais de um fator, mas por apresentarem cargas maiores em outro fator e, por terem semelhança semântica com Motivos Pessoais ou Motivos Religiosos respectivamente, foram mantidas em um ou outro. Além disso, mesmo tendo alcançado um *eigenvalue* com valor abaixo de 1,0, o fator Motivos Religiosos foi mantido pois seus

indicadores não tem relação semântica com os demais e pela importância que estes motivos tem na instituição pesquisada. Os indicadores podem ser observados no quadro a seguir.

Quadro 27: Fatores e respectivos fatores do constructo "Motivos de Saída"

Fatores	“Por que eu sairia da Pastoral da Criança?”	Código
Motivos Pessoais	Eu sairia pelo aumento da minha carga de trabalho	Saída1
	Eu sairia da Pastoral caso perdesse a fé em Deus	Saída2
	Eu sairia da Pastoral por falta de amor ao próximo	Saída3
Motivos Religiosos	Eu sairia da Pastoral por falta de tempo	Saída4
	Eu sairia se fosse residir em um bairro que não tenha Pastoral	Saída5
Escassez de Recursos	Eu sairia se a Pastoral não tivesse mais recursos.	Saída6
	Eu sairia da Pastoral caso perdesse a fé em Deus	Saída7
	Eu sairia da Pastoral por falta de amor ao próximo	Saída8

Fonte: dados da pesquisa (2012)

A Análise Fatorial Exploratória permitiu a criação de cinco fatores (Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado) em cada etapa (Expectativas, Motivos de Entrada, Motivos de Permanência) e confirmou a presença de três fatores no constructo "Motivos de Saída". Com estes resultados, as fases da modelagem das equações estruturais sugeridas por Marôco (2010) puderam ser iniciadas.

5.2 Modelagem dos constructos: confirmando as hipóteses

A Análise Fatorial Exploratória realizada confirmou a existência dos constructos e respectivos indicadores. Com este resultado, passa-se á tentativa de confirmação das hipóteses do estudo com a modelagem dos constructos em uma única estrutura teórica, mas em quatro modelos: expectativas, motivos de entrada e permanência (Figura 1), e motivos de saída (Figura 2). Para a estimação do modelo de medida de cada um dos construtos, foi utilizado o método da máxima verossimilhança – ML, e, para a identificação do modelo, foi verificada a existência dos graus de liberdade, por meio do *software* IBM SPSS Amos 18.0.

Neste item serão inicialmente apresentados os resultados exploratórios e confirmatórios dos quatro modelos (expectativa, entrada, permanência e saída) em cada fase da modelagem com a confirmação ou refutação das hipóteses sugeridas. Após isso será feita a discussão e implicações destes resultados.

5.2.1 As expectativas dos voluntários

O primeiro modelo traz os cinco constructos e respectivos indicadores, com as alterações sugeridas pela Análise Fatorial Exploratória. Este modelo tem, portanto, seis variáveis latentes e 21 variáveis observadas, conforme figura a seguir. As variáveis observadas são os retângulos e podem ser verificados no instrumento de coleta nos Apêndices 3 e 4. As variáveis latentes são geradas pelas observadas e são os elipses da figura. Ao lado de cada variável observável (retângulos) estão setas indicadoras da presença de erros de mensuração (e1 a e21). Lopes (2005) destaca que os erros de mensuração mostram as imperfeições de coleta e tratamento de dados. As setas indicam a relação entre as variáveis dependentes e independentes. Para esta análise foram excluídos sete casos (*outliers*) por apresentarem valores extremos da distância de Mahalanobis (D2).

Figura 4: Modelo Proposto para as Expectativa dos Voluntários



Fonte: Elaboração própria (2012)

A apreciação da escala de mensuração para as expectativas do trabalhador voluntário levou em consideração a estrutura dos constructos Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado. Os primeiros resultados gerados não apresentaram bons índices de ajuste. Na tabela a seguir, são apresentadas as medidas de ajustamento, que têm como referência os níveis de aceitação sugeridos por Hair et (2008)

Tabela 21 : Medidas de ajustamento do modelo de expectativas do voluntário

Índices	Resultados	Nível de aceitação
Qui-quadrado	624,236	-
Graus de liberdade (g.l.)	179	Maior que 1
Nível de probabilidade	,000	Acima de 0,05
Medidas absolutas de ajustamento		
Raiz do erro quadrático médio aproximado (RMSEA)	0,08	Inferior a 0,08
Índice da bondade do ajustamento (GFI)	,855	Acima de 0,90
Qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$)	3,48	Entre 0 e 3
Medidas incrementais de ajustamento		
Índice de ajustamento comparativo (CFI)	,915	Acima de 0,90
Índice de ajustamento normalizado (NFI)	,885	Acima de 0,90
Índice de ajustamento Tucker-Lewis (TLI)	,900	Acima de 0,90

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Os resultados alcançados pelo CFI = ,915 indicam um bom ajustamento, entretanto, esse valor isoladamente não garante a aceitação do modelo. Isto ocorreu por que os valores do RMSEA = 0,08; GFI = ,855 e o Qui-quadrado normalizado = 3,48 não alcançaram bons índices, o que demonstra ajuste pobre do modelo aos dados amostrais, indicando, portanto, que o modelo deve ser reespecificado.

Assim, passou-se à observação dos índices de modificação sugeridos pelo *software*. Estes índices auxiliam a detectar mudanças na especificação do modelo, que, caso sejam executadas, melhorariam os resultados obtidos. Deve ser destacado que possíveis mudanças no modelo devem ter suporte teórico. Portanto, correlacionar erros de mensuração de indicadores que, a princípio, não tenham nenhuma relação teórica, deve ser procedimento evitado. Desta forma, foram correlacionados os erros de variáveis observadas que estavam agrupadas em um mesmo fator, pois, todas tem um sentido semântico semelhante. Os erros de mensuração correlacionados e respectivas variáveis estão no Apêndice 5.

Com a inclusão dos parâmetros, o modelo reespecificado apresentou melhoras nos índices de ajuste, auxiliando na decisão em aceitar o modelo em teste. O resultado das medidas de ajustamento podem ser observadas na tabela a seguir.

Tabela 22: Medidas do ajustamento do modelo reespecificado das expectativas do voluntário comparado ao modelo inicial especificado

Índices	Resultados		Nível de aceitação
	Modelo Inicial	Modelo Reespecificado	
Qui-quadrado	624,236	350,797	-
Graus de liberdade (g.l.)	179	173	Maior que 1
Nível de probabilidade	,000	,000	Acima de 0,05
Medidas absolutas de ajustamento			
Raiz do erro quadrático médio aproximado (RMSEA)	0,08	0,05	Inferior a 0,08
Índice da bondade do ajustamento (GFI)	,855	,916	Acima de 0,90
Qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$)	3,48	2,02	Entre 0 e 3
Medidas incrementais de ajustamento			
Índice de ajustamento comparativo (CFI)	,915	,969	Acima de 0,90
Índice de ajustamento normalizado (NFI)	,885	,941	Acima de 0,90
Índice de ajustamento Tucker-Lewis (TLI)	,900	,962	Acima de 0,90
Medidas de parcimônia de ajustamento			
Índice de parcimônia ajustado (PGFI)	,681	,686	acima de 0,60
Índice de parcimônia normalizado (PNFI)	,777	,775	acima de 0,60
Índice de parcimônia comparativo (PCFI)	,801	,798	acima de 0,60

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Os novos valores demonstraram que o modelo reespecificado apresentava bons níveis de ajuste, como pode ser observado nos valores do RMSEA, GFI, $\chi^2/g.l.$, CFI, NFI e TLI, bem como na melhora dos índices de ajustamento parcimonioso. Entretanto, deve-se reconhecer que o nível de probabilidade do qui-quadrado não alcançou os valores esperados.

Tal fato pode ser consequência da sensibilidade destes resultados a não normalidade dos dados e da quantidade de pesquisados, que pode ser considerada elevada neste estudo. Em relação a estas ocorrências Hair et al. (2005a) destaca que quando não há normalidade multivariada, isso influencia a estatística de qui-quadrado. Quanto à não normalidade, Byrne (2010) afirma que dados não normais, utilizando as técnicas de estimativa ML (Máxima Verossimilhança), tornam o valor de χ^2 excessivamente grande, que poderia ser um valor falso, em virtude do tamanho amostral. Diante destas justificativas, assume-se que este modelo não precisa ser reespecificado novamente.

Antes da decisão de aceitação ou rejeição do modelo deve ser verificada a sua validação. Para tanto, Hair et al (2005) sugere que seja avaliada a confiabilidade composta do constructo e a respectiva variância extraída. Primeiro, calculou-se a confiabilidade composta e a variância extraída, e, em seguida, a validade convergente e a validade discriminante do modelo reespecificado.

Para Hair et al. (2005), a confiabilidade composta é uma medida da consistência interna dos indicadores do construto com o grau em que eles representam o construto não

observado, e, a variância, mede a quantia total de variância dos indicadores computada pela variável latente. Estas medidas são alcançadas por meio das fórmulas a seguir.

Quadro 28: Fórmulas para cálculo da confiabilidade composta e da variância extraída

Cálculo da Confiabilidade	
<i>Confiabilidade de construto</i>	$= \frac{(soma\ de\ cargas\ padronizadas)^2}{(soma\ de\ cargas\ padronizadas)^2 + soma\ do\ erro\ de\ mensuração\ dos\ indicadores}$
Cálculo da Variância extraída	
<i>Variância extraída</i>	$= \frac{soma\ de\ cada\ uma\ das\ cargas\ padronizadas\ ao\ quadrado}{soma\ de\ cada\ uma\ das\ cargas\ padronizadas\ ao\ quadrado + soma\ do\ erro\ de\ mensuração\ dos\ indicadores}$

Fonte: Hair et al (2005)

Hair et al (2005) recomendam que a estimativa para a confiabilidade dos construtos deve apresentar valores de referência iguais ou superiores a 0,70 e, para a variância extraída, o limite recomendável deve ser um valor igual ou superior a 0,50. Neste sentido, a tabela a seguir requer especial atenção, pois, ela apresenta dados importantes que servem de subsídio para a análise do modelo em tela. Nela estão dispostos os dados da confiabilidade composta e da variância extraída pelo constructo, as relações entre o indicadores e o constructo (variáveis observadas e latente), a validade convergente, e, ainda o coeficiente de estimação R².

Tabela 23: Estimativas do modelo reespecificado das expectativas do trabalhador voluntario

Confiabilidade ¹ e Validade ²	Constructos (relações lineares)	Estimativa não padronizada	S.E.	C.R. ³	Estimativa padronizada	Estimação (R ²)	p-value
Confiabilidade Composta 0,88 Variância extraída 0,61	alt5 <--- Altruísta	1,22	0,098	12,416	0,738	0,545	***
	alt4 <--- Altruísta	1,175	0,078	15,009	0,855	0,731	***
	alt3 <--- Altruísta	1,211	0,075	16,159	0,802	0,643	***
	alt2 <--- Altruísta	1,265	0,089	14,152	0,754	0,569	***
	alt1 <--- Altruísta	1			0,744	0,554	
Confiabilidade Composta 0,86 Variância extraída 0,61	afet4 <--- Afetivo	1,351	0,108	12,479	0,849	0,721	***
	afet3 <--- Afetivo	1,114	0,086	12,997	0,875	0,766	***
	afet2 <--- Afetivo	1,336	0,114	11,7	0,758	0,575	***
	afet1 <--- Afetivo	1			0,638	0,407	
Confiabilidade Composta 0,85 Variância extraída 0,65	amig3 <--- Amigável	1,069	0,06	17,765	0,905	0,819	***
	amig2 <--- Amigável	1,07	0,067	15,945	0,804	0,646	***
	amig1 <--- Amigável	1			0,775	0,601	
Confiabilidade Composta 0,92 Variância extraída 0,68	ajust1 <--- Ajustado	1			0,88	0,774	
	ajust2 <--- Ajustado	1,09	0,044	25,043	0,914	0,835	***
	ajust3 <--- Ajustado	1,117	0,044	25,161	0,913	0,834	***
	ajust4 <--- Ajustado	0,965	0,058	16,605	0,735	0,540	***
Confiabilidade Composta 0,95 Variância extraída 0,72	ajuiz5 <--- Ajuizado	1,182	0,065	18,263	0,854	0,729	***
	ajuiz4 <--- Ajuizado	1,206	0,068	17,639	0,923	0,852	***
	ajuiz3 <--- Ajuizado	1,226	0,068	17,912	0,932	0,869	***
	ajuiz2 <--- Ajuizado	1,023	0,045	22,916	0,78	0,608	***
	ajuiz1 <--- Ajuizado	1			0,741	0,549	
	Expec <--- Afetivo	1			0,183	0,033	
	Expec <--- Amigável	1			0,269	0,072	
	Expec <--- Ajustado	1			0,241	0,058	
	Expec <--- Ajuizado	1			0,499	0,249	
	Expec <--- Altruísta	1			0,136	0,018	

(¹)consideram-se aceitáveis valores superiores a 0,70 (Hair, 2005)

(²) consideram-se aceitáveis valores superiores a 0,50 (Hair, 2005)

(³) aceitam-se valores $t > 2,58$, implica p-valor $< 0,01$. (teste t)

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

De modo geral foram alcançados bons resultados. A confiabilidade composta dos cinco constructos em teste apresentam consistência interna em níveis considerados muito bons (entre 0,85 a 0,95). Significa dizer que as variáveis observáveis Alt1 a Alt5 pertencem ao constructo Altruísta, que variáveis observáveis Amig1 a Amig4 pertencem ao constructo Amigável e assim nos demais constructos. Esta constatação é reforçada pelos valores da validade convergente. Para Hair et al (2005) a validade convergente avalia o grau em que

duas medidas do mesmo conceito estão correlacionadas. Assim, quando os itens que constituem o construto apresentam correlações positivas e elevadas entre si, o comportamento das variáveis observáveis pode ser explicado por tal fator.

Para a avaliação da validade convergente foi utilizado o critério sugerido por Steenkamp e Van Trijp (1991). Para eles, a validade convergente de um construto é medida por meio do exame das cargas fatoriais dos indicadores na variável latente. Verifica-se, então, que com cargas fatoriais significativas (valor de C.R. = $t > 2,58$) e correlações fortes ($>0,50$) todas as variáveis estão forte e significativamente relacionadas aos respectivos construtos. A variância extraída dos constructos excedeu o valor de 0,50 (entre 0,61 e 0,75), significando que a variância dos indicadores é explicada pelos construtos em pauta. Além disso os valores alcançados pelos indicadores nos seus coeficientes de determinação (R^2) ajudam na aceitação do modelo. Para Hair et al (2005) quanto maior o valor de R^2 , que varia de 0 a 1, maior o poder de explicação, e, portanto, melhor a previsão da variável dependente, no caso deste estudo, os constructos Altruísta e demais.

Em seguida passa-se à avaliação da validade discriminante. Marôco (2010) afirma que essa análise verifica se o construto estudado não está correlacionado com construtos que operacionalizam fatores diferentes e, portanto, os itens que refletem uma variável latente não estão correlacionados com outros fatores. Para tanto é feita a comparação da variância extraída de um constructo e de sua variância compartilhada com os demais. A tabela a seguir traz os resultados desta análise.

Tabela 24: Matriz de variâncias extraídas e compartilhadas dos constructos

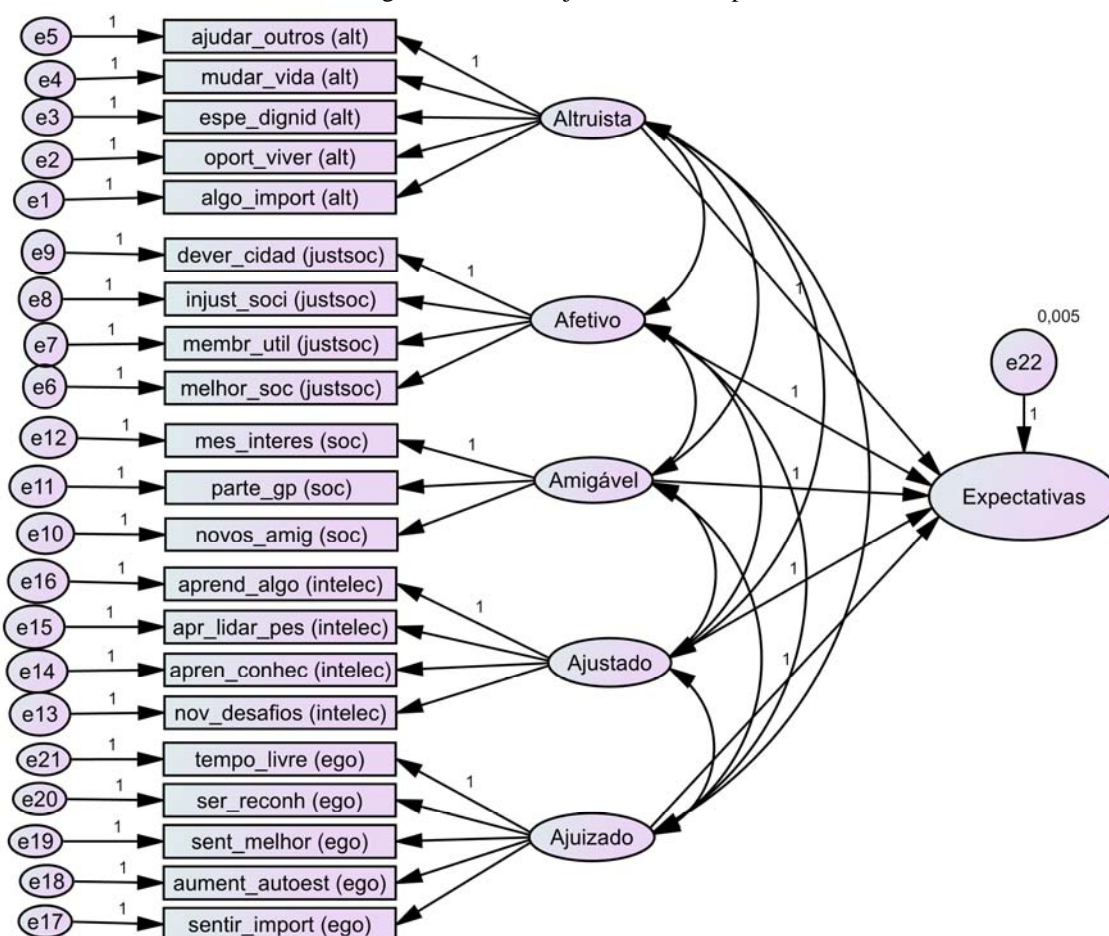
	Altruísta	Afetivo	Amigável	Ajustado	Ajuizado
Altruísta	0,707				
Afetivo	0,190	0,610			
Amigável	0,150	0,480	0,650		
Ajustado	0,110	0,390	0,640	0,680	
Ajuizado	0,008	0,002	0,170	0,200	0,720

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

A combinação dos resultados da validade discriminante permite afirmar que cada constructo é diferente dos demais, pois apresenta maiores valores nas variâncias extraídas individualmente do que nos valores compartilhados. Conforme os resultados alcançados, após a reespecificação do modelo de expectativas do trabalho voluntário, pode-se assumir que ele

está ajustado, mantendo-se a estrutura sugerida para o teste. Esta afirmação é suportada pelos resultados alcançados na fase confirmatória da análise deste modelo. Todos os índices avaliados alcançaram níveis bons/muito bons. Estes índices podem ser verificados no Apêndice 9 deste estudo. A fase confirmatória teve como amostra 350 voluntários, com a retirada de 5 *outliers*. As estimativas de cada relação entre variáveis observadas e latentes podem ser observadas na Tabela 46 (Apêndice 9). O modelo ajustado é apresentado na figura a seguir.

Figura 5: Modelo ajustado das "Expectativas"



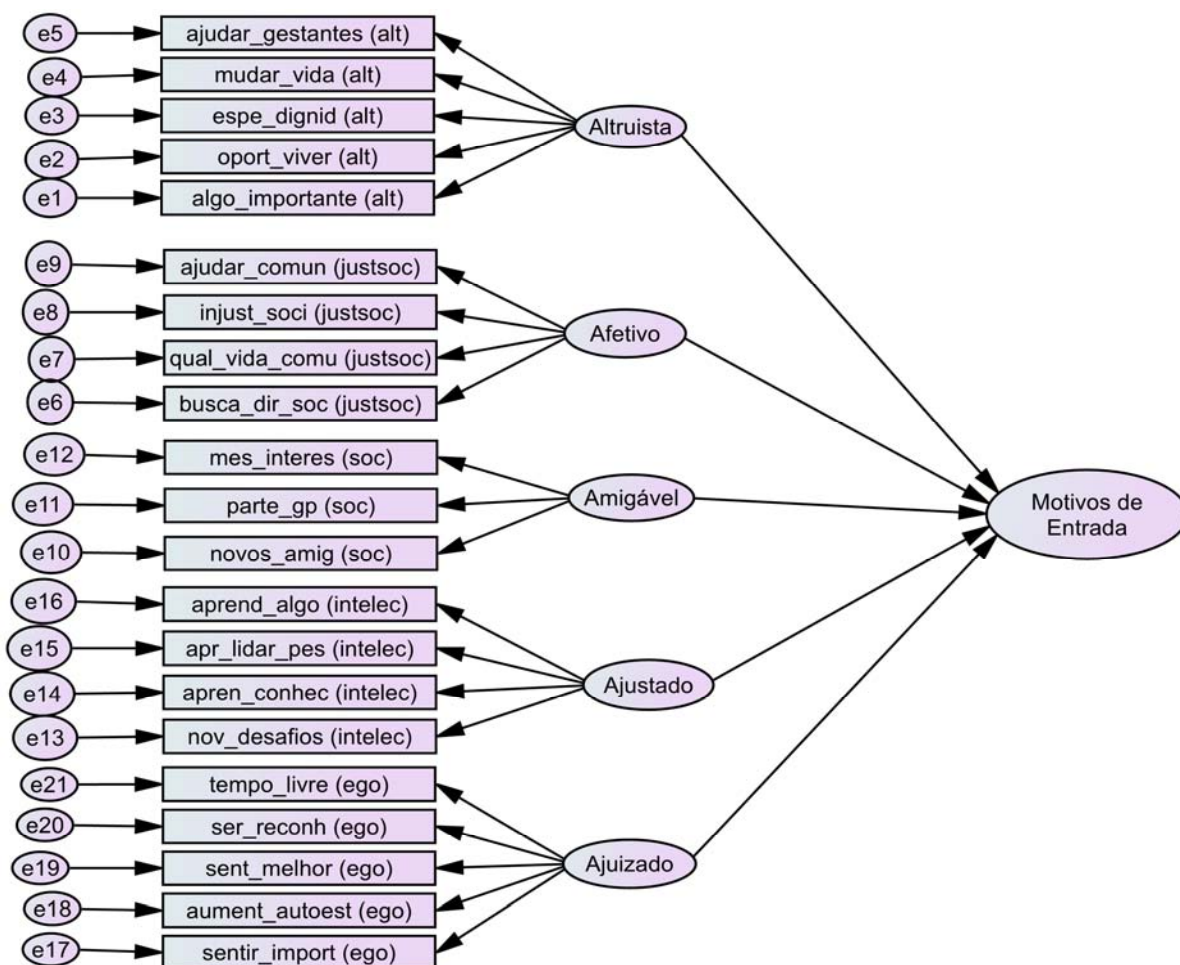
Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Diante desses dados obtidos nas fases exploratórias e confirmatórias do modelo de expectativas dos trabalhadores voluntários da Pastoral pode-se afirmar que as expectativas dos trabalhadores voluntários são formadas e influenciadas positivamente pelas variáveis latentes "Altruísta", "Afetivo", "Amigável", "Ajustado" e "Ajuizado" e respectivos indicadores.

5.2.2 Os motivos de entrada voluntários

O primeiro modelo traz os cinco constructos e respectivos indicadores, com as alterações sugeridas pela Análise Fatorial Exploratória. Este modelo tem, portanto, seis variáveis latentes e 21 variáveis observadas, conforme figura a seguir. As variáveis observadas são os retângulos e podem ser verificados no instrumento de coleta nos Apêndices 3 e 4. As variáveis latentes são geradas pelas observadas e são os elipses da figura. Ao lado de cada variável observável (retângulos) estão setas indicadoras da presença de erros de mensuração (e1 a e21). Lopes (2005) destaca que estes mostram as imperfeições de coleta e tratamento de dados. As setas indicam a relação entre as variáveis dependentes e independentes. Para esta análise foram excluídos trinta casos (*outliers*) por apresentarem valores extremos da distância de Mahalanobis (D2).

Figura 6: Modelo Proposto para os Motivos de Entrada dos Voluntários



Fonte: Elaboração própria (2012)

A apreciação da escala de mensuração para as expectativas do trabalhador voluntário levou em consideração a estrutura dos constructos Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado. Então, os primeiros resultados gerados não apresentaram bons índices de ajuste. Na tabela a seguir, são apresentadas as medidas de ajustamento, que têm como referência os níveis de aceitação sugeridos por Hair et (2008)

Tabela 25 : Medidas de ajustamento do modelo de expectativas do voluntário

Índices	Resultados	Nível de aceitação
Qui-quadrado	719,592	-
Graus de liberdade (g.l.)	179	Maior que 1
Nível de probabilidade	,000	Acima de 0,05
Medidas absolutas de ajustamento		
Raiz do erro quadrático médio aproximado (RMSEA)	0,09	Inferior a 0,08
Índice da bondade do ajustamento (GFI)	,836	Acima de 0,90
Qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$)	4,02	Entre 0 e 3
Medidas incrementais de ajustamento		
Índice de ajustamento comparativo (CFI)	,915	Acima de 0,90
Índice de ajustamento normalizado (NFI)	,890	Acima de 0,90
Índice de ajustamento Tucker-Lewis (TLI)	,900	Acima de 0,90

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Os resultados alcançados pelo CFI = ,915 (a exemplo da primeira rotação do modelo de expectativas) indicam um bom ajustamento, entretanto, esse valor isoladamente não garantiu a aceitação do modelo. Isto ocorreu por que os valores do RMSEA = 0,09; GFI = ,836 e o Qui-quadrado normalizado = 4,02 não alcançaram bons índices, demonstrando um ajuste pobre do modelo aos dados amostrais, e indicando, que o modelo deve ser reespecificado. Assim, passou-se à observação dos índices de modificação sugeridos pelo *software*. Estes índices auxiliam a detectar mudanças na especificação do modelo, que, caso sejam executadas, melhorariam os resultados obtidos. Deve ser destacado que possíveis mudanças no modelo devem ter suporte teórico. Assim correlacionar erros de mensuração de indicadores que, a princípio, não tenham qualquer relação teórica, deve ser evitada. Desta forma, foram correlacionados os erros de variáveis observadas que estavam agrupadas em um mesmo fator, pois, possuíam sentido semântico semelhante.

Seguindo com a reespecificação do modelo, também foram correlacionados erros de mensuração em fatores diferentes. O'Brien (1994) afirma que, se dois fatores são fortemente correlacionados, então a correlação entre seus erros pode ser executada. Byrne (2010) afirma, por sua vez, que para que se correlacionem erros de mensuração de fatores distintos, há que existir suporte teórico para tal decisão. Neste contexto foram executadas duas correlações

entre variáveis observadas dos constructos "Amigável" e "Ajustado". Estes constructos tratam de motivações de afiliação a um grupo e da busca de auto-desenvolvimento, ambas através da atividade voluntária. Estas correlações se justificam por dois motivos, um de cunho teórico, e outro, de cunho empírico. O Apêndice 6 traz todas as correlações executadas.

A justificativa de cunho teórico tem suporte em outros estudos sobre motivação no voluntariado que concluíram pela existência de motivações que agregassem comportamentos de socialização e de busca de conhecimentos. Kemp (2002) encontrou entre as motivações dos seus pesquisados a intenção de melhorar habilidades profissionais e sociais. No mesmo estudo outra motivação foi a da aprendizagem através de outras pessoas. No estudo conduzido por Sinclair, Dowson e Thistleton-Martin (2006), entre outras motivações, a da partilha do conhecimento figurou no discurso dos seus pesquisados.

No campo empírico, um dos objetivos da Pastoral da Criança pode ter influenciado esta ocorrência: a partilha do saber. Com essa correlação assume-se que um dos interesses dos voluntários em se juntar à Pastoral, é o de aprender novos conhecimentos e que, aprendendo a lidar com pessoas, poderão fazer novos amigos. Assim, a decisão de executar duas correlações entre os erros de mensuração de variáveis observadas, de dois fatores diferentes, é justificada. Os erros de mensuração correlacionados e respectivas variáveis estão no Apêndice 7. Com a inclusão destes novos parâmetros, o modelo reespecificado apresentou avanços significativos nos seus índices de ajuste, auxiliando na decisão de aceitar o modelo em teste. O resultado das medidas de ajustamento podem ser observadas na tabela a seguir.

Tabela 26: Medidas do ajustamento do modelo reespecificado dos motivos de entrada do voluntário comparado ao modelo inicial especificado

Índices	Resultados		Nível de aceitação
	Modelo Inicial	Modelo Reespecificado	
Qui-quadrado	719,592	373,867	-
Graus de liberdade (g.l.)	179	164	Maior que 1
Nível de probabilidade	,000	,000	Acima de 0,05
Medidas absolutas de ajustamento			
Raiz do erro quadrático médio aproximado (RMSEA)	0,09	0,05	Inferior a 0,08
Índice da bondade do ajustamento (GFI)	,836	,901	Acima de 0,90
Qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$)	4,02	2,28	Entre 0 e 3
Medidas incrementais de ajustamento			
Índice de ajustamento comparativo (CFI)	,915	,970	Acima de 0,90
Índice de ajustamento normalizado (NFI)	,890	,947	Acima de 0,90
Índice de ajustamento Tucker-Lewis (TLI)	,900	,961	Acima de 0,90
Medidas de parcimônia de ajustamento			
Índice de parcimônia ajustado (PGFI)	,648	,640	acima de 0,60
Índice de parcimônia normalizado (PNFI)	,759	,740	acima de 0,60
Índice de parcimônia comparativo (PCFI)	,780	,757	acima de 0,60

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Os novos valores demonstram que o modelo reespecificado apresenta bons níveis de ajuste, como pode ser observado nos valores do RMSEA, GFI, $\chi^2/g.l.$, CFI, NFI e TLI, bem como na melhora dos índices de ajustamento parcimonioso. Entretanto, a exemplo do modelo de expectativas do voluntário, deve-se reconhecer que o nível de probabilidade do qui-quadrado não alcançou os valores esperados.

Tal fato pode ser consequência da sensibilidade deste resultados à não normalidade dos dados ocorrida aqui e da quantidade de pesquisados, que pode ser considerada elevada neste estudo. Em relação a estas ocorrências Hair et al. (2005a) destacam que, quando não há normalidade multivariada isso influencia a estatística de qui-quadrado. Já quanto à não normalidade, Byrne (2010) afirma que dados não normais, utilizando as técnicas de estimativa ML (Máxima Verossimilhança), tornam o valor de χ^2 excessivamente alto, que poderia ser um valor falso, em virtude do tamanho amostral. Diante destas justificativas, assume-se que este modelo não precisa ser reespecificado novamente.

Antes da decisão de aceitação ou rejeição do modelo deve ser verificada a sua validação. Para tanto, Hair et al (2005) sugere que seja avaliada a confiabilidade composta do constructo e a sua variância extraída. Inicialmente, calculou-se a confiabilidade composta e a variância extraída, e, em seguida, a validade convergente e a validade discriminante do modelo reespecificado.

Para Hair et al. (2005), a confiabilidade composta é uma medida da consistência interna dos indicadores do construto com o grau em que eles representam o construto não observado, e a variância, mede a quantia total de variância dos indicadores computada pela variável latente. Estas medidas são alcançadas por meio das fórmulas a seguir.

Quadro 29: Fórmulas para cálculo da confiabilidade composta e da variância extraída

Cálculo da Confiabilidade	
<i>Confiabilidade de construto</i>	$= \frac{(soma\ de\ cargas\ padronizadas)^2}{(soma\ de\ cargas\ padronizadas)^2 + soma\ do\ erro\ de\ mensuração\ dos\ indicadores}$
Cálculo da Variância extraída	
<i>Variância extraída</i>	$= \frac{soma\ de\ cada\ uma\ das\ cargas\ padronizadas\ ao\ quadrado}{soma\ de\ cada\ uma\ das\ cargas\ padronizadas\ ao\ quadrado + soma\ do\ erro\ de\ mensuração\ dos\ indicadores}$

Fonte: Hair et al (2005)

Hair et al (2005) recomendam que a estimativa para a confiabilidade dos construtos deve apresentar valores de referência iguais ou superiores a 0,70 e, para a variância extraída, o limite recomendável deve ser um valor igual ou superior a 0,50. Neste sentido a tabela a seguir requer especial atenção, pois apresenta dados importantes que servem de subsídio para a análise do modelo. Nela estão dispostos os dados da confiabilidade composta e da variância extraída pelo constructo, as relações entre o indicadores e o constructo (variáveis observadas e latente), a validade convergente, e o coeficiente de estimação R^2 .

Tabela 27: Estimativas do modelo reespecificado dos motivos de entrada voluntario

Confiabilidade ¹ e Validade ²	Constructos (relações lineares)	Estimativa não padronizada	S.E.	C.R. ³	Estimativa padronizada	Estimação (R ²)	p-value
Confiabilidade Composta 0,791 Variância extraída 0,501	alt1 <--- Altruísta	0,825	0,042	19,533	0,786	0,618	***
	alt2 <--- Altruísta	0,954	0,044	21,522	0,827	0,684	***
	alt3 <--- Altruísta	0,989	0,037	26,614	0,895	0,801	***
	alt4 <--- Altruísta	1			0,942	0,887	
	alt5 <--- Altruísta	0,924	0,046	20,103	0,798	0,637	***
Confiabilidade Composta 0,801 Variância extraída 0,503	afet1 <--- Afetivo	0,773	0,039	19,953	0,886	0,785	***
	afet2 <--- Afetivo	0,859	0,038	22,755	0,864	0,746	***
	afet3 <--- Afetivo	0,95	0,036	26,104	0,919	0,845	***
	afet4 <--- Afetivo	1			0,908	0,824	
Confiabilidade Composta 0,891 0,741	amig1 <--- Amigável	0,852	0,052	16,446	0,767	0,588	***
	amig2 <--- Amigável	0,993	0,051	19,609	0,854	0,729	***
	amig3 <--- Amigável	1			0,867	0,752	
Confiabilidade Composta 0,931 Variância extraída 0,791	ajust1 <--- Ajustado	1			0,928	0,861	
	ajust2 <--- Ajustado	1,084	0,033	32,691	0,956	0,914	***
	ajust3 <--- Ajustado	0,945	0,029	32,285	0,894	0,799	***
	ajust4 <--- Ajustado	0,856	0,051	16,861	0,724	0,524	***
Confiabilidade Composta 0,901 Variância extraída 0,662	ajuiz1 <--- Ajuizado	0,944	0,057	16,521	0,734	0,539	***
	ajuiz2 <--- Ajuizado	1,057	0,048	21,917	0,869	0,755	***
	ajuiz3 <--- Ajuizado	1			0,897	0,805	
	ajuiz4 <--- Ajuizado	1,006	0,039	25,902	0,926	0,857	***
	ajuiz5 <--- Ajuizado	1,068	0,052	20,731	0,831	0,691	***
	Expec <--- Altruísta	1			0,131	0,017	
	Expec <--- Afetivo	1			0,176	0,031	
	Expec <--- Amigável	1			0,271	0,073	
	Expec <--- Ajustado	1			0,252	0,064	
	Expec <--- Ajuizado	1			0,396	0,157	

(¹)consideram-se aceitáveis valores superiores a 0,70 (Hair, 2005)

(²) consideram-se aceitáveis valores superiores a 0,50 (Hair, 2005)

(³) aceitam-se valores $t > 2,58$, implica p-valor $< 0,01$. (teste t)

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

De modo geral foram alcançados bons resultados. A confiabilidade composta dos cinco constructos em teste apresentam consistência interna em níveis considerados muito bons (entre 0,84 a 0,93). Significa dizer que as variáveis observáveis Alt1 a Alt5 pertencem ao constructo Altruísta, que variáveis observáveis Amig1 a Amig4 pertencem ao constructo Amigável e assim nos demais constructos. Esta constatação é reforçada pelos valores da validade convergente.

Para Hair et al (2005) a validade convergente avalia o grau em que duas medidas do mesmo conceito estão correlacionadas. Assim, quando os itens que constituem o construto apresentam correlações positivas e elevadas entre si, o comportamento das variáveis observáveis pode ser explicado por esse fator.

Para a avaliação da validade convergente foi utilizado o critério sugerido por Steenkamp e Van Trijp (1991). Para eles, a validade convergente de um construto é medida por meio do exame das cargas fatoriais dos indicadores na variável latente. Verifica-se então que com cargas fatoriais significativas (valor de C.R. = $t > 2,58$) e correlações fortes ($>0,50$) todas as variáveis estão forte e significativamente relacionadas aos seus construtos.

Do mesmo modo que no modelo das expectativas, a variância extraída dos constructos excedeu o valor de 0,50 (entre 0,70 e 0,74), significando a variância dos indicadores é explicada pelos construtos em pauta. Os valores alcançados pelos indicadores nos seus coeficientes de determinação (R^2) ajudam na aceitação do modelo. Para Hair et al (2005) quanto maior o valor de R^2 (que varia de 0 a 1), maior o poder de explicação, e portanto, melhor a previsão da variável dependente, no caso deste estudo, os constructos em validação.

Quanto à avaliação da validade discriminante, Marôco (2010) afirma que essa análise verifica se o construto estudado não está correlacionado com construtos que operacionalizam fatores diferentes e, portanto, se os itens que refletem uma variável latente não estão correlacionados com outros fatores. Para tanto, é feita a comparação da variância extraída de um constructo e de sua variância compartilhada com os demais. A tabela a seguir traz os resultados desta análise.

Tabela 28: Matriz de variâncias extraídas e compartilhadas dos constructos dos motivos de entrada

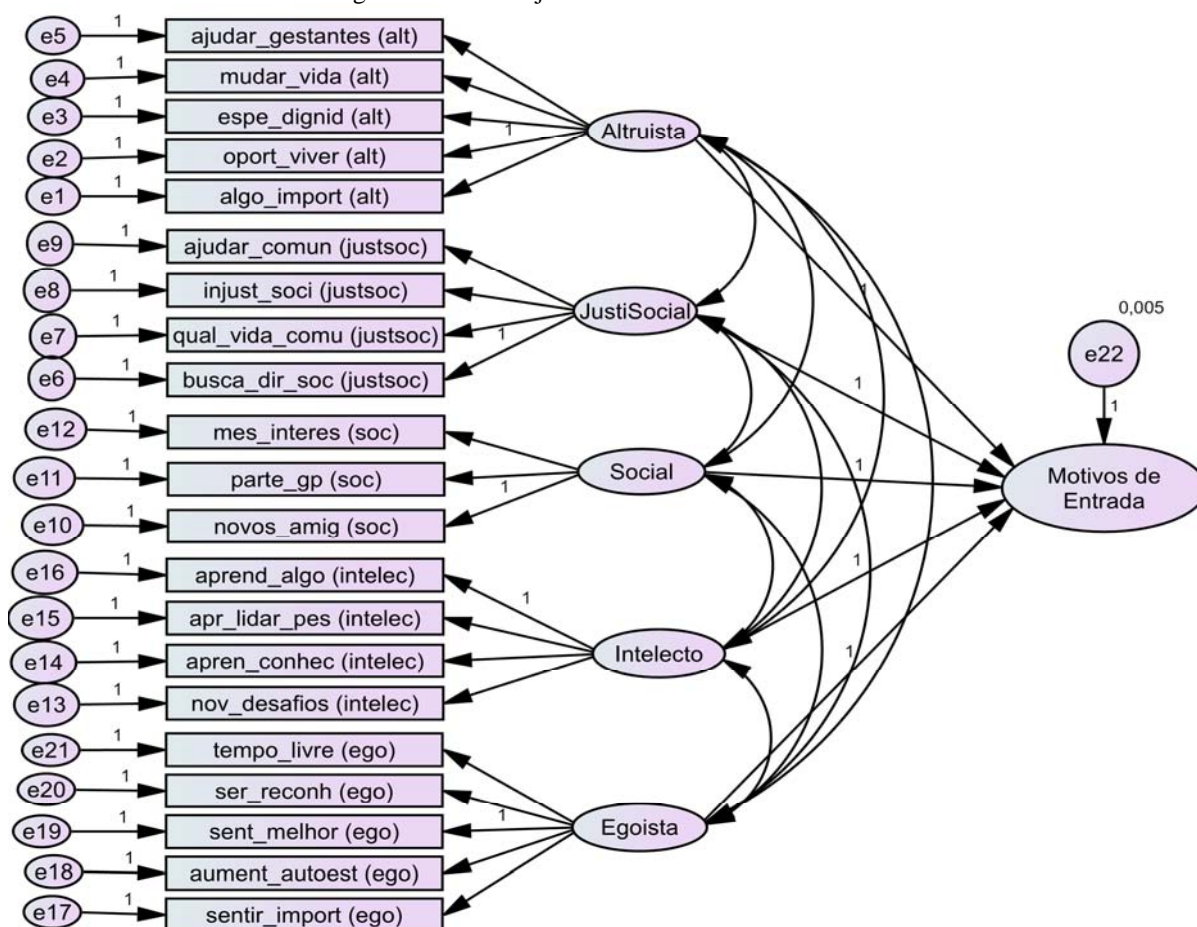
	Altruísta	Afetivo	Amigável	Ajustado	Ajuizado
Altruísta	0,720				
Afetivo	0,270	0,810			
Amigável	0,100	0,270	0,680		
Ajustado	0,070	0,360	0,640	0,770	
Ajuizado	0,020	0,160	0,610	0,550	0,720

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

A combinação dos resultados da validade discriminante permite afirmar que cada constructo é diferente dos demais, pois, apresenta maiores valores nas variâncias extraídas individualmente do que os valores compartilhados. Note-se que a variância extraída dos constructos "Amigável" e "Ajustado", apesar da forte correlação, confirmada pela variância compartilhada apresentada entre estes constructos (0,640), ainda assim, é menor que as variâncias individuais de cada um, reforçando que eles, neste modelo, conseguem, individualmente, medir motivações sociais e de auto-desenvolvimento respectivamente.

Conforme os resultados alcançados, após a reespecificação do modelo de expectativas do trabalho voluntário, pode-se assumir que ele está ajustado, mantendo-se a estrutura sugerida para o teste. Esta afirmação é suportada pelos resultados alcançados na fase confirmatória da análise deste modelo. Todos os índices avaliados alcançaram bons/muito bons índices. Estes índices podem ser verificados no Apêndice 10 deste estudo. A fase confirmatória teve como amostra 350, com a retirada de 5 *outliers*. As estimativas de cada relação, entre variáveis observadas e latentes, podem ser observadas na Tabela 53 (Apêndice 10). Por fim, o modelo ajustado é apresentado na Figura 7 a seguir.

Figura 7: Modelo ajustado dos "Motivos de Entrada"



Fonte: Dados da pesquisa (2012)

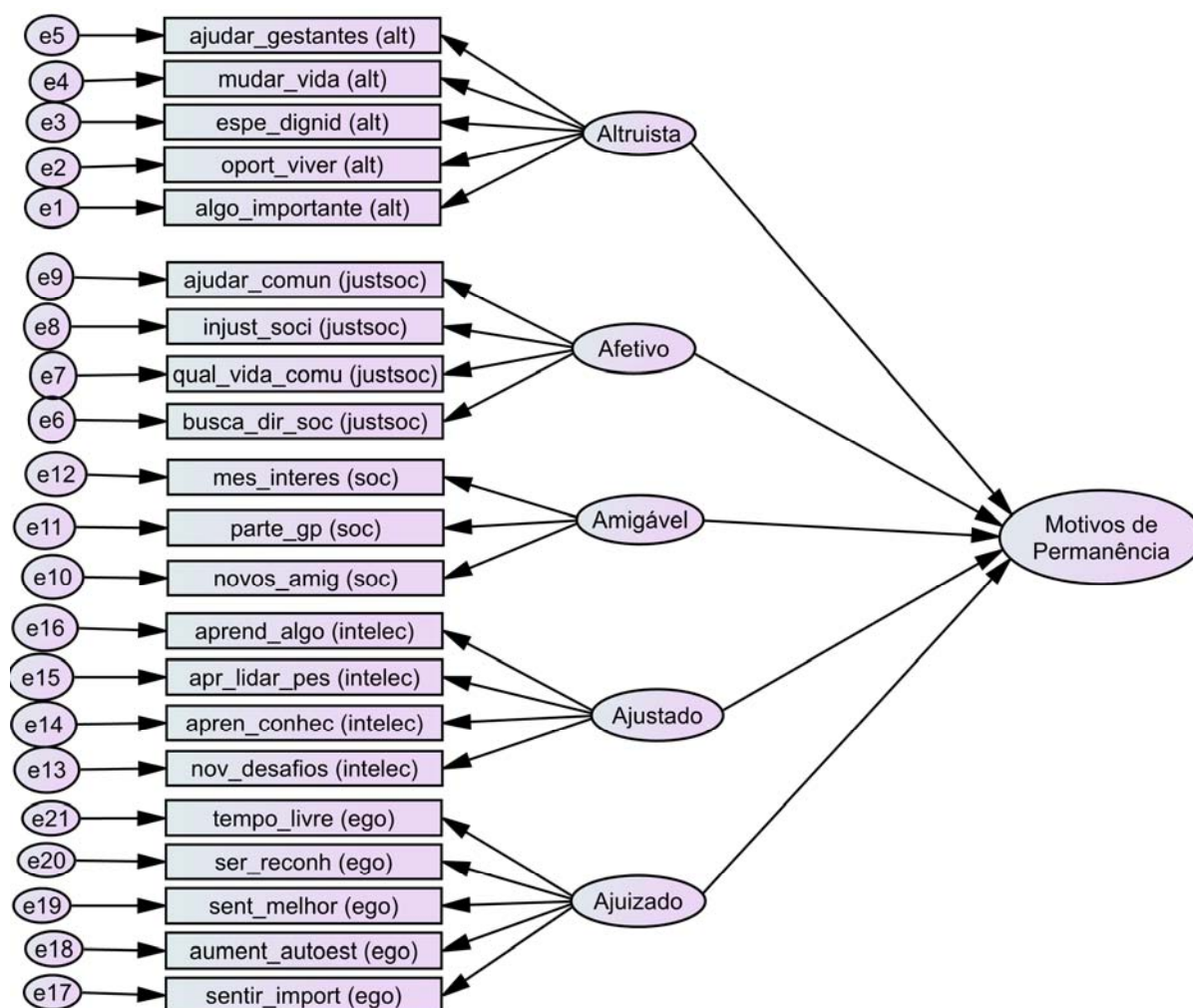
Diante dos dados obtidos nas fases exploratórias e confirmatórias do modelo de expectativas dos trabalhadores voluntários da Pastoral, pode-se afirmar que os motivos de entrada dos trabalhadores voluntários são formados e influenciados positivamente pelas variáveis latentes "Altruísta", "Afetivo", "Amigável", "Ajustado" e "Ajuizado" e respectivos indicadores. Desse modo, a 2ª hipótese foi aceita.

5.2.3 Os motivos de permanência dos voluntários

O primeiro modelo traz os cinco constructos e respectivos indicadores, com as alterações sugeridas pela Análise Fatorial Exploratória. EM sentido similar aos modelo das expectativas e dos motivos de entrada, este modelo tem, seis variáveis latentes e 21 variáveis observadas, e pode ser verificado em figura a seguir. As variáveis observadas podem ser verificados no instrumento do coleta nos Apêndices 3 e 4. As variáveis latentes são geradas pelas observadas e são os elipses da figura. Ao lado de cada variável observável (retângulos) estão setas indicadoras da presença de erros de mensuração (e1 a e21). Lopes (2005) destaca

que os erros mostram as imperfeições de coleta e tratamento de dados. As setas indicam a relação entre as variáveis dependentes e independentes. Para esta análise, foram excluídos sete casos (*outliers*) por apresentarem valores extremos da distância de Mahalanobis (D2).

Figura 8: Modelo Proposto para os Motivos de Permanência dos Voluntários



Fonte: Elaboração própria (2012)

A apreciação da escala de mensuração para os motivos de permanência do trabalhador voluntário levou em consideração a estrutura dos constructos Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado. Assim os primeiros resultados gerados não apresentaram bons índices de ajuste. Na tabela a seguir, são apresentadas as medidas de ajustamento, que têm como referência os níveis de aceitação sugeridos por Hair et (2008)

Tabela 29: Medidas de ajustamento do modelo dos motivos de permanência do voluntário

Índices	Resultados	Nível de aceitação
Qui-quadrado	656,671	-
Graus de liberdade (g.l.)	179	Maior que 1
Nível de probabilidade	,000	Acima de 0,05
Medidas absolutas de ajustamento		
Raiz do erro quadrático médio aproximado (RMSEA)	0,08	Inferior a 0,08
Índice da bondade do ajustamento (GFI)	,848	Acima de 0,90
Qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$)	3,66	Entre 0 e 3
Medidas incrementais de ajustamento		
Índice de ajustamento comparativo (CFI)	,918	Acima de 0,90
Índice de ajustamento normalizado (NFI)	,892	Acima de 0,90
Índice de ajustamento Tucker-Lewis (TLI)	,904	Acima de 0,90

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Os resultados alcançados pelo CFI = ,918 indicam um bom ajustamento, entretanto, também neste modelo, esse valor não permite a aceitação do modelo. Isto ocorreu por que os valores do RMSEA = 0,08; GFI = ,848 e o Qui-quadrado normalizado = 3,66 não alcançaram bons índices, o que demonstra um ajuste pobre do modelo aos dados amostrais, indicando, portanto, que o modelo deve ser reespecificado.

Assim, passou-se à observação dos índices de modificação sugeridos pelo *software*. Estes índices auxiliam a detectar mudanças na especificação do modelo, que, caso sejam executadas, melhorariam os resultados obtidos. Deve ser destacado que possíveis mudanças no modelo devem ter suporte teórico. Do mesmo modo, a correlação de erros de mensuração de indicadores que, em princípio, não tenham qualquer relação teórica deve ser evitada. Desta forma, foram correlacionados os erros de variáveis observadas que estavam agrupadas em um mesmo fator, pois, tinham sentido semântico semelhante.

Seguindo com a reespecificação do modelo também foram correlacionados erros de mensuração em fatores diferentes. Neste contexto foram executadas quatro correlações entre variável observadas dos constructos "Altruísta" e "Afetivo", duas correlações entre variáveis dos construto "Amigável" e "Ajustado" e uma correlação entre variáveis dos constructos "Ajuizado" e "Ajustado" totalizando sete correlações.

A justificativa de cunho teórico tem suporte em outros estudos sobre motivação no voluntariado que concluíram pela existência de motivações que agregam comportamentos de socialização e de busca de conhecimentos. Kemp (2002) encontrou, entre as motivações dos seus pesquisados, a intenção de melhorar habilidades profissionais e sociais. No mesmo estudo, outra motivação foi a da aprendizagem através de outras pessoas. No estudo

conduzido por Sinclair, Dowson e Thistleton-Martin (2006), dentre outras motivações, a da partilha do conhecimento figurou no discurso dos seus pesquisados.

No campo empírico, um dos objetivos da Pastoral da Criança podem ter influenciado esta ocorrência: a partilha do saber. Com essa correlação assume-se a possibilidade de que um dos interesses dos voluntários em se juntar a Pastoral é o de aprender novos conhecimentos. Este comportamento - de aprender a lidar com pessoas - poderá levá-lo a fazer novos amigos. Assim, a decisão de executar duas correlações entre os erros de mensuração de variáveis observadas de dois fatores diferentes pode ser justificada. Os erros de mensuração correlacionados e respectivas variáveis estão no Apêndice 7.

Com a inclusão destes novos parâmetros, o modelo reespecificado apresentou melhora nos seus índices de ajuste, auxiliando na decisão de aceitar o modelo em teste. O resultado das medidas de ajustamento podem ser observadas na tabela a seguir.

Tabela 30: Medidas do ajustamento do modelo reespecificado dos motivos de permanência do voluntário comparado ao modelo inicial especificado

Índices	Resultados		Nível de aceitação
	Modelo Inicial	Modelo Reespecificado	
Qui-quadrado	719,592	418,987	-
Graus de liberdade (g.l.)	179	163	Maior que 1
Nível de probabilidade	,000	,000	Acima de 0,05
Medidas absolutas de ajustamento			
Raiz do erro quadrático médio aproximado (RMSEA)	0,09	0,06	Inferior a 0,08
Índice da bondade do ajustamento (GFI)	,836	,902	Acima de 0,90
Qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$)	4,02	2,57	Entre 0 e 3
Medidas incrementais de ajustamento			
Índice de ajustamento comparativo (CFI)	,915	,956	Acima de 0,90
Índice de ajustamento normalizado (NFI)	,890	,931	Acima de 0,90
Índice de ajustamento Tucker-Lewis (TLI)	,900	,944	Acima de 0,90
Medidas de parcimônia de ajustamento			
Índice de parcimônia ajustado (PGFI)	,648	,637	acima de 0,60
Índice de parcimônia normalizado (PNFI)	,759	,722	acima de 0,60
Índice de parcimônia comparativo (PCFI)	,780	,742	acima de 0,60

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Os novos valores demonstram que o modelo reespecificado apresenta bons níveis de ajuste, como pode ser observado nos valores do RMSEA, GFI, $\chi^2/g.l.$, CFI, NFI e TLI, bem como na melhora dos índices de ajustamento parcimonioso. Entretanto, à exemplo do modelo de expectativas do voluntário, deve-se reconhecer que o nível de probabilidade do qui-quadrado não alcançou os valores esperados.

Tal fato pode ser consequência da sensibilidade deste resultados a não normalidade dos dados ocorrida aqui e da quantidade de pesquisados, que pode ser considerada grande neste estudo. Em relação a estas ocorrências Hair et al. (2005a) destaca que quando não há normalidade multivariada isso influencia a estatística de qui-quadrado. Já quanto à não normalidade Byrne (2010) afirma que dados não normais, utilizando as técnicas de estimativa ML (Máxima Verossimilhança), tornam o valor de χ^2 excessivamente grande, que poderia ser um valor falso, em virtude do tamanho amostral. Diante destas justificativas assume-se que este modelo não precisa ser reespecificado novamente.

Antes da decisão de aceitação ou rejeição do modelo deve ser verificada a sua validação. Para tanto, Hair et al (2005) sugere que seja avaliada a confiabilidade composta do constructo e a sua variância extraída. Primeiro, calculou-se a confiabilidade composta e a variância extraída, em seguida, a validade convergente e a validade discriminante do modelo reespecificado.

Para Hair et al. (2005), a confiabilidade composta é uma medida da consistência interna dos indicadores do construto com o grau em que eles representam o construto não observado, e a variância, mede a quantia total de variância dos indicadores computada pela variável latente. Estas medidas são alcançadas por meio das fórmulas a seguir.

Quadro 30: Fórmulas para cálculo da confiabilidade composta e da variância extraída

Cálculo da Confiabilidade

$$\text{Confiabilidade de construto} = \frac{(\text{soma de cargas padronizadas})^2}{(\text{soma de cargas padronizadas})^2 + \text{soma do erro de mensuração dos indicadores}}$$

Cálculo da Variância extraída

$$\text{Variância extraída} = \frac{\text{soma de cada uma das cargas padronizadas ao quadrado}}{\text{soma de cada uma das cargas padronizadas ao quadrado} + \text{soma do erro de mensuração dos indicadores}}$$

Fonte: Hair et al (2005)

Hair et al (2005) sugerem que a estimativa para a confiabilidade dos construtos deve apresentar valores de referência iguais ou superiores a 0,70, e para a variância extraída, o limite recomendável deve ser um valor igual ou superior a 0,50. A tabela a seguir apresenta dados importantes que servem de subsídio para a análise do modelo em teste. Nela, estão dispostos os dados da confiabilidade composta e da variância extraída pelo constructo, as

relações entre o indicadores e o constructo (variáveis observadas e latente), a validade convergente, e o coeficiente de estimação R^2 .

Tabela 31: Estimativas do modelo reespecificado das expectativas do trabalhador voluntario

Confiabilidade ¹ e Validade ²	Constructos (relações lineares)	Estimativa não padronizada	S.E.	C.R. ³	Estimativa padronizada	Estimação (R ²)	p-value
Confiabilidade Composta 0,791 Variância extraída 0,501	alt1 <--- Altruísta	0,899	0,06	15,074	0,833	0,694	***
	alt2 <--- Altruísta	1,309	0,099	13,19	0,624	0,389	***
	alt3 <--- Altruísta	1			0,771	0,594	
	alt4 <--- Altruísta	1,012	0,053	19	0,75	0,563	***
	alt5 <--- Altruísta	1,069	0,07	15,278	0,854	0,729	***
Confiabilidade Composta 0,801 Variância extraída 0,503	afet1 <--- Afetivo	1			0,75	0,563	
	afet2 <--- Afetivo	1,136	0,087	13,1	0,755	0,570	***
	afet3 <--- Afetivo	1,217	0,086	14,189	0,763	0,582	***
	afet4 <--- Afetivo	1,17	0,075	15,702	0,877	0,769	***
Confiabilidade Composta 0,891 0,741	amig1 <--- Amigável	1			0,847	0,717	
	amig2 <--- Amigável	1,056	0,055	19,247	0,832	0,692	***
	amig3 <--- Amigável	1,154	0,053	21,931	0,898	0,806	***
Confiabilidade Composta 0,931 Variância extraída 0,791	ajust1 <--- Ajustado	1,074	0,048	22,361	0,843	0,711	***
	ajust2 <--- Ajustado	1,175	0,053	22,058	0,914	0,835	***
	ajust3 <--- Ajustado	1,182	0,051	22,985	0,941	0,885	***
	ajust4 <--- Ajustado	1			0,82	0,672	
Confiabilidade Composta 0,901 Variância extraída 0,662	ajuiz1 <--- Ajuizado	1			0,632	0,399	
	ajuiz2 <--- Ajuizado	1,194	0,073	16,297	0,737	0,543	***
	ajuiz3 <--- Ajuizado	1,533	0,112	13,633	0,897	0,805	***
	ajuiz4 <--- Ajuizado	1,599	0,113	14,09	0,924	0,854	***
	ajuiz5 <--- Ajuizado	1,6	0,12	13,319	0,869	0,755	***
	Expec <--- Altruísta	1			0,148	0,022	
	Expec <--- Afetivo	1			0,135	0,018	
	Expec <--- Amigável	1			0,363	0,132	
	Expec <--- Ajustado	1			0,329	0,108	
	Expec <--- Ajuizado	1			0,317	0,100	

(¹)consideram-se aceitáveis valores superiores a 0,70 (Hair, 2005)

(²) consideram-se aceitáveis valores superiores a 0,50 (Hair, 2005)

(³) aceitam-se valores $t > 2,58$, implica p-valor $< 0,01$. (teste t)

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

De modo geral foram alcançados bons resultados. A confiabilidade composta dos cinco constructos em teste apresentam consistência interna em níveis considerados muito bons (entre 0,84 a 0,93). Significa dizer que as variáveis observáveis Alt1 a Alt5 pertencem ao constructo Altruísta, que variáveis observáveis Amig1 a Amig4 pertencem ao constructo

Amigável e assim nos demais constructos. Esta constatação é reforçada pelos valores da validade convergente.

Para Hair et al (2005) a validade convergente avalia o grau em que duas medidas do mesmo conceito estão correlacionadas. Assim, quando os itens que constituem o construto apresentam correlações positivas e elevadas entre si, o comportamento das variáveis observáveis pode ser explicado por tais componentes. Para a avaliação da validade convergente foi utilizado o critério sugerido por Steenkamp e Van Trijp (1991). Para eles, a validade convergente de um construto é medida por meio do exame das cargas fatoriais dos indicadores na variável latente. Verifica-se, então, que com cargas fatoriais significativas (valor de C.R.= $t > 2,58$) e correlações fortes ($>0,50$) todas as variáveis estão forte e significativamente relacionadas aos respectivos constructos.

A variância extraída dos constructos excedeu o valor de 0,50 (entre 0,70 e 0,74), o que significa, que a variância dos indicadores é explicada pelos constructos em questão. Por fim os valores alcançados pelos indicadores nos seus coeficientes de determinação (R^2) ajudam na aceitação do modelo. Para Hair et al (2005), quanto maior o valor de R^2 (que varia de 0 a 1), maior o poder de explicação, e, portanto, melhor a previsão da variável dependente, no caso deste estudo, aos constructos em validação.

Na avaliação da validade discriminante, Marôco (2010) afirma que tal análise verifica se o construto estudado não está correlacionado com constructos que operacionalizam fatores diferentes e, portanto, se os itens que refletem uma variável latente não estão correlacionados com outros fatores. Para tanto é feita a comparação da variância extraída de um constructo e de sua variância compartilhada com os demais. A tabela a seguir traz os resultados desta análise.

Tabela 32: Matriz de variâncias extraídas e compartilhadas dos constructos

	Altruísta	Afetivo	Amigável	Ajustado	Ajuizado
Altruísta	0,590				
Afetivo	0,410	0,620			
Amigável	0,250	0,410	0,740		
Ajustado	0,190	0,390	0,870	0,770	
Ajuizado	0,090	0,270	0,410	0,390	0,670

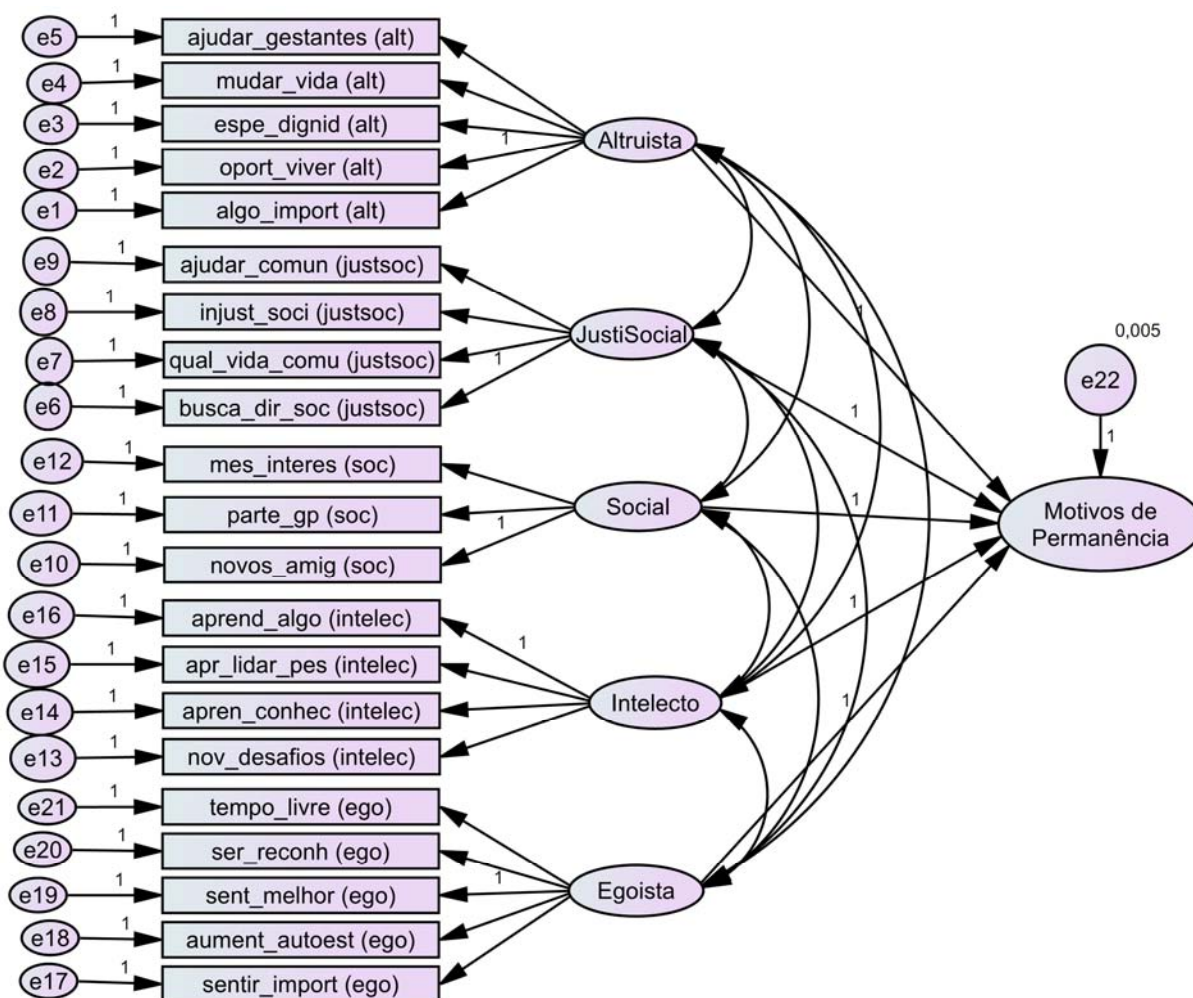
Fonte: Dados da pesquisa (2012)

A combinação dos resultados da validade discriminante permite afirmar que cada constructo é diferente dos demais, pois, apresenta maiores valores nas variâncias extraídas

individualmente do que nos valores compartilhados. Note-se que a variância extraída dos constructos "Amigável" e "Ajustado", apesar da forte correlação, confirmada pela variância compartilhada apresentada entre estes constructos (0,640), ainda assim é menor que as variâncias individuais de cada um, reforçando que, eles, neste modelo, conseguem, individualmente, medir motivações sociais e de auto-desenvolvimento respectivamente.

Conforme os resultados alcançados após a reespecificação do modelo de expectativas do trabalho voluntário pode-se assumir que ele está ajustado, mantendo-se a estrutura sugerida para o teste. Esta afirmação também é suportada pelos resultados alcançados na fase confirmatória da análise deste modelo. Todos os índices avaliados alcançaram bons/muito bons índices. Estes índices podem ser verificados no Apêndice 11 deste estudo. A fase confirmatória teve como amostra 350 voluntários, também com a retirada de 5 *outliers*. As estimativas de cada relação entre variáveis observadas e latentes podem ser observadas na Tabela 62 (Apêndice 11). O modelo ajustado é apresentado na figura a seguir.

Figura 9: Modelo ajustado dos "Motivos de Permanência"

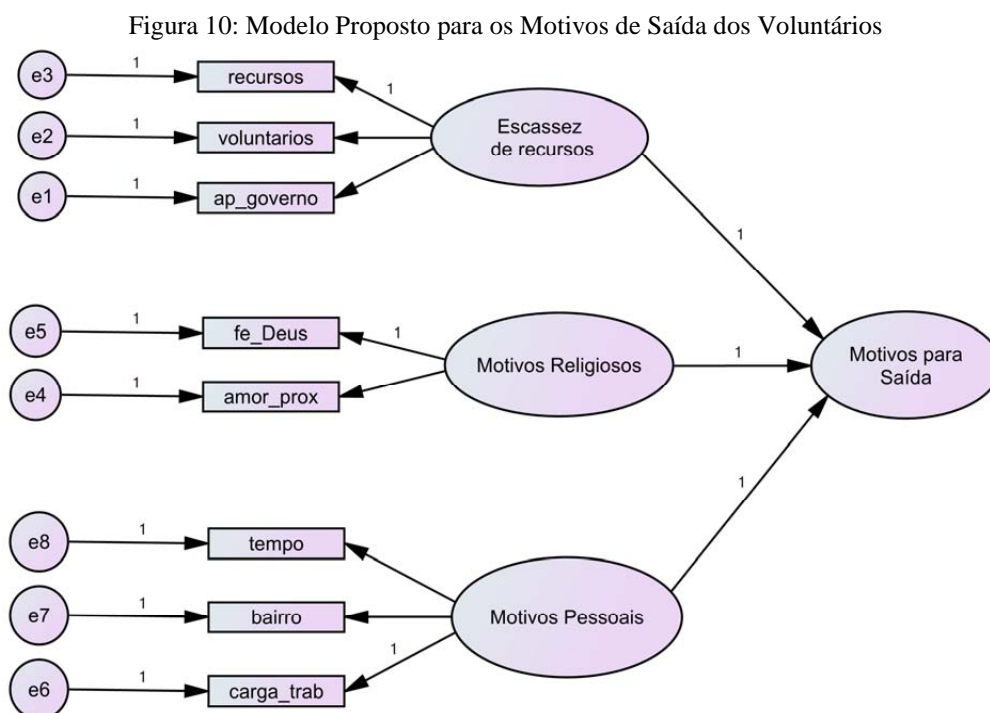


Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Diante dos dados, obtidos nas fases exploratórias e confirmatórias do modelo de expectativas dos trabalhadores voluntários da Pastoral, pode-se afirmar que os motivos de entrada dos trabalhadores voluntários são formados e influenciadas positivamente pelas variáveis latentes "Altruísta", "Afetivo", "Amigável", "Ajustado" e "Ajuizado" e respectivos indicadores. Desse modo, a 3ª hipótese foi aceita.

5.2.4 Os motivos de saída dos voluntários

O modelo dos motivos de saída traz três constructos e respectivos indicadores. Este modelo difere dos demais e tem, portanto, quatro variáveis latentes e 8 variáveis observadas, conforme figura a seguir. As variáveis observadas são os retângulos e podem ser verificados nos Apêndices 3 e 4. As variáveis latentes são geradas pelas observadas e são os elipses da figura. Ao lado de cada variável observável (retângulos) estão setas indicadoras da presença de erros de mensuração (e1 a e21). Lopes (2005) destaca que estes erros mostram as imperfeições de coleta e tratamento de dados. As setas indicam a relação entre as variáveis dependentes e independentes. Para esta análise foram excluídos cento e dez casos (*outliers*) por apresentarem valores extremos da distância de Mahalanobis (D2).



Fonte: Elaboração própria (2012)

A apreciação da escala de mensuração para os motivos de saída do trabalhador voluntário levou em consideração a estrutura dos constructos "Escassez de recursos", "Motivos Religiosos" e "Motivos Pessoais". Apesar de ter estrutura distinta dos demais, os primeiros resultados gerados também não apresentaram bons índices de ajuste. Na tabela a seguir, são apresentadas as medidas de ajustamento, que têm como referência os níveis de aceitação sugeridos por Hair et (2008)

Tabela 33 : Medidas de ajustamento do modelo dos motivos de saída do voluntário

Índices	Resultados	Nível de aceitação
Qui-quadrado	104,315	-
Graus de liberdade (g.l.)	17	Maior que 1
Nível de probabilidade	,000	Acima de 0,05
Medidas absolutas de ajustamento		
Raiz do erro quadrático médio aproximado (RMSEA)	0,12	Inferior a 0,08
Índice da bondade do ajustamento (GFI)	,934	Acima de 0,90
Qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$)	6,13	Entre 0 e 3
Medidas incrementais de ajustamento		
Índice de ajustamento comparativo (CFI)	,969	Acima de 0,90
Índice de ajustamento normalizado (NFI)	,963	Acima de 0,90
Índice de ajustamento Tucker-Lewis (TLI)	,949	Acima de 0,90

+

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Os primeiros resultados, alcançados pelo modelo estrutural em teste alcançaram bons resultados iniciais. À exceção do RMSEA e do Qui-quadrado, os demais índices já apresentaram níveis mínimos exigidos. Entretanto, para aceitação do modelo, todos precisam, ao mesmo tempo, apresentar níveis aceitáveis, conforme Tabela 33. Assim, houve necessidade de reespecificação do modelo, mediante a observação dos índices de modificação sugeridos pelo *software*. Tais índices auxiliam a detectar mudanças na especificação do modelo, e caso sejam executadas, melhorariam os resultados obtidos. Deve ser destacado que, possíveis mudanças no modelo devem ter suporte teórico. Assim correlacionar erros de mensuração de indicadores que, a princípio, não tenham qualquer relação teórica, não deve ser executada. Desta forma, foram correlacionados erros de variáveis observadas que estavam agrupadas em um mesmo fator. Os erros de mensuração correlacionados e respectivas variáveis estão no Apêndice 8. A inclusão destes novos parâmetros, o modelo reespecificado apresentou melhores índices de ajuste, auxiliando na decisão de aceitar o modelo em teste. O resultado das medidas de ajustamento podem ser observadas na tabela a seguir.

Tabela 34: Medidas do ajustamento do modelo reespecificado **dos motivos de saída do voluntário** comparado ao modelo inicial especificado

Índices	Resultados		Nível de aceitação
	Modelo Inicial	Modelo Reespecificado	
Qui-quadrado	104,315	43,635	-
Graus de liberdade (g.l.)	17	17	Maior que 1
Nível de probabilidade	,000	,000	Acima de 0,05
Medidas absolutas de ajustamento			
Raiz do erro quadrático médio aproximado (RMSEA)	0,12	0,05	Inferior a 0,08
Índice da bondade do ajustamento (GFI)	,934	,959	Acima de 0,90
Qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$)	6,13	2,56	Entre 0 e 3
Medidas incrementais de ajustamento			
Índice de ajustamento comparativo (CFI)	,969	,994	Acima de 0,90
Índice de ajustamento normalizado (NFI)	,963	,990	Acima de 0,90
Índice de ajustamento Tucker-Lewis (TLI)	,949	,990	Acima de 0,90
Medidas de parcimônia de ajustamento			
Índice de parcimônia ajustado (PGFI)	,441	,453	acima de 0,60
Índice de parcimônia normalizado (PNFI)	,585	,601	acima de 0,60
Índice de parcimônia comparativo (PCFI)	,588	,604	acima de 0,60

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

O modelo reespecificado apresentou bons níveis de ajuste, como pode ser observado nos valores do RMSEA, GFI, $\chi^2/g.l.$, CFI, NFI e TLI, e melhora dos índices de ajustamento parcimonioso. Entretanto, a exemplo dos outros modelos em teste, deve-se reconhecer que o nível de probabilidade do qui-quadrado não alcançou os valores esperados. Tal fato pode ser consequência da sensibilidade destes resultados a não normalidade dos dados e da quantidade de pesquisados, que pode ser considerada elevada neste estudo. Em relação a estas ocorrências Hair et al. (2005a) destacam que quando não há normalidade multivariada, isso influencia a estatística de qui-quadrado. Já quanto à não normalidade, Byrne (2010) afirma que dados não normais, utilizando as técnicas de estimativa ML (Máxima Verossimilhança), tornam o valor de χ^2 excessivamente alto, que poderia ser um valor falso, em virtude do tamanho amostral. Diante destas justificativas assumiu-se que o modelo em validação não precisava ser reespecificado novamente.

Antes da decisão de aceitação ou rejeição do modelo, Hair et al (2005) sugerem que seja avaliada a confiabilidade composta do constructo e a sua variância extraída. Então, calculou-se a confiabilidade composta e a variância extraída, em seguida, a validade convergente e a validade discriminante do modelo reespecificado.

Para Hair et al. (2005), a confiabilidade composta é uma medida da consistência interna dos indicadores do construto com o grau em que eles representam o construto não observado, ao passo que, a variância mede a quantia total de variância dos indicadores

computada pela variável latente. Estas medidas são alcançadas por meio das fórmulas a seguir.

Tabela 35: Fórmulas para cálculo da confiabilidade composta e da variância extraída

Cálculo da Confiabilidade	
<i>Confiabilidade de construto</i>	$= \frac{(soma\ de\ cargas\ padronizadas)^2}{(soma\ de\ cargas\ padronizadas)^2 + soma\ do\ erro\ de\ mensuração\ dos\ indicadores}$
Cálculo da Variância extraída	
<i>Variância extraída</i>	$= \frac{soma\ de\ cada\ uma\ das\ cargas\ padronizadas\ ao\ quadrado}{soma\ de\ cada\ uma\ das\ cargas\ padronizadas\ ao\ quadrado + soma\ do\ erro\ de\ mensuração\ dos\ indicadores}$

Fonte: Hair et al (2005)

Hair et al (2005) recomendam que a estimativa para a confiabilidade dos construtos deve apresentar valores de referência iguais ou superiores a 0,70, e para a variância extraída, o limite recomendável deve ser um valor igual ou superior a 0,50. Neste sentido, a tabela a seguir apresenta dados importantes que servem de subsídio para a análise do modelo. Nela, estão dispostos os dados da confiabilidade composta e da variância extraída pelo constructo, as relações entre os indicadores e o constructo (variáveis observadas e latente), a validade convergente, e o coeficiente de estimação R².

Tabela 36: Estimativas do modelo reespecificado dos motivos de saída do trabalhador voluntário

Confiabilidade e Validade	Constructos (relações lineares)	Estimativa não padronizada	S.E.	C.R.	Estimativa padronizada	Estimação (R ²)	p-value
Confiabilidade Composta 0,981 Variância extraída 0,942	ap_governo <--- Escassez de recursos	1			0,997	0,994	
	voluntários <--- Escassez de recursos	1,127	0,03	38,285	0,929	0,863	***
	recursos <--- Escassez de recursos	0,978	0,01	114,2	0,995	0,990	***
Confiabilidade Composta 0,992 Variância extraída 0,998	amor_prox <--- Religiosos	1			1	1,000	
	fe_Deus <--- Religiosos	0,992	0,01	84,47	0,991	0,982	***
Confiabilidade Composta 0,992 Variância extraída 0,982	carga_trab <--- Pessoais	1			0,995	0,990	
	bairro <--- Pessoais	1,03	0,01	92,355	0,991	0,982	***
	tempo <--- Pessoais	0,997	0,01	92,142	0,991	0,982	***
	Motivos para_Saída <--- Escassez de recursos	1			0,251	0,063	
	Motivos para_Saída <--- Religiosos	1			0,48	0,230	
	Motivos para_Saída <--- Pessoais	1			0,428	0,183	

(¹)consideram-se aceitáveis valores superiores a 0,70 (Hair, 2005)

(²) consideram-se aceitáveis valores superiores a 0,50 (Hair, 2005)

(³) aceitam-se valores $t > 2,58$, implica p-valor $< 0,01$. (teste t)

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

De modo geral foram, também alcançados bons resultados. A confiabilidade composta dos cinco constructos em teste apresentam consistência interna em níveis considerados muito bons (entre 0,94 a 0,99). Significa dizer que as variáveis observáveis, em cada constructo, pertencem ao mesmo. Esta constatação é reforçada pelos valores da validade convergente.

Para Hair et al (2005), a validade convergente avalia o grau em que duas medidas do mesmo conceito estão correlacionadas. Assim, quando os itens que constituem o construto apresentam correlações positivas e elevadas entre si, o comportamento das variáveis observáveis pode ser explicado por tais componentes.

Para a avaliação da validade convergente, foi utilizado o critério sugerido por Steenkamp e Van Trijp (1991). Para eles, a validade convergente de um construto é medida

por meio do exame das cargas fatoriais dos indicadores na variável latente. Assim com cargas fatoriais significativas (valor de C.R.= $t > 2,58$) e correlações fortes ($>0,50$) todas as variáveis estão forte e significativamente relacionadas aos respectivos construtos.

A variância extraída dos constructos excedeu o valor de 0,50 (todos estão entre 0,70 e 0,74), significando que a variância dos indicadores é explicada pelos construtos em questão. Os valores alcançados pelos indicadores nos seus coeficientes de determinação (R^2) ajudam na aceitação do modelo. Para Hair et al (2005), quanto maior o valor de R^2 (que varia de 0 a 1), maior o poder de explicação, e portanto, melhor a previsão da variável dependente, no caso deste estudo, os constructos Altruísta e demais.

Quanto à avaliação da validade discriminante, Marôco (2010) afirma que tal análise verifica se o construto estudado não está correlacionado com construtos que operacionalizam fatores diferentes e, portanto, os itens que refletem uma variável latente não estão correlacionados com outros fatores. Para tanto, é feita a comparação da variância extraída de um constructo e de sua variância compartilhada com os demais. A tabela a seguir traz os resultados desta análise.

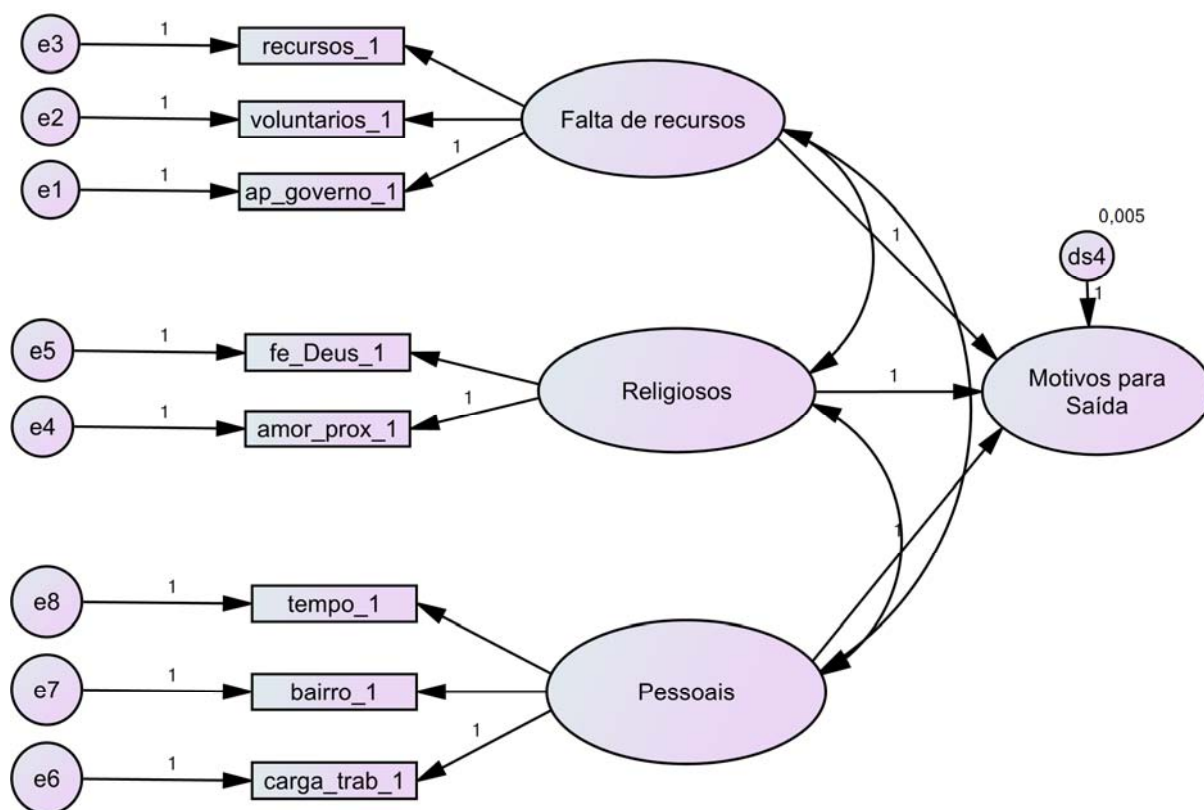
Tabela 37: Matriz de variâncias extraídas e compartilhadas dos constructos

	Escassez de Recursos	Motivos Pessoas	Motivos Religiosos
Escassez de Recursos	0,94		
Motivos Pessoas	0,59	0,99	
Motivos Religiosos	0,71	0,50	0,98

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

A combinação dos resultados da validade discriminante permite afirmar que cada constructo é diferente dos demais, pois, apresenta maiores valores nas variâncias extraídas individualmente do que nos valores compartilhados. Desta forma, após a reespecificação do modelo de motivos de saídas do trabalho voluntário pode-se assumir que ele está ajustado, mantendo-se a estrutura sugerida para o teste. Esta afirmação é suportada pelos resultados alcançados na fase confirmatória da análise deste modelo. Todos os índices avaliados alcançaram bons/muito bons índices. Estes índices podem ser verificados no Apêndice 12 deste estudo. A fase confirmatória teve como amostra 350 voluntários, com a retirada de 5 *outliers*. As estimativas de cada relação entre variáveis observadas e latentes podem ser observadas na Tabela 70 neste apêndice, ao passo que o modelo ajustado é apresentado na figura a seguir.

Figura 11: Modelo ajustado dos "Motivos de Saída"



Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Diante dos dados, obtidos nas fases exploratórias e confirmatórias do teste do modelo dos motivos de saída dos trabalhadores voluntários, pode-se afirmar que ele é formado e influenciado positivamente pelas variáveis latentes "Escassez de Recursos", "Motivos Religiosos" e "Motivos Pessoais" e respectivos indicadores. Desse modo, a 4ª hipótese foi aceita.

5.3 Discussão dos Resultados

O exame dos resultados alcançados pelos modelos das expectativas, dos motivos de entrada, dos motivos de permanência e dos motivos de saída permite afirmar que todas as hipóteses foram aceitas. Assim, a motivação do voluntário da Pastoral da Criança pode ser explicada por um conjunto de interações entre estes cinco constructos: Altruísmo, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado. Ainda, possíveis motivos de saída da atividade voluntária

podem ser explicados pelos indicadores que constituem os constructos "Escassez de recursos", "motivos pessoais" e "motivos religiosos".

A primeira constatação é que confirma-se que uma noção de auto-sacrifício por parte do voluntário, que envolva risco ou insalubridade, gerando uma consciência de espécie, com um carácter universal é um dos preditores da motivação dos voluntários pesquisados. Esta percepção é inerente ao próprio conceito do voluntariado, o que sugere, entre outras características já citadas anteriormente, a doação de tempo, trabalho e talento para causas de interesse social e comunitário. Os diversos conceitos citados anteriormente no referencial teórico deste estudo, sugerem que o altruísmo - auto-sacrifício sem aparente recompensa pessoal - é um elemento fundamental para que ele ocorra: a motivação para voluntariar seria, portanto, a de doação. Há ainda diversos estudos que concluíram pela existência de um constructo com estas características, em nível nacional e internacional e portanto, os resultados aqui alcançados seguiram em sentido similar.

Bussel e Forbes (2002), por exemplo, reforçam que existem evidências empíricas de que o altruísmo está presente em diversos tipos de atividades voluntárias e citam, por exemplo a pesquisa de Unger (1991) que encontrou, entre as motivações para voluntariar, o altruísmo, no qual voluntários se sentiram motivados a doar tempo por causa de sua percepção de que outras pessoas na comunidade precisavam de ajuda para ajudar na solução de problemas. Ainda sobre o altruísmo, Haski-Leventhal (2009) diz que um dos seus aspectos mais importantes é a atividade douradora e organizada em benefício de outrem, característica base do conceito de voluntariado.

Clary, Snyder e Ridge(1992) também concluíram em suas pesquisas que características motivacionais influenciadas pelo altruísmo estimulariam o indivíduo a se tornar voluntário. Para eles, pessoas voluntariam com a finalidade de satisfazer necessidades/motivos pessoais e se mantêm na atividade caso estas necessidades/motivos sejam alcançadas. Um desses motivos foi nomeado por eles como a função "valores". Esta função descreve quanto um indivíduo busca demonstrar valores relacionados ao altruísmo ou humanitarismo. Um dos seus indicadores é "Sinto que é importante ajudar outros". Este constructo mede a possibilidade de um serviço voluntário oferecer aos indivíduos a oportunidade deles expressarem valores relacionados ao altruísmo e preocupações humanitárias pelos outros.

Na Argentina, Corcoba, Urrutia e Espanés (2006) em estudo com voluntários idosos do Centro de Promoção do Idoso (CEPRAM) em Córdoba, Argentina. Segundo os autores, a maior parte dos voluntários é parte do programa FAMAC (Formação de Idosos de Córdoba)

que se realiza conjuntamente com a Faculdade de Psicologia da Universidade Nacional de Córdoba. Para conhecer as motivações destes voluntários foi usado o VFI de Clary, Snyder e Ridge (1992) adaptado para a língua espanhola. A amostra foi composta por 113 voluntários, que tem entre 47 e 84 anos ($M = 63$ anos), 50% são casados, 24% são viúvos e 60% são graduados. Os resultados indicaram que motivações mais importantes são aquelas relacionadas aos valores altruístas, e à busca de conhecimento e aprendizagem que o voluntariado permite.

Na mesma linha conceitual, Filkelstein (2010), em uma pesquisa com 194 estudantes universitários no sudeste dos EUA, concluiu que uma atitude coletiva estava fortemente vinculada a motivações altruístas e ao desejo de reforçar laços sociais. Anderson e Moore (1978), do mesmo modo, forneceu evidências para reforçar a existência deste construto: razões altruístas foram as mais citadas pelos pesquisados, cerca de 1030 voluntários residentes em diversas regiões do Canadá. Entre as razões altruístas, mais de 70% dos entrevistados afirmaram que "ajudar os outros" pode ser entendida como uma razão para o voluntariado.

Ainda Batson (2002, 1994) entende que o "altruísmo" é a motivação com o objetivo final de aumentar o bem-estar de uma ou mais pessoas e reconhece também a existência deste constructo na descrição dos motivos que conduzem ao voluntariado. Por outro lado, ele reforça que este não deve ser o único preditor deste tipo de comportamento, pois o constructo motivação do trabalho voluntário, segundo modelo sugerido por ele, é formado por quatro categorias: egoísmo, altruísmo, principialismo e coletivismo. No caso em pauta, o constructo "Altruísta" por meio de comportamentos como "Ajudar os outros"; "Mudar a vida das pessoas"; "Levar esperança aos menos favorecidos", "Permitir que as pessoas tenham oportunidade de viver" e "Fazer algo importante" é capaz de auxiliar na explicação da motivação dos voluntários da Pastoral da Criança.

A segunda constatação, a partir dos resultados alcançados, é que 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, também são preditores da motivação de voluntários da Pastoral da Criança. Diversas pesquisas corroboram a existência de um constructo com estas características, em nível nacional e internacional. Para Mostyn (1983) estes são comportamentos que envolvem um voluntário que busca o resgate da cidadania, numa perspectiva local. Entre os pesquisados há uma busca em suas cidades ou mesmo seus bairros e até suas ruas, por meio das atividades

de acompanhamento de gestantes e crianças recém-nascidas, da melhoria nas condições de vida destes indivíduos.

Gouveia (2003), por sua vez, entende que este comportamento é a pré-condição de justiça ou igualdade para satisfazer necessidades. As pessoas que se juntam ao trabalho voluntário, por este motivo, reconhecem o outro como um membro da espécie humana, merecedor de vida social digna. Outro estudo que reforça a existência deste constructo é o de Hakinson e Rochester (2005) em estudo qualitativo na Inglaterra com voluntários de quatro tipos de atividades - um hospital, uma associação, um grupo de ativismo e membros de conselho governamental - que captou entre os pesquisados que "fazer o dever do cidadão" e "ser membro útil na comunidade que vive" seriam vistos positivamente por eles.

No Peru, Cervantes (2004) realizou estudo qualitativo com residentes da Região Metropolitana de Lima, membros ativos das organizações de juventude por mais de dois anos e que fossem líderes em suas organizações. Os motivos mais citados foram fazer parte de uma organização, promover justiça social na sua comunidade, e compartilhar experiências e conhecimentos. Do mesmo modo, Hibbert, Piacentini e Al Dajani (2003) buscaram entender a participação de voluntários moradores de dada localidade em uma cooperativa de venda de alimentos. Entre outras motivações, "colaborar com a melhoria social" estava entre elas. O constructo "coletivismo" de Batson (2002, 1994) que seria a ação com o objetivo final de aumentar o bem-estar de um grupo também pode ser equiparado ao constructo "Afetivo" desta pesquisa.

No Brasil algumas pesquisas chegaram a resultados semelhantes: Castro (2003), Silva (2006), Marques (2006), Piccoli (2009) e Vervloet (2009) concluíram que seus pesquisados eram influenciados pela possibilidade de ajuda por meio de suas atividade nas suas comunidades. Vervloet (2009) afirma que, entre as motivações para se juntar ao trabalho voluntário está o sentimento de que esta atividade é "dever de todo cidadão". Marques (2006) afirma que ajudar o outro a resgatar sua dignidade é um dos comportamentos que motivam os voluntários pesquisados por ele - estudantes de medicina de São Paulo. Castro (2003) percebeu que entre os motivos que conduziam indivíduos ao trabalho voluntário está a busca de participação social. Então o constructo "Afetivo", por meio de comportamentos como "Cumprir o dever de cidadão"; "Reduzir injustiças sociais"; "Ser membro útil na comunidade que vivo"; "Colaborar com a melhoria social", é capaz de auxiliar na explicação da motivação dos voluntários da Pastoral da Criança.

A terceira constatação é que motivos vinculados à avaliação subjetiva de contribuição para o bem-estar social, e de desafortunados em particular, sob perspectiva amistosa, em que

o voluntário se sente compartilhando algo próprio com alguém em dado espaço organizacional, também são preditores da motivação de voluntários da Pastoral da Criança. Outros estudos concluíram pela existência de um constructo com estas características, em nível nacional e internacional. Hakinson e Rochester (2005) chegaram nos seus resultados a um constructo semelhante. Eles encontraram que entre as características do trabalho voluntário está a possibilidade de encontrar pessoas novas e fazer novos amigos.

Igualmente Horne and Broadbridge (1994) corroboram os resultados desta tese. Eles buscaram esclarecer, entre voluntários que trabalhavam em bazares de caridade, os motivos para se juntar a esta atividade e, a razão mais citada naquele estudo, foi que a atividade dava a oportunidade de encontrar pessoas e fazer amigos, motivações claramente ligadas à afiliação.

Clary et al (1998) têm igualmente em seu modelo teórico um constructo com características de relacionamento com outras pessoas. Para eles, o voluntariado pode oferecer oportunidades de fazer amigos ou mesmo de se engajar em atividades percebidas como importantes para outras pessoas. Indicadores como "Meus amigos são voluntários", "Pessoas próximas são voluntárias" e "Pessoas que conheço compartilham interesse em serviços comunitários" confirmam a existência de motivações de afiliação entre os voluntários. Ainda em nível internacional, Anderson e Shaw (1999) concluíram que a atividade voluntária tem motivações como "fazer novos amigos" ou "conhecer pessoas" comportamentos claramente ligados aos indicadores que compõem este constructo.

No Chile, o Ministério Secretaria Geral de Governo, em pesquisa realizada entre os anos de 2001 e 2004, buscou conhecer os voluntários que atuam nos Centros Regionais de Voluntariado, centros que conectam oferta e demanda de voluntários e que desenvolvem ações voluntárias, sediados em quatro regiões: Coquimbo (aprox 677.000 habitantes), Valparaíso (aprox 1.850.000 habitantes), Bío Bío (aprox 1.800.000 habitantes) e Região Metropolitana de Santiago (aprox 5.600.000 habitantes) Foi usado o método do *focus group* (20 reuniões foram feitas) com voluntários com pelo menos um ano de atividade e um survey com 700 voluntários nas quatro regiões. O perfil do voluntário é jovem, com até 24 anos, classe B ou C e atuam nas comunidades que moram. As motivações mais citadas foram "ajudar os outros", seguido por "vontade de participar". Para os homens os motivos "conhecer pessoas e fazer amigos" e "porque meus amigos também se envolveram na atividade" são os mais importantes.

No Brasil outros estudos chegaram a resultados semelhantes. Vervloet (2009), Ribeiro (2007) e Sampaio (2004) notaram, entre seus resultados, comportamentos de afiliação entre seus pesquisados. Ribeiro (2007), por exemplo, concluiu que "conviver com as pessoas" é um

dos motivadores dos voluntários pesquisados (6 trabalhadores, sendo 3 remunerados e 3 voluntários, de 3 ONGs em Belo Horizonte.). Já Sampaio (2004) percebeu que "estabelecer contatos interpessoais afetuosos" está no rol de motivadores entre os voluntários de uma creche. Então o constructo "Amigável" por meio de comportamentos como "Conhecer pessoas com mesmos interesses"; "Fazer parte de um grupo"; e "Fazer novos amigos" é capaz de auxiliar na explicação da motivação dos voluntários da Pastoral da Criança.

A quarta constatação é que motivos de 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, por meio de ações que estimulem o intelecto via voluntariado também são preditores da motivação de voluntários da Pastoral da Criança. Outros estudos também concluíram pela existência de um constructo com estas características, em nível nacional e internacional.

Cavalier (2006) em estudo qualitativo, com estudantes americanos, percebeu entre as motivações, o aspecto social como motivador destes indivíduos para se tornarem voluntários. Hakinson e Rochester (2005) concluiu que, entre seus pesquisados, há a possibilidade de adquirir novos conhecimentos, sejam vinculados à carreira ou não quando executam atividades voluntárias. Perold e Tapia (2007) também encontraram em pesquisa realizada no Chile resultados semelhantes: voluntários relataram que o programa do qual fazem parte é muito apreciado por oferecer a oportunidade de exercer as suas competências e por isso ser valorizados. Já Dolnicar e Randle (2007), em pesquisa realizada na Austrália com cerca de 12000 indivíduos, encontraram motivações como "ganhar experiência", "melhorar habilidades" e "usar habilidades" entre seus interesses.

Vitner, Shalom e Yodfat (2005) pesquisou cerca de 4200 voluntários em um serviço de aconselhamento a idosos que atua em Israel. Entre seus resultados cita que a "aprendizagem" e a busca por "alargar horizontes" está entre as motivações dos voluntários pesquisados. Há também entre os constructos do modelo de Clary et al (1998), um que descreva motivações ligadas à busca de conhecimentos. Ele delineia a oportunidade dos voluntários em obter novos conhecimentos ou de exercitar habilidades e capacidades que poderiam ficar sem uso, caso não existisse a oportunidade do trabalho voluntário. Na pesquisa de Clary et al (1998) este constructo mede o quanto os voluntários esperam receber benefícios relacionados ao auto-desenvolvimento e aprendizagem por meio desta atividade.

Caissie e Halpenny (2003) reforçam a existência de um constructo que descreva motivações vinculadas ao auto-desenvolvimento. A pesquisa buscou conhecer as motivações

de voluntário de uma organização que promove a defesa do meio-ambiente na região de Ontário, no Canadá. Foram pesquisados indivíduos de ambos os gêneros e com idade entre 17 e 63 anos. Entre as motivações encontradas estavam o interesse em aprender e a busca por novos desafios. No Brasil a pesquisa de Vervloet (2009) também concluiu pela existência de motivações com estas características. Na pesquisa comportamentos como a "busca de aprendizado" e a "aquisição de novos conhecimentos" estavam no rol de motivações apresentado pelos voluntários. Então o constructo "Ajustado" por meio de comportamentos como "Aprender a lidar com pessoas", "Aprender novos conhecimentos/habilidades", "Buscar novos desafios", e "Aprender algo" é capaz de auxiliar na explicação da motivação dos voluntários da Pastoral da Criança.

A quinta constatação é que, 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, também são preditores da motivação de voluntários da Pastoral da Criança. Diversas pesquisas concluíram pela existência de um constructo com estas características, em nível nacional e internacional. O modelo de Clary et al (1998), também contempla um fator semelhante. Eles afirmam que o fator "estima" apresenta razões próprias ao ego para se manter na atividade voluntária almejando alcançar objetivos positivos com a atividade. Indicadores como "o voluntariado me faz sentir importante", "o voluntariado aumenta minha autoestima", e "o voluntariado me faz sentir útil" são parte do constructo sugerido por Clary et al (1998) para descrever motivações ligadas ao ego. Na mesma linha conceitual, estudo realizado por Anderson e Moore (1978) forneceu evidências empíricas para reforçar a existência deste construto: cerca de 40% dos pesquisados, em torno de 1030 voluntários, residentes em diversas regiões do Canadá, apresentaram razões egoístas para se juntar ao voluntariado, e, "ocupar o tempo livre" sozinho respondeu por quase um terço das motivações para esta atividade.

Batson (2002) também concluiu pela existência de um fator - egoísmo - que aumentaria o bem estar do voluntário, ao prestar este tipo de tarefa. 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) reconhece que o egoísmo é motivo forte nas ações humanas, mas, que a capacidade humana de doação não está apenas pautada nele.

No Peru, Portocarrero et al (2002) apresentou os resultados decorrentes da Primeira Pesquisa Nacional sobre Voluntariado e Doação, realizado pelo Centro de Investigação da Universidade do Pacífico (CIUP) e do I Festival da Boa Vontade. Os resultados das pesquisas

indicaram que para os jovens das classes mais altas a possibilidade de viver novas experiências, por não ter que buscar trabalho remunerado nesta fase da vida, é sua principal motivação para se juntar ao trabalho voluntário. Considerando a amostra de 1414 pesquisados, foram citadas como importantes, motivações altruístas (o desejo de ajudar os outros) e motivações vinculadas ao interesse pessoal (me sentir realizado como pessoa; aprender algo/ganhar experiência; ocupar tempo livre em algo proveitoso) para se juntar ao voluntariado.

Ainda Vitner, Shalom e Yodfat (2005) encontraram nos seus resultados, em pesquisa com cerca de 4200 voluntários em um serviço de aconselhamento a idosos que atua em Israel, que indivíduos esperam que o voluntariado os compense e que isso seja uma fonte de confiança, satisfação, de respeito e reconhecimento. No Brasil as de Sampaio (2004) e Souza, Lima e Marques (2008) também concluíram pela existência de motivações com estas características. Sampaio (2004), em pesquisa com voluntários de uma creche, teve entre seus resultados a "busca de construção de uma auto-imagem mais valorizada" por parte dos voluntários. Já Souza, Lima e Marques (2008) em pesquisa com alunos voluntários que atuam em uma empresa júnior, concluiu que eles eram estimulados por 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). Então, o constructo "Ajuizado" por meio de comportamentos como "Ser reconhecido", "Sentir-me melhor como pessoa"; "Aumentar autoestima" e "Me sentir importante" é capaz de auxiliar na explicação da motivação dos voluntários da Pastoral da Criança.

A última constatação diz respeito aos motivos de saída dos voluntários da Pastoral da Criança. Nesse sentido, pode-se afirmar que os motivos de saída dos trabalhadores voluntários são formados pelas variáveis latentes "Escassez de Recursos", "Motivos Religiosos" e "Motivos Pessoais" e respectivos indicadores também são preditores da motivação para sair da atividade voluntária da Pastoral da Criança. Tais indicadores foram produzidos a partir de pesquisas com os voluntários da Pastoral da Criança. Em fase qualitativa, foram gerados, e em uma fase quantitativa eles foram refinados.

Mesmo assim, em outras pesquisas os resultados foram semelhantes. Oliveira e Bezerra (2007) em pesquisa em organizações de voluntários situadas na região metropolitana de São Paulo concluíram que diversos indicadores podem ser desmotivantes, e, portanto, em dado momento, conduzem à saída da atividade voluntária. Indicadores como "falta de material apropriado", "falta de recursos financeiros", "falta de voluntários para dividir melhor", "falta

de acompanhamento particular por parte da liderança e do trabalho do e no Ministério", "excesso/sobrecarga de trabalho na vida secular" foram citados na pesquisa de Oliveira e Bezerra (2007) e coincidem com os indicadores validados nesta pesquisa, especialmente no constructo "Escassez de recursos" e "Motivos pessoais". O constructo "Motivos religiosos" teve um indicador semelhante: "Falta de espiritualidade", reforçando a influência que a religiosidade tem em organizações voluntárias no Brasil.

No Uruguai, o Instituto de Comunicação e Desenvolvimento (2009) realizou levantamento em 1.407 famílias escolhidas aleatoriamente e por estratos (sexo e idade) em cidades com mais de 5.000 habitantes. Se questionou o motivo de saída da atividade voluntária: 47% afirmou que a falta de tempo foi o principal motivo e 7% alegaram a mudança de localidade para terem deixado a atividade. Hustinx (2010) pesquisou 99 ex-voluntários e suas razões para saída da Cruz Vermelha, em Flanders na Bélgica. Pressões por resultados foi determinante na saída: 25% deles alegaram esta razão. E de 55% afirmaram que a atividade voluntária entrou em conflito com seus estudos ou trabalho. Hustinx (2010) também dividiu as razões para saída em dois constructos: fatores pessoais e organizacionais. Estes resultados se assemelham com os alcançados aqui, especialmente no aumento de carga horária de trabalho estimular a saída dos voluntários. Então o modelo estrutural "Motivos para Saída", por meio de seus constructos "Escassez de Recursos", "Motivos Religiosos" e "Motivos Pessoais" e seus respectivos indicadores é capaz de auxiliar na explicação da motivação dos voluntários para deixar a atividade voluntária da Pastoral da Criança.

6. CONCLUSÕES

A intenção deste estudo foi conhecer as expectativas e motivos que levariam um indivíduo a se tornar, se manter e deixar de ser voluntário, tomando como espaço de intervenção a Pastoral da Criança, considerando cinco constructos teóricos que apresentam caracteres altruístas, de justiça social, de afiliação, de auto-desenvolvimento e egoístas. A partir dos resultados alcançados, acredita-se que mais um passo foi dado na busca de um melhor entendimento deste fenômeno: a motivação de voluntários brasileiros.

Foi mostrado, neste estudo, que a motivação do trabalhador voluntário ainda é constructo em edificação, vide declaração da ONU em 2011, que mesmo após dez anos do ano do voluntário, ainda pretendem, nos próximos anos, buscar um maior aprofundamento no estudo deste tema.

Então, na busca do alcance ao objetivo geral deste estudo, foram gerados modelos estruturais que pudessem prever as expectativas e os motivos de entrada, permanência e saída do trabalho voluntário. A amostra da pesquisa foi composta por voluntários da Pastoral da Criança, Instituição com forte apelo voluntário que atua em todo o território nacional e tem como principal atividade o desenvolvimento da criança desde o seu nascimento até os seis anos de idade. Conta com cerca de 267.000 voluntários e atende 1,9 milhão de crianças em 42.020 comunidades de 4.063 municípios brasileiros. Os voluntários pesquisados são componentes da Diocese de Pesqueira em Pernambuco e a coleta aconteceu durante o ano de 2011 em duas visitas.

As primeiras análises demonstraram que o voluntário-padrão desta pesquisa é mulher jovem, casada, com nível educacional fundamental incompleto, renda familiar abaixo da metade de um salário-mínimo e agricultora. As ocupações de "dona-de-casa" e "estudante" também alcançaram porcentagens elevadas (23% em ambos).

Partindo de pesquisas empíricas e da literatura foram definidas as variáveis que fizeram parte de cada constructo. Tal definição permitiu a criação de um instrumento de coleta de dados com cinco partes: a primeira parte medindo "Expectativas", a segunda "Motivos de Entrada", a terceira "Motivos de Permanência", a quarta "Motivos de Saída" e, a quinta, constando de dados sócio-demográficos. Na análise dos resultados a amostra foi dividida (355 em cada grupo), permitindo a ocorrência de uma fase exploratória e outra confirmatória, ambas compostas por análises fatoriais exploratórias e por modelagem de equações estruturais. Para a medição da consistência interna dos dados utilizou-se o Coeficiente Alfa de Cronbach em cada constructo. Os resultados foram considerados muito

bons, estando todos na faixa entre 0,85 a 0,95, demonstrando que, os indicadores individualmente, medem o mesmo constructo, estando altamente inter-correlacionados. A análise fatorial de componentes principais foi empregada como um meio de verificar a necessidade de redução do número de indicadores e para revelar a estrutura latente de cada um dos constructos em teste.

Em relação ao constructo "Altruísta" apenas um fator surgiu com o uso do critério da raiz latente e não foi utilizada qualquer rotação. A solução foi a identificação de cinco itens com cargas acima de 0,60. A variância total explicada foi de 71% nas "Expectativas", de 70% nos "Motivos de Entrada" e de 68% nos "Motivos de Permanência", apresentando medida de adequação da amostra de 0,87; 0,85; e 0,87 respectivamente, com um teste de esfericidade em nível significativo (0,000), o que permitiu considerar esse fator como suficiente e conceitualmente válido com a teoria. Esse fator foi formado pelos indicadores "Ajudar os outros"; "Mudar a vida das pessoas"; "Levar esperança aos menos favorecidos" e "Permitir que as pessoas tenham oportunidade de viver" e respectivas variações em cada etapa (entrada e permanência).

Quanto ao constructo "Afetivo" também um fator surgiu com o uso do critério da raiz latente e não foi utilizada qualquer rotação. A solução foi a identificação de quatro itens com cargas acima de 0,60. A variância total explicada foi de 70% nas "Expectativas", de 75% nos "Motivos de Entrada" e de 82% nos "Motivos de Permanência", apresentando uma medida de adequação da amostra de 0,79; 0,74; e 0,75 respectivamente, com um teste de esfericidade em nível significativo (0,000), o que permitiu considerar esse fator como suficiente e conceitualmente válido com a teoria. Esse fator foi formado pelos indicadores "Cumprir o dever de cidadão"; "Reduzir injustiças sociais"; "Ser membro útil na comunidade que vivo" e "Colaborar com a melhoria social" e suas variações em cada etapa (entrada e permanência).

Do mesmo modo quanto ao constructo "Amigável" apenas um fator surgiu com o uso do critério da raiz latente e não foi utilizada qualquer rotação. A solução foi a identificação de três itens com cargas acima de 0,75. A variância total explicada foi de 79% nas "Expectativas", de 81% nos "Motivos de Entrada" e de 81% nos "Motivos de Permanência", apresentando uma medida de adequação da amostra de 0,73; 0,73; e 0,73 respectivamente, com um teste de esfericidade em nível significativo (0,000), o que permitiu considerar esse fator como suficiente e conceitualmente válido com a teoria. Esse fator foi formado pelos indicadores "Conhecer pessoas com mesmos interesses"; "Fazer parte de um grupo"; "Fazer novos amigos" e respectivas variações em cada etapa (entrada e permanência).

Em relação ao constructo "Ajustado", da mesma maneira, um fator surgiu com o uso do critério da raiz latente e não foi utilizada qualquer rotação. A solução foi a identificação de quatro itens com cargas acima de 0,67. A variância total explicada foi de 80% nas "Expectativas", de 81% nos "Motivos de Entrada" e de 86% nos "Motivos de Permanência", apresentando medida de adequação da amostra de 0,83; 0,83; e 0,84 respectivamente, com teste de esfericidade em nível significativo (0,000), que permitiu considerar esse fator como suficiente e conceitualmente válido com a teoria. Esse fator foi formado pelos indicadores "Aprender a lidar com pessoas"; "Aprender novos conhecimentos/habilidades"; "Buscar novos desafios"; e "Aprender algo" e respectivas variações em cada etapa (entrada e permanência).

Na mesma linha, em relação ao constructo "Ajuizado", apenas um fator surgiu com o uso do critério da raiz latente e não foi utilizada qualquer rotação. A solução foi a identificação de quatro itens com cargas acima de 0,70. A variância total explicada foi de 80% nas "Expectativas", de 78% nos "Motivos de Entrada" e de 80% nos "Motivos de Permanência", apresentando medida de adequação da amostra de 0,85; 0,86; e 0,86 respectivamente, com teste de esfericidade em nível significativo (0,000), o que permitiu considerar esse fator como suficiente e conceitualmente válido com a teoria. Esse fator foi formado pelos indicadores "Preencher tempo livre"; "Ser reconhecido"; "Sentir-me melhor como pessoa"; "Aumentar autoestima" e "Me sentir importante" e respectivas variações em cada etapa (entrada e permanência).

Na etapa da Análise Fatorial Exploratória com os resultados dos "Motivos de Saída", utilizando o critério da raiz latente, emergiram três fatores que foram rotacionados de forma ortogonal pelo método Varimax. O resultado foi a identificação de oito itens com cargas fatoriais elevadas, acima de 0,67. A variância total explicada foi de 87%, apresentando medida de adequação da amostra de 0,806, com teste de esfericidade em nível significativo (0,000). Esse resultado é muito bom e permitem considerar esses fatores como suficientes e conceitualmente válidos com a teoria. O primeiro, contendo três indicadores, agrupou sentenças que medem a saída da atividade voluntária pela restrição de recursos, e foi denominado "Escassez de Recursos". O segundo agrupou dois indicadores com sentenças que descrevessem a saída por causa da diminuição de religiosidade e foi denominado "Motivos Religiosos". E o terceiro fator agrupou outros três indicadores que medissem a saída por motivos pessoais e foi denominado "Motivos Pessoais".

Após os bons valores apresentados nos testes da Análise Fatorial, especialmente pela manutenção do agrupamento teórico proposto em todos os constructos, o modelo estrutural

foi testado por meio da modelagem de equações estruturais através do *software* IBM SPSS Amos 18.0, utilizando o método da máxima verossimilhança.

Nesse sentido, a escolha das variáveis parece ter sido bem feita, pois, não houve necessidade de exclusão de qualquer variável observada no modelo testado, apesar da necessidade de ajuste dos modelos, por meio da incorporação de covariâncias entre os erros de algumas variáveis. Na mesma linha, os índices de ajuste (qui-quadrado, CFI, GFI, NFI e RMSEA) atingiram os níveis sugeridos pela literatura, demonstrando que os constructos conseguiram se ajustar aos dados. Ainda, a fidedignidade dos constructos também foi alcançada, pois, a confiabilidade composta e a variância extraída também alcançaram bons resultados. A validade discriminante, por sua vez, demonstrou que os constructos estão, de fato, medindo fenômenos distintos.

Quanto às relações teóricas hipotetizadas, expressas nas quatro hipóteses deste estudo, pode-se dizer que todas foram aceitas, permitindo resposta adequada ao problema de pesquisa da tese: os constructos teóricos - Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado - são capazes de auxiliar na predição de expectativas, motivos de entrada e de permanência do voluntário na atividade e os constructos - Escassez de recursos, Motivos Pessoais e Motivos religiosos - são aptos no entendimento dos motivos de saída do voluntário da Pastoral da Criança, do trabalho voluntário.

Significa dizer que, na amostra pesquisada, motivações altruístas, de justiça social, de afiliação, de busca de auto-desenvolvimento e egoístas são estímulos para que voluntários se juntem e se mantenham no trabalho voluntário na Pastoral da Criança, e, que a ausência de recursos, e motivos de cunho pessoal e religiosos podem ser entendidos como razões para que os voluntários deixem a atividade.

Esta constatação pode ajudar na resolução dos problemas de rotatividade dos voluntários na Pastoral da Criança. Com tais informações, os gestores podem planejar estratégias de gestão para melhor acompanhar os voluntários. Estratégias de recrutamento e seleção podem ter como referência as expectativas declaradas no modelo de "Expectativas" que podem esclarecer, antes mesmo da entrada do voluntário na ONG, o que ele espera da atividade. Já as motivações para entrada e permanência podem auxiliar na criação de ações de treinamento e reconhecimento dos voluntários, por meio da análise dos indicadores constantes destes modelos. As motivações para saída podem ajudar no melhor entendimento de outros motivos que conduzem a uma insatisfação e estimulem o abandono da atividade.

Os resultados alcançados também permitem outras observações. No modelo das "Expectativas" destaca-se a capacidade de explicação que o constructo "Ajuizado" alcançou.

Este constructo, sozinho, é capaz de explicar cerca de 25% das expectativas dos voluntários. Do mesmo modo, no modelo dos "Motivos de Entrada" (16%) e nos "Motivos de Permanência" (10%). Porém, neste último modelo, o constructo "Amigável" alcançou 13% de capacidade preditiva e o "Ajustado" alcançou 11%.

Estes resultados parecem indicar a possibilidade de mudança de interesses dos voluntários durante as três etapas, desde as expectativas, passando pelos motivos que o fazem entrar na Instituição e chegando até aos que o fazem se manter. Pois, no modelo das "expectativas", motivos egoístas conseguem explicar cerca de um quarto dos comportamentos do voluntário e nos motivos de permanência esta capacidade de explicação é diluída entre motivos de afiliação, de auto-desenvolvimento e egoístas.

Quanto aos motivos de saída, o constructo "Motivos Religiosos" consegue, sozinho, explicar cerca de 27% das razões de saída dos voluntários. Isto pode ser justificado pelo carácter religioso presente na própria Instituição pesquisada e, também pela importância que a religião tem em grande parte das ONGs em contexto nacional.

Estes dados apontam as primeiras oportunidades para estudos futuros: apesar de apresentarem bons índices de ajustamento e bons níveis de predição, como os citados nos parágrafos anteriores, os constructos "Altruísta" e "Afetivo" alcançaram baixos valores de explicação nas amostras pesquisadas. O teste, em outro espaço organizacional, ou na mesma Instituição, em ambiente distinto pode trazer novas luzes sobre este fenómeno. Este novo teste também poderá esclarecer outra limitação apresentada pelos modelos de "Motivos de Entrada" e "Motivos de Permanência", que foi a necessidade de correlacionar diversos erros de variáveis, demonstrando existir relações entre as variáveis não previstas no modelo inicial. Desse modo, não se pode descartar a possibilidade de existência de outras variáveis e até de outros constructos que não os indicados nos modelos aceites. Esta possibilidade reforça que, mesmo que os modelos aceites sejam os de melhor ajuste alcançado, eles não são necessariamente a única representação da realidade.

Ainda serão buscadas oportunidades de validação destes instrumentos em outros contextos geográficos ou mesmo em outras instituições voluntárias, buscando reforçar a validade já alcançada ou melhoramentos e adaptações futuras, reforçando que o instrumento criado não se pretende limitar a compreensão deste fenómeno apenas na Pastoral da Criança, mas ao trabalho voluntário em geral. Também deve ser considerada o aperfeiçoamento do instrumento, almejando diferenciar caridade, solidariedade e filantropia.

Mesmo diante destas limitações, as descobertas são encorajadoras. Os resultados alcançados, em adição aos já apresentados em outras pesquisas empíricas já realizadas,

mesmo que em outro contexto, são evidências a favor da assunção da confiabilidade e validade dos modelos propostos neste estudo, o que permite a avaliação de motivações altruístas, egoístas e de outros três tipos, em três momentos da passagem do voluntário pela instituição, nas suas expectativas, na sua entrada e na sua permanência e dá direcionamentos para medição dos motivos de possível saída. Desse modo, encerra-se o ciclo de pesquisas no tema no PPGA/UFRN.

REFERÊNCIAS

ALVES, M. A. Terceiro Setor: o Dialogismo Polêmico. Tese de Doutorado, Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getulio Vargas, São Paulo, Brasil. 2002.

ANDERSEN, K. Student volunteers: why hospitals must invest in their futures. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, vol. 16, n.º 2, pp. 6-13. 2003.

ANDERSON, J. C.; MOORE, L. F. The motivation to volunteer. *Journal of Voluntary Action Research*, 7, 120–129. 1978.

ANDERSON, M. J. e SHAW, R. N. A comparative evaluation of qualitative data analytic techniques in identifying volunteer motivation in Tourism. *Tourism Management*, vol. 20, n.º 1, pp. 99-106, 1999.

ANDRIOLI, A. I. . A ideologia da liberdade liberal. *Revista Eletrônica Espaço Acadêmico*, Maringá, v. 53, 2005.

ANDION, C. As particularidades da gestão em organizações da economia solidária. *Anais do Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração*, Campinas, SP, Brasil, 25, 2000.

ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo editorial, 1999.

AVRITZER, L. (Org.) . *Experiências nacionais de participação social*. Belo Horizonte: Cortez Editora, 2010.

_____. Democratization and changes in the pattern of association in Brazil. *Journal of Interamerican Studies and World Affairs*, vol. 42, n. 3, 2000.

_____. *Participatory Institutions in Democratic Brazil*. Baltimore: John Hopkins University Press, 2009

BALES, K. Measuring the Propensity to Volunteer. *Social Policy & Administration*, 30(3), 206-226, 1996.

BARBETTA, P. A. *Estatística aplicada às ciências sociais*. 5. ed. rev. Florianópolis: Editora da UFSC, 2002.

BATSON, C. D. *The altruism question: Toward a social-psychological answer*. Hillsdale, NJ: Erlbaum Associates, 1991.

_____. Addressing the altruism question experimentally. In S. G. Post, L. G. Underwood, J. P. Schloss, & W. B. Hurlbut (Eds.), *Altruism and altruistic love: Science, philosophy, and religion in dialogue* (pp. 89-105). New York: Oxford University Press, 2002.

BORZAGA, C.; DEFOURNY, J. (eds) *The Emergence of Social Enterprise*, Routledge, London, 2004.

BOSCHI, R. *A Arte da Associação*. Rio de Janeiro: Vértice, 1987.

BUSSELL, H.; FORBES, D. Understanding the Volunteer Market: The What, Where, Who and Why of Volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7(3), 244-257, 2002.

_____. Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, Vol. 7 No. 3, 2002, pp. 244–257.

BRASIL, Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE). *Plano Diretor da Reforma do Aparelho de Estado*. Brasília, 1995.

- BRYANT, F. B.; YARNOLD, P. R. Principal component analysis and exploratory and confirmatory factor analysis. In L. Grimm & P. Yarnold (Eds.), *Reading and Understanding Multivariate Analysis*. Washington, DC: American Psychological Association Books, pp. 99-136, 1995.
- BRUDNEY, J.L.; MEIJS, L.C.P.M. Towards a new (natural) resource conceptualization for volunteer management. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. Vol. 38 (4), pp. 564-581. 2009.
- BYRNE, B. M.. *Structural Equation Modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming*. 2. ed. (Multivariate Applications Series). New York: Taylor & Francis Group, 2010.
- CARVALHO, V. D. de; SOUZA, W. J. de. Pobres no ter, ricos no ser: trabalho voluntário e motivação na Pastoral da Criança. *Rev. adm. contemp.*, Curitiba, v. 11, n. 2, jun. 2007 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552007000200007&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 12 mar. 2009.
- CAVALCANTE, C. E. ; SOUZA, W. J. de ; NASCIMENTO, M. A. A. ; CUNHA, A. S. R. da . Elementos do Trabalho Voluntário: Motivos e Expectativas na Pastoral da Criança de João Pessoa/PB. *RECADM : Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, v. 10, p. 98-110, 2011
- CAVALCANTE, C. E. ; SOUZA, W. J. de ; CUNHA, A. S. R. da ; NASCIMENTO, M. A. A. . Por Que Sou Voluntário? : Etapa De Construção De Escala Quantitativa. In: Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestao Social, 2011, Florianópolis. V Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social, 2011.
- CAVALCANTE, C. E. ; SOUZA, W. J. de ; NASCIMENTO, M. A. A. ; CUNHA, A. S. R. da. Motivação No Trabalho Voluntário: Delineamento De Estudos No Brasil. In: Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestao Social, 2011, Florianópolis. V Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestao Social, 2011.
- CAVALCANTE, C. E. ; SOUZA, W. J de ; NASCIMENTO, M. A. A. ; CUNHA, A. S. R. da. Motivação No Trabalho Voluntário: Delineamento De Estudos No Brasil. In: Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestao Social, 2011, Florianópolis. V Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestao Social, 2011.
- CAVALCANTE, C. E. Desenho do trabalho e comprometimento organizacional: um estudo em voluntários da cidade de Natal/RN. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2005.
- CAVALIER, C. *Adolescent Volunteer*. Marietta College. 2006.
- CAISSIE, L. T. e HALPENNY, E. A. Volunteering for nature: motivations for participating in a biodiversity conservation volunteer program. *World Leisure*, vol. 2, n.º 45, pp. 38-50. 2003.
- 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>
- CENTRO DE VOLUNTARIADO DE SÃO PAULO – CVSP. Disponível em <<http://www.voluntariado.org.br/>>. Acesso em <10 jul. 2011>.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. *Metodologia Científica*. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- CERVANTES, D. T. Acercamiento a la experiencia subjetiva del voluntariado social en organizaciones juveniles. *disPerSión*. Revista Electrónica del Instituto Psicología y Desarrollo. Año I, Número 3, Diciembre 2004. ISSN 1811-847X. Acesso em <20 jun. 2012> Disponível em <http://risalc.cepal.org/archivos_recursos/231/3_tarazona.pdf>
- CHURCHILL, Jr., G. A. *A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing*
- CLARY, E. G.; SNYDER, M. The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 156-159, 1999.
- CLARY, E. G.; SNYDER, M.; RIDGE, R. Volunteers' motivations. *Nonprofit Management and Leadership* 2 (4) (Summer), 1992.

- CLARY, E.G., SNYDER, M., RIDGE, R., COPELAND, J., STUKAS, A.A., HAUGEN, J., MIENE, P. Understanding and assessing the motivation of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530, 1998.
- 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.; GOLDBERG-GLEN, R.S. Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science* 27, 269-284. 1991.
- 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.
- COELHO, Simone de Castro Tavares. Terceiro Setor: um estudo comparado entre Brasil e Estados Unidos. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2000.
- CONNORS, T. D. *The Volunteer Management Handbook* New York, NY: John Wiley and Sons, 1995.
- CORCOBA, M; URRUTIA, A.; ESPANÉS G. M. de. La Experiencia del Voluntariado de Mayores en CEPRAM. Historia de esperanzas, donaciones y amor, 2006. Acesso em <20 jul. 2012> Disponível em <<http://cepram.org.ar/biblioteca/>>
- CORRAR, L.J; PAULO, E; DIAS FILHO, J. M. (2007). Análise Multivariada para os cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia. FIPECAFI – Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras: São Paulo: Atlas, 2007
- CORULLÓN, M; WILHEIM, A. M. Voluntários: programa de estímulo ao trabalho voluntário no Brasil. São Paulo: Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança, 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>
- COURTNEY, R. Directions in Voluntary Sector Management. *Management Development Review*, 7(3), 33-36, 1994.
- CUTLER, S. J; DANIGELIS, N. L. Organized contexts of activity. J. R. Kelly (ed.) *Activity and Aging*. Newbury Park, CA: Sage, pp. 146-163. 1993.
- DEKKER, P.; HALMAN, L. 'Volunteering and Values: An Introduction' in Dekker, P and Halman, L (eds) *The Values of Volunteering: Cross Cultural Perspectives*. Kluwer Academic/Plenum, 2003.
- DELICADO, A; ALMEIDA, A. N. de.; FERRÃO, J. Caracterização do Voluntariado Social em Portugal. Lisboa: Comissão Nacional para o Ano Internacional do Voluntariado. 2002. Disponível em <<http://www.ics.ul.pt/instituto/?ln=p&pid=7&mm=2&ctmid=3&mnid=1&doc=31809901190&sec=5>>. Acesso em <07 jun. 2011>
- 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>
- DOHME, V. Voluntariado equipes produtivas - Como liderar ou fazer parte de uma delas. São Paulo: Editora Mackenzie, 2001. 210p.
- DOLNICAR, S. e RANDLE, M. What motivates which volunteers? Psychographic heterogeneity among volunteers in Australia. *Voluntas – International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, vol. 18, n.º 2, pp. 135-155, 2007.
- DOMENEGHETTI, A. M. *Voluntariado: Gestão do Trabalho Voluntário em Organizações Sem Fins Lucrativos*. São Paulo: Editora Esfera, 2001.

- DUPAS, G. A lógica econômica global e a revisão do Welfare State: a urgência de um novo pacto. In: BRESSER PEREIRA, L. C.; WILHEIM, Jorge; SOLA, Lourdes (Orgs.). Sociedade e Estado em transformação. São Paulo: Editora Unesp, 1999.
- EDWARDS, D. Understanding the organization of volunteers at visitor attractions. 2005. Acesso em <10 fev. 2012>, Disponível em <<http://handle.uws.edu.au:8081/1959.7/30804>>
- ELLIS, S. J.; CAMPBELL, K. H. By the People: A History of Americans as Volunteers. Energize, Filadelfia: 2005.
- FARRELL, J. M., JOHNSTON, M. E., TWYNAM, G. D. Volunteer motivation, satisfaction, and management at an elite sporting competition. *Journal of Sport Management*, 12(4), 288-300, 1998.
- FERNANDES, C. L. de M. Tipologia do trabalho voluntário e rotatividade de pessoas: o caso da Pastoral da Criança em Natal/RN. Natal: UFRN, CCSA, 2006. [Monografia de Graduação]
- FERNANDES, R. C. Privado porém público: o terceiro setor na América Latina. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1994.
- FREITAS, H.; OLIVEIRA, M.; SACCOL, A. Z.; MOSCAROLA, J. O Método de Pesquisa Survey. *Revista de Administração da USP- RAUSP*, São Paulo, v. 35, n.3, p. 105-112, jul./set. 2000.
- FERREIRA M. R.; PROENÇA J. F.; PROENÇA T. As Motivações no Trabalho Voluntário". *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 7: 43-53, 2008.
- 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>
- FINKELSTEIN, M. A. Correlates of Individualism and Collectivism: predicting Volunteers Activity, *Social Behavior & Personality: An International Journal*, Vol. 39, No 5, pp 597-606, 2010.
- FISCHER, T.; MELO, V. P. Gestão social e as organizações do terceiro setor em Salvador: um enfoque na área de combate à violência. Acesso em <27 jul. 2003>, Disponível em <<http://www.rits.org.br>>.
- FLICK, M.; BITTMAN, M.; RICE, J.M..The Community's Most Valuable [Hidden] Asset - Volunteering in Australia. Prepared for Department of Family and Community Services, 2002. Acesso em < 22 fev. 2011> Disponível em <http://www.sprc.unsw.edu.au/media/File/Report2_02_Volunteering_in_Australia.pdf>
- FREY, B. S.; GÖTTE, L. Does Pay Motivate Volunteers? Unpublished Manuscript. Institute for Empirical Economic Research. University of Zurich, 1999. Acesso em < 22 fev. 2011> Disponível em <<http://ideas.repec.org/p/zur/iewwp/007.html>>
- FUKUYAMA, F. Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity, The Free Press, New York, 1995.
- FUNDAÇÃO ABRINQ .Disponível em <<http://www.fundabrinq.org.br/portal/default.aspx>>. Acesso em <10 jul. 2011>.
- GASKIN, K. Vanishing volunteers: Are young people losing interest in volunteering? *Voluntary Action*, 1(1), 33-43. 1998.
- GERÊNCIA DE ESTUDOS SETORIAIS (GESET). Terceiro Setor e o Desenvolvimento Social. Disponível em:<http://www.bndes.gov.br> / . Acesso em 11/09/2011

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>

GIDDENS. Para além da esquerda e da direita. São Paulo: UNESP, 2001.

GOHN, M. da G.. Movimentos, ONGs e lutas sociais no Brasil nos anos 90. In:GOHN, M. da G. Os sem terras, ONGs e cidadania: a sociedade civil brasileira na era da globalização. São Paulo: Cortez, 1997.

GOUVEIA, V. V.. A natureza motivacional dos valores humanos:evidências acerca de uma nova tipologia. *Estud. psicol. (Natal)* [online]. 2003, vol.8, n.3, pp. 431-443. ISSN 1413-294X.

GREENSLADE, J. H. WHITE, K. M. The prediction of above-average participation in volunteerism: a test of the theory of planned behavior and the volunteers functions inventory in older Australian adults. *The Journal of Social Psychology*, 145(2), 155-172. 2005.

HABERMAS, J. Técnica e ciência enquanto ideologia. In.: BENJAMIN, Walter; HORKHEIMER, Max; ADORNO, Theodor; HABERMAS, Jürgen. *Textos escolhidos*. Trad. Zeljiko Loparic e Andréa Maria Altino de Campo Loparic. São Paulo: Abril Cultural, 1980. P.313 — 343. (Original alemão) (Coleção Os pensadores).

HANKINSON, P., ROCHESTER, C. The Face and Voice of Volunteering: A Suitable Case for Branding?, *International Journal of Nonprofit & Voluntary Sector Marketing*, Vol 10, No 2, 93-105, 2005.

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.

HALL, P. D. A Historical Overview of Philanthropy, Voluntary Associations, and Nonprofit Organizations in the United States, 1600-2000. In Richard Steinberg & Walter W. Powell (eds), *The Nonprofit Sector: A Research Handbook - Second Edition* (New Haven, CT: Yale University Press, 2006)

HALL, P. D. Historical Perspectives on Nonprofit Organizations in the United States. *The Jossey-Bass Handbook of Nonprofit Leadership and Management*. Ed. Robert Herman. San Francisco: Jossey-Bass, 2005. 3-38

HANDY, F. et all. Public perception of “Who is a Volunteer”: An examination of the net-cost approach from a cross-cultural perspective. *Voluntas*, 11(1), 45–65, 2000.

HIBBERT, S., PIACENTINI, M., DAJANI, H. A. Understanding Volunteer Motivation for Participation in a Community-Based Food Cooperative. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 8(1), 30-42, 2003.

HOLMBERG, E. SÖDERLUNG, K. *Work for Free*. Jönköping University. 2005.

HORNE, S.; BROADBRIDGE, A. The Charity Shop Volunteer in Scotland: Greatest Asset or Biggest Headache?. *Voluntas International Journal of Voluntary and Non-profit Organisations*, Vol. 5, No. 2, pp. 205–218. 1994.

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*, no. doi: 10.1111/j.1468-5914.2010.00439.x, 2010

HWANG, M.; E. GRABB; J. CURTIS. Why Get Involved? Reasons for Voluntary Association Membership among Americans and Canadians. *Non-Profit and Voluntary Sector Quarterly* 34(3), 2005.

IBGE. *As Fundações Privadas e Associações sem fins lucrativos no Brasil - 2002*. Rio de Janeiro: IBGE, 2004.

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

INSTITUTO DE COMUNICAÇÃO E DESENVOLVIMENTO. Dimensiones del Voluntariado en Uruguay”, ICD, Montevideo. 2009. Acesso em <21 jun. 2012> Disponível em < http://new.lasociedadcivil.org/docs/ciberteca/Informe_Voluntariado_completo.pdf>

KEMP, S. The hidden workforce: volunteers’ learning in the Olympics. *Journal of European Industrial Training*, vol. 26, n.º2/3/4, pp. 109-116. 2002.

KOFF, S. Z. *Citizen Participation in Non-Profit Governance*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers, 2009

LANDIM, L.; SCALON, M. C. *Doações e trabalho voluntário no Brasil - uma pesquisa*. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2000.

_____. *Quem dá e quem não dá, eis a questão*. Insight Inteligência, Rio de Janeiro, 2000.

LANDIM, L. *Para além do Mercado e do Estado: filantropia e Cidadania no Brasil*. ISER: Rio de Janeiro, 1993.

_____. *As pessoas. voluntariado, recursos humanos, liderança*. seminário "filantropía, responsabilidad social y ciudadanía" - CEDES. Antigua: Fundación W. K. Kellogg 2001.

_____. *Associações no Brasil: comentários sobre dados oficiais recentes*. Democracia Viva, Rio de Janeiro: IBASE, v. 28, p. 76-85, 2005.

LAKATOS, E. M. ; MARCONI, M. de A. *Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos*. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1992.

_____. *Fundamentos da Metodologia Científica*. 5a. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LATHAM, G. P., PINDER, C. C. *Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century*. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516, 2005.

LIAO-TROTH, M. L. *Attitude Differences Between Paid Workers and Volunteers*. *Nonprofit Management and Leadership*, 2001, 11(4), 423–442

LOPES, H. E. G. *Abrindo a caixa preta: considerações sobre a utilização da análise fatorial confirmatória nas pesquisas em administração*. *Economia & Gestão*, Belo Horizonte: PUC-Minas, v. 5, n. 11, p. 93-112, dez. 2005.

MARÔCO, J. *Análise de Equações Estruturais: fundamentos teóricos, Software & aplicações*. Report Number: Portugal, 2010.

MARTA, E., GUGLIELMETTI, C. & POZZI, M. *Volunteerism during young adulthood: an Italian investigation into motivational patterns*. *Voluntas*, 17(3), 221-232. 2006.

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>

MARTIN, M. M. *Virtuous Giving: Philanthropy, Voluntary Service, and Caring*. Indiana: University Press, 1994.

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

MEIJS, L.C.P.M. et al. *All in the eyes of the beholder? Perceptions of volunteering across eight countries*. In P. Dekker & L. Halman (Eds.), *The Values of Volunteering* (pp. 19–34). New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003.

- MENDES, A. C. A circulação da dívida 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.
- MINISTÉRIO DA SAÚDE. Guia prático do cuidador – Brasília : Ministério da Saúde, 2008.
- MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE GOBIERNO. Estudios de Voluntariado: Perfil de los Voluntarios y su Acción Social, 2005. Acesso em <19 jul. 2012> Disponível em <[http://www.asesoriasparaeldesarrollo .cl/docs/19025171.pdf](http://www.asesoriasparaeldesarrollo.cl/docs/19025171.pdf)>
- MONTAÑO, C. Terceiro Setor e questão social. Crítica ao padrão emergente de intervenção social. São Paulo, Cortez, 2002.
- MORAEIS, 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>
- MOSTYN, B. The meaning of volunteer work: a qualitative investigation. In: HATCH, S. (org) *Volunteers: patterns, meanings & motives*. Hertz (Reino Unido): The Volunteer Centre, 1983.
- MUSICK, M. A.; WILSON, J.,. *Volunteers: A Social Profile*. Indiana, University Press: 2008.
- _____. Volunteering and depression: The role of psychological and social resources in different age groups. *Social Science & Medicine*, 56, pp 259-269, 2003.
- NETO, H. P. Estado, Sociedade e Democracia: um novo contrato social para um novo estado social. *Desenvolvimento em questão*. Ano 1, N.2, 2003.
- NICHOLS, G.; KING, L. Redefining the recruitment niche for the Guide Association in the UK. *Leisure Sciences*, Vol. 21, No 4, pp. 307–320, 1999.
- 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>
- ONU. Handbook on Non-Profit Institutions in the System of National Accounts. United Nations, New York: 2003.
- _____. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD. Disponível em <<http://www.pnud.org.br>> Acesso em: <10 ago. 09>
- _____. Measuring volunteering: a practical toolkit, a joint project of independent sector and United Nations volunteers. In A. Dingle (Ed.), *United Nation, Germany*. (2001)
- _____.State of the world’s volunteerism report, 2011. Disponível em <<http://www.un.org.br>> Acesso em: <10 fev. 12>
- OSTROWER, F. Trustees of culture: power, wealth, and status on elite arts boards. The University Of Chicago Press, Chicago, 2002
- PASTORAL DA CRIANÇA, 2011. Disponível em <<http://www.pastoraldacrianca.org.br>> Acesso em: <10 ago. 11>
- PARBOTEEAH, K.P., CULLEN, J.B., LIM, L. Formal volunteering: A cross-national test. *Journal of World Business*, 39, 4: 431-441, 2004.
- PAULA, A. P. P. Um estudo de caso da Associação Brasileira de Organizações Não-Governamentais: construindo uma nova gestão pública em espaços públicos alternativos. *Anais do Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração*, Angra dos Reis, RJ, Brasil, 21, 1997.
- PEARCE, J. Comparing Volunteers and Employees in a Test of Etzioni’s Compliance Typology. *Journal of Voluntary Action Research*, Vol 12(1) 1983.
- 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

PEROLD, H.; TAPIA, M.N. Servicio Cívico y Voluntariado en Latinoamérica y el Caribe. Service Enquiry/Servicio Cívico y Voluntariado Volumen 2. Buenos Aires, Centro Latinoamericano de Aprendizaje y Servicio Solidario; Johannesburg, Volunteer and Service Enquiry Southern Africa; St. Louis, Washington University, The Center for Social Development; Washington DC, Innovations in Civic Participation, 2007.

PERONI, V. M. V. Política educacional e papel do Estado no Brasil dos anos 90. São Paulo: Xamã, 2003.

_____. Conexões entre o público e o privado no financiamento e gestão da escola pública. *Eccos. Revista Científica*, v. 8, p. 111-132, 2006.

_____. As redefinições da relação público/privado e implicações para a democratização da educação. *Inter-ação (UFG. Impresso)*, v. 35, p. 1-17, 2010.

PETRAS, J. A marxist critique of post-marxists. *Links*, n.9, 1998.

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>

POLANYI, K. The Economist Fallacy. In: PEARSON H. W. (ed.) *The Livelihood of Man*. New York: Academic Press Inc., 1977

PORTAL DOS VOLUNTÁRIOS . Disponível em: <<http://portaldovoluntario.v2v.net/>>. Acesso em: <08 jul. 2011>

PORTOCARRERO, F., SANBORN, C., MILLA ín, A., LOVEDAY, J. Voluntarios, donantes y ciudadanos en el Peru: reflexiones a partir de una encuesta. Peru, Universidad de Pacífico. 2002. Acess em <20 jul 2012> Disponível em < http://lasociedadcivil.org/docs/ciberteca/voluntarios_donantes_y_ciudadanos.pdf>

PROUTEAU, L. e WOLFF, F.-C. On the relational motive for volunteer work». *Journal of Economic Psychology*, vol. 29, n.º 3, pp. 314-335, 2007.

PUTNAM, R. *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 1993.

REMENYI, D.; WILLIAMS, B.; MONEY, A.; SWARTZ, E.. *Doing research in business and management: an introduction to process and method*. London: SAGE, 1998.

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>

RODRIGUES, Maria Cecília Prates, Terceiro Setor: para que serve? *CONJUNTURA ECONÔMICA*, 41-45, São Paulo: FGV, janeiro de 1997.

ROKEACH, M. *The nature of human values*. New York: The Free Press, 1973.

ROZARIO, P.; MORROW-HOWELL, N.; HINTERLONG, J. Role Enhancement or Role Strain: Assessing the Impact of the Multiple Productive Roles on Older Caregiver Wellbeing. *Research on Aging*, 26(4), 413-428, 2004.

SALAMON L.M., ANHEIER H. *The emerging sector, an overview*. The Johns Hopkins University, Institute for Policy Studies, Baltimore: 1995.

SALAMON, L. *Partners in public service: Government-nonprofit relations in the modern welfare state*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 1995.

SALAMON, L. M. *The Rise of the Nonprofit Sector*. *Foreign Affairs*, vol. 74, No. 3, 1994.

SALAMON, L. M.; ANHEIER, H. K., eds., *Defining the nonprofit sector: A cross-national analysis*. Manchester: Manchester University Press, 1997.

- SALAMON, L. M. et al. *Global Civil Society: Dimensions of the Non-profit Sector*, Johns Hopkins University, Institute for Policy Studies, Baltimore, Maryland. Connors, Tracy, ed., *The Volunteer Management Handbook*. New York: John Wiley & Sons, 1999.
- SALVATORE, V. A racionalidade do terceiro setor. In: VOLTOLINI, R (Org.). *Terceiro setor: planejamento e gestão*. 2. ed. São Paulo: Senac, 2004. p. 17-34
- SAMPAIO, J. R. Voluntários: um estudo sobre a motivação de pessoas e a cultura em uma organização do terceiro setor, 2004. Disponível em: < btdt.ibict.br/>. Acesso em: <08 jul. 2010>
- SALAZAR, C. R. S. Gestão do voluntariado e dádiva: reflexões à luz do caso Obras Sociais Irmã Dulce – OSID, 2004. Disponível em: < btdt.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>
- SANTOS, A. G. G. A.; BARBOSA, J. D. Organizações da sociedade civil de Aracaju: em busca de um modelo de gestão. In: XXVIII ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. Anais... São Paulo:ANPAD, 2004.
- SCHWARTZ, S. H. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, v. 50, n. 4, p. 19-45, 1994.
- SELLI, L.; GARRAFA, V. Bioética, solidariedade crítica e voluntariado orgânico. *Revista de Saúde Pública*, São Paulo, v. 39, n. 30, p. 473-478, 2005.
- SERVA, M. O Estado e as ONGs: uma parceria complexa. *Revista de Administração Pública*, 31(6), 41-54, 1997.
- SESC.Manual de procedimentos e gestão do voluntariado: Mesa Brasil SESC/ Cláudia Márcia Santos Barros (coordenação).- Rio de Janeiro: SESC, Departamento Nacional, 2007
- SILVA J.O. Voluntariado: uma ação política de novo tipo? In: Silva J.O, organizadora. *Novo voluntariado social: teoria e ação*. Porto Alegre: Dacasa; 2004. p. 9-28.
- SILVA, A.F. da. Trabalho voluntário: Considerações sobre dar e receber, 2006. Disponível em: < mjs.metodista.br/index.php/roc>. Acesso em: <09 jul. 2010>
- SILVEIRA. Satisfação no trabalho e a realização de trabalho voluntário: estudo de caso. 92 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2002.
- SINGER, P. Economia solidária: um modo de produção e distribuição. In P. Singer & A. R. Souza. (Orgs.). *A economia solidária no Brasil: a autogestão como resposta ao desemprego*. São Paulo: Contexto, 2000.
- SMITH, D. H. Four Sectors or Five? Retaining the Member-Benefit Sector. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. V. 20 N. 2, Summer 1991, pp.137-50.
- SNYDER M, OMOTO A. Who helps and why? The psychology of AIDS volunteerism. In *Helping and Being Helped*, ed. S Spacapan, S Oskamp, pp. 213–39. Newbury Park,CA: Sage, 1992
- SOUPOURMAS, F. e IRONMONGER, D. *Giving Time:The Economic and Social Value of Volunteering in Victoria*.Department of Human Services, Victoria. 2001.
- 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.; 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.
- SOUZA, W. J. . *Responsabilidade Social e Terceiro Setor*. 1. ed. Brasília: Universidade Aberta do Brasil (UAB), 2008. 187 p.

- 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 expectância, 2006. Disponível em: < www.anpad.org.br>. Acesso em: <08 jul. 2010>
- SOUZA, W. J. ; DIAS, T. F. ; MOURA, L. R. ; CUNHA, A. S. R. . Elementos do Trabalho Voluntário: motivos e expectativas na Pastoral da Criança. In: XI Colóquio Internacional sobre Poder Local, 2009, Salvador. Anais do XI Colóquio Internacional sobre Poder Local. Salvador : CIAGS, 2009
- SOUZA, W. J. de ; CUNHA, A. S. R. da ; NASCIMENTO, M. A. A. ; CAVALCANTE, C. E. Elementos do Trabalho Voluntário: Motivos e Expectativas na Pastoral da Criança em João Pessoa/PB. In: Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestao Social, 2010, Lavras/MG. Gestao Social e Gestao Publica - Interfaces e Delimitacoes, 2010.
- SOUZA, W. J; OLIVEIRA, M. D. Fundamentos da gestão social na Revolução Industrial: leitura e apreciação crítica. In: XXIX ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. Anais ... Brasília: ANPAD,2005.
- SOUZA, W. J. ; SERAFIM, L. ; DIAS, T. F. . Representações Sociais do Papel de Gestores de Organizações Não-Governamentais. Organizações & Sociedade (Impresso), v. 17, p. 363-378, 2010.
- STEENKAMP, J.E.M.; VAN TRIJP, H.C.M.. The use LISREL in validating marketing constructs. International Journal of Research in Marketing, v. 8, n° 4, p. 283-299, 1991.
- STEERS, R. M.; PORTER, L. W. Motivation and work Behavior. New York: McGraw-Hill.Inc. Lincoln. 1991.
- SUTTON,R.I.; STAW, B. M. What theory is not? Administrative Science Quarterly, 40(3), 371–84, 1995.
- TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. Impacto dos Valores Laborais e da Interferência da Família: Trabalho no Estresse Ocupacional. Psic.: Teor. E Pesq., n.21, v.2, maio, 2005, p.173-180. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. acesso em: <03 ago. 2011>.
- TEIXEIRA, A. (Org.). Utópicos, heréticos e malditos: os precursores do pensamento social de nossa época. Rio de Janeiro: Editora Record, 2002.
- THOITS, P.A.; HEWITT, L. N. Volunteer work and well being. Journal of Health and Social Behavior, 42(2), pp 115-131, 2001.
- TIL, J. V. Nonprofit organizations and social institutions. The Jossey-Bass Handbook of Nonprofit Leadership and Management. Ed. Robert Herman. San Francisco: Jossey-Bass, 1994. 39-62
- UNGER, L.S. Altruism as a motivation to volunteer. Journal of Economic Psychology 12, 71-100. 1991.
- VAINER, C. Controle político dos miseráveis ou utopia experimental? Revista Unitrabalho Informa, Ano 3 (10), 1-2, 2000.
- VERGARA, S. C. 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>
- VITNER, G.; SHALOM, V.; YODFAT, A. Productivity of voluntary organizations: the case of counselling services for the elderly (CSE) of the National Insurance Institute (NII) in Israel». International Journal of Public Sector, vol. 18, n.º 5, pp. 447-462. 2005.
- VOLUNTARIOS. Distribuição de voluntários por Estado. Disponível em <<http://www.voluntarios.com.br/estatisticas.htm>> Acesso em: <15 ago. 09>
- WILSON, A.; PIMM, G. The Tyranny of the Volunteer: The Care and Feeding of Voluntary Workforces. Management Decision, 34(4), 24-40, 1996.

YEUNG, A. B. The octagon model of volunteer motivation: Results of a phenomenological analysis. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 15(1), 21-46. 2004.

WILSON, J.; MUSICK, M. Effects of volunteering on the volunteer. *Law & Contemporary Problems*, 62, pp 141-168, 2000.

WILSON, J. Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, pp 215-240, 2000.

APÊNDICES:**ATIVIDADES JÁ EXECUTADAS****APÊNDICE 1: 1ª versão do Instrumento****QUESTIONÁRIO APLICADO AOS VOLUNTÁRIOS DA PASTORAL DA CRIANÇA****COMUNIDADE DA PASTORAL ONDE ATUA:** _____**TEMPO DE ATUAÇÃO NA PASTORAL:** _____ anos _____ meses.**1. Em relação a sua entrada na Pastoral:**

- Entrei na Pastoral para levar conhecimento aos assistidos.
- Entrei na Pastoral para fazer algo importante.
- Entrei na Pastoral para conhecer novas pessoas.
- Entrei na Pastoral por curiosidade.
- Entrei na Pastoral para me sentir bem.
- Entrei na Pastoral porque quero um mundo melhor.
- Entrei na Pastoral porque me identifico com o trabalho.
- Entrei na Pastoral para participar de passeios, festas e fazer amizade.
- Entrei na Pastoral para me desenvolver como pessoa.
- Entrei na Pastoral para aprender.

2. Em relação às suas expectativas com o trabalho na Pastoral:

- Espero recuperar crianças com o meu trabalho na Pastoral.
- Espero contribuir para que as mães tenham partos tranquilos e não abortem.
- Espero fazer amizades.
- Espero adquirir conhecimento com meu trabalho na Pastoral.
- Espero realização pessoal com o trabalho que presto na Pastoral.
- Espero resgatar a dignidade humana com meu trabalho na Pastoral.
- Espero obter bons resultados para a saúde dos assistidos.
- Espero obter mais amor e carinho das famílias assistidas.
- Espero ter a sensação de dever cumprido com meu trabalho na Pastoral.
- Espero que o meu trabalho na Pastoral me ajude a lidar melhor com crianças.

3. Em relação a sua permanência na Pastoral:

- O que me mantém na Pastoral é o amor ao próximo.
- O que me mantém na Pastoral é a situação das crianças.
- A força de vontade é o que me mantém na Pastoral.
- O que me mantém na Pastoral é o amor que tenho pelas crianças.
- O que me mantém na Pastoral é o gosto por fazer as atividades.
- Permaneço na Pastoral por um gesto de fé.
- Permaneço na Pastoral por causa do envolvimento com as famílias e com as crianças.
- Permaneço na Pastoral para ajudar as famílias.
- Permaneço na Pastoral para transmitir conhecimento para as famílias.
- Permaneço na Pastoral porque tenho a oportunidade de aprender a lidar com crianças.

4. Em relação à possibilidade de você sair da Pastoral:

- Eu sairia se a Pastoral não tivesse mais recursos.
- Eu sairia da Pastoral por falta de voluntários.
- Eu sairia da Pastoral por falta de apoio governamental.
- Eu sairia da Pastoral caso perdesse a fé em Deus.
- Eu sairia da Pastoral por falta de amor ao próximo.
- Eu sairia da Pastoral por falta de Coordenação.
- Eu sairia se houvesse descontinuidade nos trabalhos da Pastoral.
- Eu sairia da Pastoral por falta de tempo.
- Eu sairia da Pastoral por falta de ânimo para fazer o trabalho.
- Eu sairia da Pastoral por problemas de saúde.
- Eu sairia da Pastoral se houvesse desinteresse das mães assistidas.

- ____ Eu sairia se fosse residir em um bairro que não tenha Pastoral.
 ____ Eu sairia se houvesse mudança na estrutura de funcionamento da Pastoral.
 ____ Eu sairia pelo aumento da minha carga de trabalho.

5. Você já saiu e retornou para a Pastoral?

- () Não.
 () Sim. **Se você respondeu *Sim*, favor informar:**
O motivo que fez você sair: _____
O motivo que fez você retornar: _____

6. Quantos dias por mês você dedica à Pastoral da Criança? _____

7. Você conhece algum voluntário que desistiu?

- a) Não.
 b) Sim. Quais foram os motivos da desistência? _____

8. Em sua opinião, o que explicaria a desistência ou a saída de voluntários da Pastoral da Criança?

- a) Desistem por problemas com pessoas da Pastoral ou da Igreja.
 b) Desistem por problemas de relacionamento com os voluntários.
 c) Desistem em virtude de mudança na Coordenação.
 d) Desistem porque não obtiveram a contribuição, para si próprios, que esperavam.
 e) Desistem por desinteresse ou falta de identificação com o trabalho.
 f) Outros. Quais? _____

9. Em relação às suas expectativas com o trabalho realizado na Pastoral da Criança, qual das alternativas abaixo representa melhor sua situação hoje?

- a) Não consigo alcançar o resultado esperado com o meu trabalho.
 b) Consigo alcançar o resultado que espero parcialmente.
 c) Consigo alcançar o resultado que espero.
 d) Consigo resultados superiores às minhas expectativas.

10. Como você conheceu a Pastoral da Criança?

- a) Conheci a Pastoral da Criança através de familiares.
 b) Conheci a Pastoral da Criança através da Igreja/Paróquia ou Líder Religioso.
 c) Conheci a Pastoral da Criança através de amigos ou de grupo de jovens.
 d) Conheci a Pastoral da Criança através de pessoas assistidas por ela.
 e) Conheci a Pastoral da Criança por intermédio de noticiários.
 f) Conheci a Pastoral da Criança porque fui assistido por ela.
 g) Conheci a Pastoral por outro meio. Qual? _____

11. Alguém de sua família trabalha ou trabalhou na Pastoral da Criança?

- a) Não.
 b) Sim. Quantas pessoas? _____

Se você respondeu SIM, qual é o grau de parentesco do(s) familiar(es)? _____

12. Como você se posiciona em relação às pessoas que você acompanha?

- a) As pessoas que eu acompanho têm situação muito inferior à minha.
 b) As pessoas que eu acompanho têm situação inferior à minha.
 c) Não vejo diferenças entre eu e as pessoas que eu acompanho.
 d) As pessoas que eu acompanho têm situação superior à minha.
 e) As pessoas que eu acompanho têm situação muito superior à minha.

13. Como você avalia a relação entre os serviços públicos de saúde e o trabalho voluntário da Pastoral?

- a) O meu trabalho na Pastoral depende muito do serviço de saúde.
 b) O meu trabalho na Pastoral não depende do serviço de saúde.
 c) O meu trabalho na Pastoral depende pouco do serviço de saúde.

14. Como você avalia o acesso das pessoas que você acompanha ao sistema de saúde?

- a) As pessoas que eu acompanho têm acesso facilmente ao sistema de saúde.
- b) As pessoas que eu acompanho têm dificuldade de acesso ao sistema de saúde.
- c) As pessoas que eu acompanho têm muita dificuldade de acesso ao sistema de saúde.
- d) As pessoas que eu acompanho não têm acesso ao sistema de saúde.

15. Se as pessoas que você acompanha têm alguma dificuldade de acesso ao sistema de saúde, que fator, em sua opinião, mais influência?

- a) Falta de profissionais de saúde.
- b) Falta de posto de saúde nas proximidades (distância do posto de saúde).
- c) Dificuldade de acesso a medicamentos.
- d) Irregularidade no atendimento (às vezes há profissional atendendo/às vezes não).

16. Idade: _____.

17. Sexo: () Masculino () Feminino

18. Você mora em qual bairro? _____.

19. Você mora na comunidade em que atua na Pastoral da Criança? () Sim () Não

20. Qual o seu estado civil?

- a) Solteiro(a).
- b) Casado(a).
- c) Separado(a)/Desquitado(a)/Divorciado(a).
- d) Viúvo(a).
- e) Outro. Qual? _____.

21. Quantos irmãos você tem?

- a) Nenhum.
- b) Um.
- c) Dois.
- d) Três.
- e) Quatro ou mais.

22. Quantos filhos você tem?

- a) Nenhum.
- b) Um.
- c) Dois.
- d) Três.
- e) Quatro ou mais.

23. Com quem você mora atualmente?

- a) Com os pais e/ou outros parentes.
- b) Com esposo(a) e/ou filho(s).
- c) Com amigos (compartilhando despesas ou de favor).
- d) Com colegas em alojamento universitário.
- e) Sozinho(a).
- f) Patrões.

24. Quantos membros de sua família moram com você?

- a) Nenhum.
- b) Um ou dois.
- c) Três ou quatro.
- d) Cinco ou seis.
- e) Mais do que seis.

25. Sua casa é:

- () Própria.
- () Alugada.
- () Cedida.
- () Outra: _____.

26. Você estudou até qual série?

- Ensino Fundamental Incompleto (1º grau incompleto).
- Ensino Fundamental Completo (1º grau completo).
- 2º Grau Incompleto.
- 2º Grau Completo .
- Ensino Superior Incompleto.
- Ensino Superior Completo.
- Analfabeto(a).

27. Você estuda atualmente?

- Não.
- Sim, faço: _____.

28. Assinale a situação abaixo que melhor descreve seu caso.

- a) Não trabalho e meus gastos são financiados pela família.
- b) Trabalho e recebo ajuda da família.
- c) Trabalho e me sustento.
- d) Trabalho e contribuo com o sustento da família.
- e) Trabalho e sou o principal responsável pelo sustento da família.
- f) Sou aposentado e sustento a família.
- g) Sou aposentado e recebo ajuda da família.
- h) Pensionista e contribui para o sustento da família.
- i) Beneficiário do INSS e sustento a família.

29. Você exerce atividade remunerada (trabalho)?

- Desenvolvo trabalhos temporários (de vez em quando).
- Trabalho apenas um turno do dia (meio período).
- Trabalho em tempo integral (em média 8 horas por dia/dois turnos).
- Não desenvolvo atividade remunerada. (trabalho).

30. Qual a sua ocupação?

- Profissional liberal.
- Empresário.
- Servidor público.
- Empregado de empresa privada.
- Aposentado.
- Dona de casa.
- Estudante.
- Outra: _____.

31. Qual sua renda familiar?

- Até 1 salário mínimo.
- Entre 1 e 2 salários mínimos
- 3 salários mínimos.
- 4 salários mínimos.
- Entre 5 e 7 salários mínimos.
- Entre 8 e 10 salários mínimos.
- Mais de 10 salários mínimos.

32. Qual sua renda pessoal?

- Não tenho renda.
- Até 1 salário mínimo.
- Entre 1 e 2 salários mínimos.
- 3 salários mínimos.
- 4 salários mínimos.
- Entre 5 e 7 salários mínimos.
- Entre 8 e 10 salários mínimo.
- Mais de 10 salários mínimos.

33. Qual a sua religião?

- Católico.
- Evangélico.
- Espírita.
- Nenhuma.
- Outra: _____.

34. Quantas vezes você vai à igreja?

- Todos os dias.
- Todas as semanas.
- Quase todas as semanas.
- Às vezes e nas datas especiais.
- Só nas datas especiais.
- Nunca.

APÊNDICE 2: Teste da 1ª versão do Instrumento

1. Análise Fatorial Exploratória e avaliação da Confiabilidade e Validade da 1ª versão do instrumento.

Este instrumento foi construído a partir dos dados coletados na fase qualitativa, conduzida pelo Prof. Washington José de Souza e equipe. A partir destes dados foram geradas 10 variáveis para cada fase - expectativas, motivos de entrada e permanência - e 14 para saída. Este instrumento está no Apêndice 1.

Com os dados coletados por meio desta versão do instrumento, foi feita a análise fatorial exploratória. Esta fase buscou identificar se os discursos mais frequentes entre os voluntários pesquisados podem ser agrupados em cada perfil – Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado – em cada parte do questionário (expectativas, motivos para entrada, e para permanência) e, ainda motivos de saída, estes sem o viés do agrupamento por perfil. O quadro a seguir mostra o formato desta 1ª versão.

Quadro 31: Perfil dos Voluntários e Questões Associadas

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

Fonte: Dados da pesquisa (2010)

1.1 Confiabilidade e testes da análise fatorial

Aqui são apresentados os resultados de validade e os testes da análise fatorial exploratória alcançados a partir da aplicação da os quatro conjuntos de motivo. Inicialmente, o Alpha de Cronbach e, em seguida, o Teste de Adequação da Amostra Kaiser-Meyer-Olkin (Measure of Sampling Adequacy.) e o Teste de esfericidade de Barlett, são expostos.

Tabela 38: Validade e os testes da análise fatorial

Motivos	Alpha de Cronbach	o Teste de Adequação da Amostra Kaiser-Meyer-Olkin	O Teste de esfericidade de Barlett
Entrada	0,719 (10 itens)	0,74	Significante ,000
Expectativa	0,743 (10 itens)	0,78	Significante ,000
Permanência	0,806 (10 itens)	0,82	Significante ,000
Saída	0,741 (14 itens)	0,77	Significante ,000

Fonte: Dados da pesquisa (2010)

O índice de confiabilidade alcançou valores entre 0,7 e 0,8, que são bons indicadores, já que se trata da 1ª versão do questionário. Isto significa dizer que o instrumento mede o que se propôs a medir de maneira satisfatória.

Quanto ao Teste de Adequação da Amostra Kaiser-Meyer-Olkin (Measure of Sampling Adequacy), que indica o grau de correlação entre as variáveis, chegou-se igualmente a um bom índice: 0,74. Valores abaixo de 0,50, podem invalidar o resultado, o que não foi o caso do questionário aplicado. Já o Teste de esfericidade de Barlett demonstrou que a correlação dos fatores é significativa, confirmando o resultado alcançado de 74% de explicação do fenômeno.

1.2 Análise das matrizes fatoriais de cada variável – entrada, expectativa, permanência e saída

Apesar dos bons resultados de confiabilidade e de explicação, em nenhuma das variáveis foi encontrada a combinação de questões versus perfil esperada (duas questões em cada perfil - Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado - alcançando 5 fatores, cada um com duas questões), conforme Tabela a seguir.

Tabela 39: matrizes com respectivos fatores gerados e cargas fatoriais

		1	2	3	4
MOTIVOS DE ENTRADA	Entrei na Pastoral para conhecer novas pessoas.	,769			
	Entrei na Pastoral para participar de passeios, festas e fazer amizade.	,663			
	Entrei na Pastoral para me sentir bem.	,649			
	Entrei na Pastoral para levar conhecimento aos assistidos.	,606			
	Entrei na Pastoral por curiosidade.	,523			
	Entrei na Pastoral para fazer algo importante.		,724		
	Entrei na Pastoral porque quero um mundo melhor.		,706		
	Entrei na Pastoral porque me identifico com o trabalho.		,657		
	Entrei na Pastoral para me desenvolver como pessoa.			,856	
	Entrei na Pastoral para aprender.			,510	
EXPECTATIVAS	Espero contribuir para que as mães tenham partos tranquilos e não abortem.	,749			
	Espero recuperar crianças com o meu trabalho na Pastoral.	,708			
	Espero que o meu trabalho na Pastoral me ajude a lidar melhor com crianças.		,699		
	Espero adquirir conhecimento com meu trabalho na Pastoral.		,664		
	Espero ter a sensação de dever cumprido com meu trabalho na Pastoral.		,653		
	Espero obter mais amor e carinho das famílias assistidas.		,625		
	Espero fazer amizades.		,587		
	Espero obter bons resultados para a saúde dos assistidos.		,566		
	Espero realização pessoal com o trabalho que presto na Pastoral.		,532		
Espero resgatar a dignidade humana com meu trabalho na Pastoral.		,501			
MOTIVOS DE PERMANENCIA	O que me mantém na Pastoral é o amor ao próximo	,818			
	Permaneço na Pastoral para ajudar as famílias	,728			
	O que me mantém na Pastoral é o amor que tenho pelas crianças	,728			
	O que me mantém na Pastoral é a situação das crianças	,594			
	Permaneço na Pastoral para transmitir conhecimento para as famílias	,499			
	Permaneço na Pastoral porque tenho a oportunidade de aprender a lidar com crianças		,733		
	Permaneço na Pastoral por causa do envolvimento com as famílias e com as crianças		,674		
	Permaneço na Pastoral por um gesto de fé		,644		
	A força de vontade é o que me mantém na Pastoral		,575		
	O que me mantém na Pastoral é o gosto por fazer as atividades		,497		
MOTIVOS DE SAÍDA	Eu sairia da Pastoral se houvesse desinteresse das mães assistidas	,732			
	Eu sairia da Pastoral por falta de tempo	,713			
	Eu sairia se houvesse mudança na estrutura de funcionamento da Pastoral	,621			
	Eu sairia se fosse residir em um bairro que não tenha Pastoral	,594			
	Eu sairia pelo aumento da minha carga de trabalho	,542			
	Eu sairia da Pastoral por falta de ânimo para fazer o trabalho	,529			
	Eu sairia da Pastoral por falta de voluntários		,699		
	Eu sairia se houvesse descontinuidade nos trabalhos da Pastoral		,667		
	Eu sairia da Pastoral por falta de apoio governamental		,656		
	Eu sairia se a Pastoral não tivesse mais recursos		,592		
	Eu sairia da Pastoral por falta de Coordenação		,434		
	Eu sairia da Pastoral por falta de amor ao próximo			,873	
	Eu sairia da Pastoral caso perdesse a fé em Deus			,821	
Eu sairia da Pastoral por problemas de saúde				,778	

Fonte: Dados da pesquisa (2011)

A seguir é apresentado um quadro com o resumo dos resultados.

Quadro 32: Características e quantidade de fatores gerados

Entrada	Expectativa	Permanência	Saída
Três fatores criados	Dois fatores criados	Dois fatores criados	Quatro fatores criados
Altruísta / Egoísta	Altruístas	Altruístas/ Egoísta	Pessoais
Altruísta - trabalho como norteador			Organizacionais
Egoísta	Egoísta	Egoísta /Altruístas	Religiosos
			Saúde pessoal

Fonte: Dados da pesquisa (2010)

APÊNDICE 3: 2ª versão do instrumento de coleta de dados



Pastoral
Da
Criança

Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Programa de Pós-graduação em Administração
Doutorado em Administração



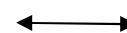
Esta pesquisa busca conhecer as motivações dos voluntários da Pastoral da Criança da Diocese de Pesqueira/PE. Por favor, leia as sentenças abaixo para responder às perguntas em destaque. Utilize a escala de 1 a 10 para concordar ou discordar de cada uma delas. Não há respostas certas ou erradas. Estamos interessados em conhecer a sua opinião sobre seus motivos para escolher, entrar, se manter e sair de um trabalho voluntário.

Cidade e comunidade da Pastoral onde atua: _____

Tempo de atuação na Pastoral: _____ anos _____ meses.

“O que eu espero do trabalho voluntário?”

Discordo
Totalmente



Concordo
Totalmente

Ajudar os outros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mudar a vida das pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Levar esperança aos menos favorecidos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permitir que as pessoas tenham oportunidade de viver	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fazer algo importante	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cumprir o dever de cidadão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Reduzir injustiças sociais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ser membro útil na comunidade que vivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Colaborar com a melhoria social	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Conhecer pessoas com mesmos interesses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fazer parte de um grupo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fazer novos amigos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Preencher tempo livre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aprender a lidar com pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aprender novos conhecimentos/habilidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Buscar novos desafios	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aprender algo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ser reconhecido	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sentir-me melhor como pessoa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aumentar autoestima	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Me sentir importante	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

“Por que eu entrei na Pastoral da Criança?”

Entrei na Pastoral para ajudar a gestantes, crianças e seus familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para mudar a vida das pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para levar esperança aos menos favorecidos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para contribuir para que as crianças tenham oportunidade de viver melhor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para fazer algo importante	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para ajudar a comunidade que vivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para reduzir injustiças sociais na minha comunidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para melhorar a qualidade de vida da comunidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para colaborar na busca dos direitos sociais da comunidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para conhecer pessoas com mesmos interesses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para fazer parte de um grupo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para fazer novos amigos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para preencher tempo livre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para aprender a lidar com pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para aprender novos conhecimentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para buscar novos desafios	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para aprender algo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para ser reconhecido	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para sentir-me melhor como pessoa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para aumentar minha autoestima	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Entrei na Pastoral para me sentir importante	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

“Por que eu permaneço na Pastoral da Criança?”

	Discordo Totalmente					Concordo Totalmente				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque tenho conseguido ajudar a gestantes, crianças e seus familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque tenho conseguido mudar a vida das pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque tenho levado esperança aos menos favorecidos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque vejo que as crianças tem tido oportunidade de viver	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque considero meu trabalho importante	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque sinto que estou ajudando as comunidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou corrigindo injustiças sociais nas comunidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou melhorando a qualidade de vida das comunidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou colaborando na busca dos direitos sociais nas comunidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou com pessoas com os mesmos interesses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque sinto que estou fazendo parte de um grupo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na Pastoral porque estou fazendo novos amigos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na Pastoral Porque estou preenchendo tempo livre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou aprendendo a lidar com pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou aprendendo novos conhecimentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou tendo novos desafios e experiências	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na Pastoral Porque estou aprendendo algo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na Pastoral Porque estou sendo reconhecido	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou me sentindo melhor como pessoa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na Pastoral porque estou com boa autoestima	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque me sinto importante fazendo este trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

“Por que eu sairia da Pastoral da Criança?”

	Discordo Totalmente					Concordo Totalmente				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia se a Pastoral não tivesse mais recursos.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia da Pastoral por falta de voluntários.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia da Pastoral por falta de apoio governamental.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia da Pastoral caso perdesse a fé em Deus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia da Pastoral por falta de amor ao próximo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia da Pastoral por falta de tempo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia se fosse residir em um bairro que não tenha Pastoral	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Eu sairia pelo aumento da minha carga de trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Idade: _____.

Qual a sua renda familiar mensal? _____

Gênero:

- () Masculino
() Feminino

Qual a sua ocupação (excluindo-se o trabalho voluntário)?

- a) Autônomo.
b) Servidor público.
c) Empregado de empresa privada.
d) Aposentado.
e) Dona de casa.
f) Estudante.
g) Outra: _____.

Qual o seu estado civil?

- a) Solteiro(a).
b) Casado(a).
c) Separado(a)/Divorciado(a).
d) Viúvo(a).

Você estudou até qual série?

- a) Fundamental Incompleto (1º grau)
b) Fundamental Completo
c) Médio Incompleto. (2º Grau)
d) Médio Completo.
e) Superior Incompleto.
f) Superior Completo.

Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?

- () SIM () NÃO

Antes de entrar na Pastoral, já havia feito outro trabalho voluntário?

- () SIM () NÃO

APÊNDICE 4: Variáveis e códigos correspondentes

Fator "Altruísta"

Código	Expectativa	Entrada	Permanência
	<i>"O que eu espero do trabalho voluntário?"</i>	<i>"Por que eu entrei na Pastoral da Criança?"</i>	<i>"Por que permaneço na Pastoral da Criança?"</i>
Alt1	Ajudar os outros	Entrei na Pastoral para ajudar as gestantes, crianças e seus familiares	Permaneço por que tenho conseguido ajudar as gestantes, crianças e seus familiares
Alt2	Mudar a vida das pessoas	Entrei na Pastoral para mudar a vida das pessoas	Por que tenho conseguido mudar a vida das pessoas
Alt3	Levar esperança e dignidade aos menos favorecidos	Entrei na Pastoral para levar esperança e dignidade aos menos favorecidos	Por que tenho levado esperança e dignidade aos menos favorecidos
Alt4	Permitir que as pessoas tenham oportunidade de viver	Entrei na Pastoral para permitir que as crianças tenham oportunidade de viver	Por que vejo que as crianças tem tido oportunidade de viver
Alt5	Fazer algo importante	Entrei na Pastoral para fazer algo importante	Por que considero meu trabalho importante

Fator "Afetivo"

Código	Expectativa	Entrada	Permanência
	<i>"O que eu espero do trabalho voluntário?"</i>	<i>"Por que eu entrei na Pastoral da Criança?"</i>	<i>"Por que permaneço na Pastoral da Criança?"</i>
Afet1	Cumprir o dever de cidadão	Entrei na Pastoral para ajudar a comunidade que vivo	Porque sinto que estou ajudando as comunidades
Afet 2	Reduzir injustiças sociais	Entrei na Pastoral para reduzir injustiças sociais na minha comunidade	Porque estou corrigindo injustiças sociais nas comunidades
Afet 3	Ser membro útil na comunidade que vivo	Entrei na Pastoral para melhorar a qualidade de vida da comunidade	Porque estou melhorando a qualidade de vida das comunidades
Afet 4	Colaborar com a melhoria social	Entrei na Pastoral para colaborar na busca dos direitos sociais da comunidade	Porque estou colaborando na busca dos direitos sociais nas comunidades

Fator "Amigável"

Código	Expectativa	Entrada	Permanência
	<i>"O que eu espero do trabalho voluntário?"</i>	<i>"Por que eu entrei na Pastoral da Criança?"</i>	<i>"Por que permaneço na Pastoral da Criança?"</i>
Amig1	Conhecer pessoas com mesmos interesses	Entrei na Pastoral para conhecer pessoas com mesmos interesses	Porque estou com pessoas com os mesmos interesses
Amig 2	Fazer parte de um grupo	Entrei na Pastoral para fazer parte de um grupo	Porque sinto que estou fazendo parte de um grupo
Amig 3	Fazer novos amigos	Entrei na Pastoral para fazer novos amigos	Permaneço na Pastoral porque estou fazendo novos amigos

Fator "Ajustado"

Código	Expectativa	Entrada	Permanência
	<i>"O que eu espero do trabalho voluntário?"</i>	<i>"Por que eu entrei na Pastoral da Criança?"</i>	<i>"Por que permaneço na Pastoral da Criança?"</i>
Ajust1	Aprender a lidar com pessoas	Entrei na Pastoral para aprender a lidar com pessoas	Porque estou aprendendo a lidar com pessoas
Ajust 2	Aprender novos conhecimentos/habilidades	Entrei na Pastoral para aprender novos conhecimentos	Porque estou aprendendo novos conhecimentos
Ajust 3	Buscar novos desafios	Entrei na Pastoral para buscar novos desafios	Porque estou tendo novos desafios e experiências
Ajust 4	Aprender algo	Entrei na Pastoral para aprender algo	Permaneço na Pastoral Porque estou aprendendo algo

Fator "Ajuizado"

Código	Expectativa	Entrada	Permanência
	<i>"O que eu espero do trabalho voluntário?"</i>	<i>"Por que eu entrei na Pastoral da Criança?"</i>	<i>"Por que permaneço na Pastoral da Criança?"</i>
Ajuiz1	Preencher tempo livre	Entrei na Pastoral para preencher tempo livre	Permaneço na Pastoral Porque estou preenchendo tempo livre
Ajuiz 2	Ser reconhecido	Entrei na Pastoral para ser reconhecido	Permaneço na Pastoral Porque estou sendo reconhecido
Ajuiz 3	Sentir-me melhor como pessoa	Entrei na Pastoral para sentir-me melhor como pessoa	Porque estou me sentindo melhor como pessoa
Ajuiz 4	Aumentar autoestima	Entrei na Pastoral para aumentar minha autoestima	Permaneço na Pastoral porque estou com boa autoestima
Ajuiz 5	Me sentir importante	Entrei na Pastoral para me sentir importante	Porque me sinto importante fazendo este trabalho

APÊNDICE 5: Modelo das expectativas dos voluntários - resultados gerados pelo software

Fase Exploratória

Amostra: 348

Correlações

	Estimate
Altruísta <--> Afetivo	,443
Afetivo <--> Amigável	,697
Ajustado <--> Amigável	,843
Ajustado <--> Ajuizado	,453
Altruísta <--> Ajustado	,336
Altruísta <--> Amigável	,399
Afetivo <--> Ajustado	,632
Ajuizado <--> Amigável	,418
Altruísta <--> Ajuizado	,091
Afetivo <--> Ajuizado	,153
e20 <--> e21	,587
e17 <--> e20	,416
e3 <--> e5	,389
e4 <--> e5	,243
e2 <--> e5	,187
e17 <--> e21	,208

Dados do ajuste do modelo

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	58	350,797	173	,000	2,028
Saturated model	231	,000	0		
Independence model	21	5942,329	210	,000	28,297

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,168	,916	,888	,686
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	2,614	,234	,158	,213

Comparações de linha de base

Model	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI
	Delta1	rho1	Delta2	rho2	
Default model	,941	,928	,969	,962	,969
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Medidas de ajustamento parcimonioso

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,824	,775	,798
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,054	,046	,063	,182
Independence model	,280	,274	,287	,000

APÊNDICE 6: Modelo dos motivos de entrada dos voluntários - resultados gerados pelo software

Fase Exploratória

Amostra: 349

Correlações

	Estimate
Altruísta <--> JustiSocial	,417
JustiSocial <--> Social	,517
Intelecto <--> Social	,902
Intelecto <--> Egoísta	,758
Altruísta <--> Intelecto	,171
Altruísta <--> Social	,286
JustiSocial <--> Intelecto	,533
JustiSocial <--> Egoísta	,361
Egoísta <--> Social	,824
Altruísta <--> Egoísta	,088
e20 <--> e21	,368
e18 <--> e20	-,340
e6 <--> e9	-,526
e3 <--> e4	,421
e14 <--> e13	,302
e11 <--> e12	,371
e16 <--> e14	,302
e17 <--> e20	,313
e5 <--> e1	-,172
e17 <--> e14	-,157
e19 <--> e11	-,304
e18 <--> e10	-,324
e18 <--> e11	-,297
e19 <--> e13	,143
e6 <--> e12	,321

Dados do ajuste do modelo

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	64	387,711	146	,000	2,656
Saturated model	210	,000	0		
Independence model	20	6318,909	190	,000	33,257

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,220	,901	,857	,626
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	2,963	,192	,106	,173

Comparações de linha de base

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,939	,920	,961	,949	,961
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Medidas de ajustamento parcimonioso

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,768	,721	,738
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,069	,061	,077	,000
Independence model	,304	,298	,311	,000

APÊNDICE 7: Modelo dos motivos de permanência dos voluntários - resultados gerados pelo software

Fase Exploratória

Amostra: 348

Correlações

	Estimate
Altruísta <--> JustiSocial	,690
JustiSocial <--> Social	,143
Intelecto <--> Social	,866
Intelecto <--> Egoísta	,609
Altruísta <--> Intelecto	,324
Altruísta <--> Social	,321
JustiSocial <--> Intelecto	,145
JustiSocial <--> Egoísta	,155
Egoísta <--> Social	,604
Altruísta <--> Egoísta	,119
e20 <--> e21	,473
e8 <--> e9	-,179
e17 <--> e19	-,289
e16 <--> e13	,240
e3 <--> e9	-,311
e16 <--> e10	,309
e3 <--> e6	-,317
e14 <--> e11	-,297
e13 <--> e11	-,159
e4 <--> e1	-,561
e2 <--> e5	,368
e2 <--> e3	,147
e7 <--> e5	,135
e6 <--> e1	-,215
e4 <--> e8	,164
e20 <--> e13	-,164

Dados do ajuste do modelo

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	68	418,987	163	,000	2,570
Saturated model	231	,000	0		
Independence model	21	6055,481	210	,000	28,836

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,339	,902	,861	,637
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	3,609	,236	,160	,215

Comparações de linha de base

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,931	,911	,957	,944	,956
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Medidas de ajustamento parcimonioso

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,776	,722	,742
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,066	,059	,074	,000
Independence model	,279	,273	,285	,000

APÊNDICE 8: Modelo dos motivos de saída dos voluntários - resultados gerados pelo software

Fase Exploratória

Amostra: 345

Correlações

Correlations: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Falta de recursos	<-->	Religiosos	,490
Escassez de recursos	<-->	Pessoais	,633
Religiosos	<-->	Pessoais	,641
e1	<-->	e3	,884
e6	<-->	e8	,479
e6	<-->	e7	,272

Dados do ajuste do modelo

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	22	29,334	14	,009	2,095
Saturated model	36	,000	0		
Independence model	8	2836,500	28	,000	101,304

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,146	,980	,949	,381
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	5,078	,307	,109	,239

Comparações de linha de base

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,931	,911	,957	,944	,956

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Medidas de ajustamento parcimonioso

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,500	,495	,497
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,056	,027	,085	,322
Independence model	,540	,523	,557	,000

APÊNDICE 9: Resultados fase confirmatória do modelo das expectativas do voluntário

Aqui serão apresentados os resultados da fase confirmatória do modelo das expectativas do voluntário. Será iniciada com os resultados de consistência interna dos indicadores, depois com a análise fatorial (Teste KMO, Matriz Anti-imagem, Comunalidades, Matriz rotacionada e Variância explicada). Por fim são descritos os resultados da Modelagem de Equações Estruturais (Medidas de Ajustamento, Estimativas do Modelo e Validade discriminante)

Antes de iniciar a apresentação dos resultados da AF, serão apresentados os valores relativos à confiabilidade. Para Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) a confiabilidade é o grau em que uma escala produz resultados consistentes entre as medidas, sendo o Alfa de Cronbach, o teste que mede a consistência interna dos dados. Hair et al. (2005) afirma que o limite de aceitabilidade é de, pelo menos, valores de 0,60.

Tabela 40: Consistência interna dos indicadores

Variável Latente	Alfa de Cronbach
	Expectativa
Altruísta	.890
Afetivo	.807
Amigável	.849
Ajustado	.938
Ajuizado	.890

Fonte: dados da pesquisa (2012)

Os resultados do teste do Alfa de Cronbach podem ser considerados muito bons. Assim pode-se atestar que o questionário é consistente e não há necessidade de exclusão de nenhuma variável do questionário, baseado nestes resultados. Em seguida, o teste KMO atestou que a amostra em todos os constructos é adequada para passar pela análise fatorial, conforme quadro a seguir.

Tabela 41: KMO e Teste de Bartlett do construto "Altruísta

Teste	Altruísta	Afetivo	Amigável	Ajustado	Ajuizado
KMO	0.887	0.757	0.721	0.839	0.810
Teste de esfericidade de Bartlett - Aprox Qui-quadrado	976.388	495.715	474.359	1322.670	1175.271
Df	10	6	3	6	10
Sig.	,000	,000	,000	,000	,000

Fonte: dados da pesquisa (2012)

Já as Matrizes Anti-imagem indicaram que o poder de explicação dos fatores em cada variável utilizada, com valores acima de 0,682. Para Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) valores abaixo de 0,50 são considerados muito pequenos para análise e nesse caso, as variáveis deveriam ser retiradas da análise, o que não foi o caso desta amostra. Quanto às comunalidades os valores podem ser observados no quadro a seguir.

Tabela 42: Comunalidades do modelo de expectativas - Constructos e Valores

Altruísta		Afetivo		Amigável		Ajustado	Expectativas	Ajuizado	Permanência
Alt1	,636	Afet1	,582	Amig1	,759	Ajust1	,843	Ajuiz1	,612
Alt2	,692	Afet2	,735	Amig2	,737	Ajust2	,883	Ajuiz2	,639
Alt3	,757	Afet3	,535	Amig3	,810	Ajust3	,855	Ajuiz3	,726
Alt4	,726	Afet4	,691			Ajust4	,797	Ajuiz4	,802
Alt5	,681							Ajuiz5	,703

Fonte: dados da pesquisa (2012)

As comunalidades alcançadas permitem a manutenção de todas as variáveis na análise. Em seguida é apresentado quadro com a matriz rotacionada e a variância explicada por cada uma com os indicadores restantes.

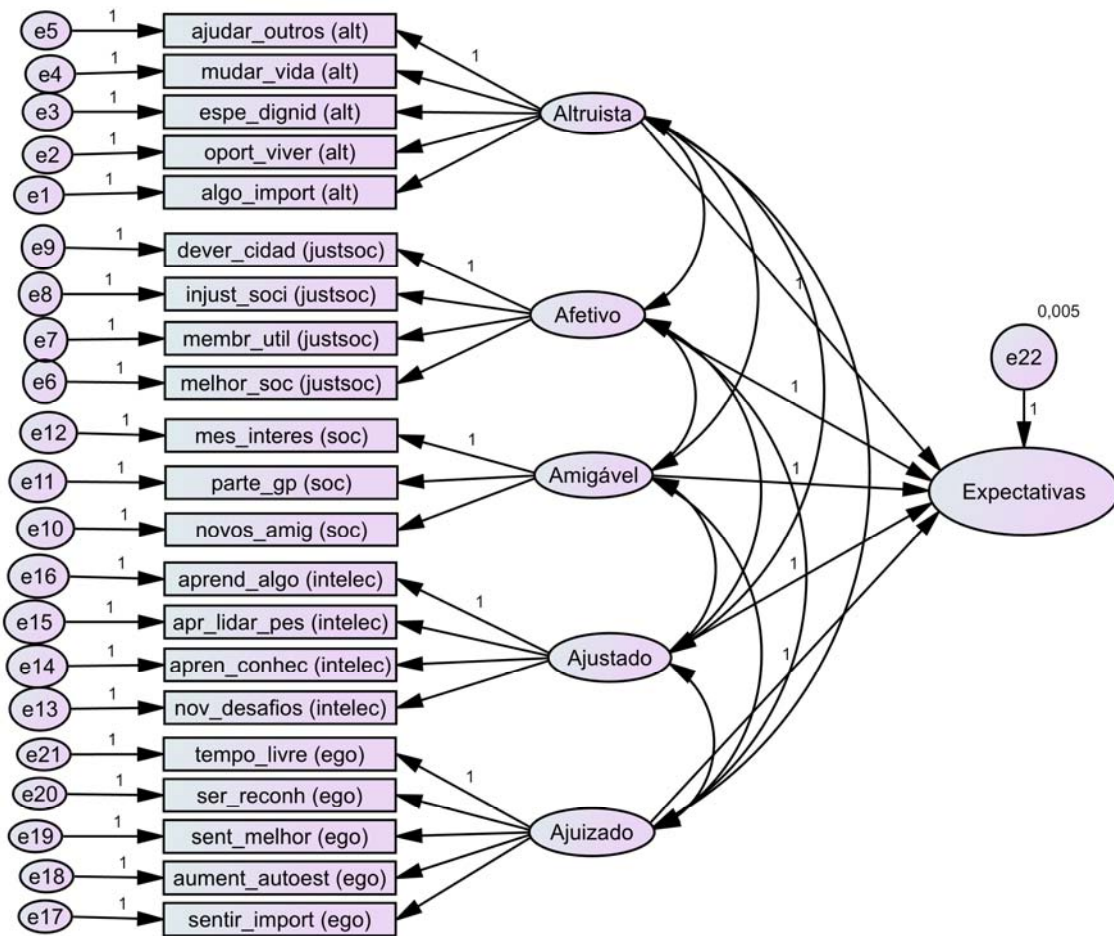
Tabela 43 Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Ajuizado

Altruísta		Afetivo		Amigável		Ajustado	Expectativas	Ajuizado	Permanência
Alt1	,798	Afet1	,763	Amig1	,871	Ajust1	,924	Ajuiz1	,782
Alt2	,832	Afet2	,857	Amig2	,859	Ajust2	,883	Ajuiz2	,799
Alt3	,870	Afet3	,731	Amig3	,900	Ajust3	,855	Ajuiz3	,852
Alt4	,852	Afet4	,832			Ajust4	,797	Ajuiz4	,896
Alt5	,825							Ajuiz5	,838
Variância	70%		64%		77%		84%		70%

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Com a confirmação da existência dos constructos por meio da AF, passa-se á Modelagem das Equações Estruturais. O modelo a ser testado é o modelo aceito pela modelagem na fase exploratória. A exemplo do modelo exploratório este tem seis variáveis latentes e 21 variáveis observadas, conforme figura a seguir. Para esta análise não foram excluídos casos (*outliers*).

Figura 12: Modelo ajustado das Expectativas gerado na Fase Exploratória



Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Na tabela a seguir, são apresentadas as medidas de ajustamento, do modelo inicial e do reespecificado, que têm como referência os níveis de aceitação sugeridos por Hair et (2008).

Tabela 44: Medidas do ajustamento do modelo reespecificado das expectativas do voluntário comparado ao modelo inicial especificado

Índices	Resultados		Nível de aceitação
	Modelo Inicial	Modelo Reespecificado	
Qui-quadrado	607,156	404,694	-
Graus de liberdade (g.l.)	179	171	Maior que 1
Nível de probabilidade	,000	,000	Acima de 0,05
Medidas absolutas de ajustamento			
Raiz do erro quadrático médio aproximado (RMSEA)	0,08	0,06	Inferior a 0,08
Índice da bondade do ajustamento (GFI)	,868	,906	Acima de 0,90
Qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$)	3,39	2,36	Entre 0 e 3
Medidas incrementais de ajustamento			
Índice de ajustamento comparativo (CFI)	,917	,955	Acima de 0,90
Índice de ajustamento normalizado (NFI)	,887	,925	Acima de 0,90
Índice de ajustamento Tucker-Lewis (TLI)	,903	,944	Acima de 0,90
Medidas de parcimônia de ajustamento			
Índice de parcimônia ajustado (PGFI)	,672	,671	acima de 0,60
Índice de parcimônia normalizado (PNFI)	,756	,753	acima de 0,60
Índice de parcimônia comparativo (PCFI)	,782	,777	acima de 0,60

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Os resultados alcançados pelo CFI = ,915 (a exemplo da primeira rotação do modelo de expectativas) indicam um bom ajustamento, entretanto esse valor isoladamente não garante a aceitação do modelo. Isto ocorreu por que os valores do RMSEA = 0,08; GFI = ,868 e o Qui-quadrado normalizado = 3,39 não alcançaram bons índices. Isto demonstra um ajuste pobre do modelo aos dados amostrais, indicando, portanto, que o modelo deve ser reespecificado.

Assim passou-se à observação dos índices de modificação sugeridos pelo *software*. Estes índices auxiliam a detectar mudanças na especificação do modelo, que caso sejam executadas, melhorariam os resultados obtidos. Desta forma, foram correlacionados os erros de variáveis observadas que estavam agrupadas em um mesmo fator, pois todas tem um sentido semântico semelhante, conforme tabela a seguir.

Tabela 45: correlações executadas no modelo confirmatório das expectativas do voluntário

e20	<-->	e21
Ser reconhecido		Preencher tempo livre
e17	<-->	e20
Me sentir importante		Ser reconhecido
e15	<-->	e13
Aprender a lidar com pessoas		Buscar novos desafios
e6	<-->	e9
Cumprir o dever de cidadão		Colaborar com a melhoria social
e7	<-->	e9
Reduzir injustiças sociais		Colaborar com a melhoria social
e3	<-->	e5
Levar esperança aos menos favorecidos		Fazer algo importante
e6	<-->	e8
Cumprir o dever de cidadão		Ser membro útil na comunidade que vivo
e4	<-->	e5
Permitir que as pessoas tenham oportunidade de viver		Fazer algo importante

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Antes da decisão de aceitação ou rejeição do modelo deve ser verificada a sua validação. Para tanto, Hair et al (2005) sugere que seja avaliada a confiabilidade composta do constructo e a sua variância extraída. Primeiro, calculou-se a confiabilidade composta e a variância extraída, em seguida, a validade convergente e a validade discriminante do modelo reespecificado. Hair et al (2005) recomenda que a estimativa para a confiabilidade dos construtos deve apresentar valores de referência iguais ou superiores a 0,70 e para a variância extraída o limite recomendável deve ser um valor igual ou superior a 0,50. Neste sentido, a tabela a seguir apresenta dados importantes que servem de subsídio para a análise do modelo em tela. Nela estão dispostos os dados da confiabilidade composta e da variância extraída pelo constructo, as relações entre o indicadores e o constructo (variáveis observadas e latente), a validade convergente, e finalmente o coeficiente de estimação R^2 .

Tabela 46: Estimativas do modelo reespecificado das expectativas do trabalhador voluntario

Confiabilidade ¹ e Validade ²	Constructos (relações lineares)	Estimativa não padronizada	S.E.	C.R. ³	Estimativa padronizada	Estimação (R2)	p-value
Confiabilidade Composta 0,93 Variância extraída 0,65	alt1 <--- Altruísta	1			0,706	0,498	
	alt2 <--- Altruísta	1,447	0,105	13,786	0,776	0,602	***
	alt3 <--- Altruísta	1,53	0,102	15,068	0,835	0,697	***
	alt4 <--- Altruísta	1,499	0,11	13,682	0,812	0,659	***
	alt5 <--- Altruísta	1,502	0,114	13,12	0,792		
Confiabilidade Composta 0,84 Variância extraída 0,57	afet1 <--- Afetivo	1			0,8	0,640	
	afet2 <--- Afetivo	0,888	0,076	11,721	0,714	0,510	***
	afet3 <--- Afetivo	0,887	0,083	10,691	0,745	0,555	***
	afet4 <--- Afetivo	0,885	0,076	11,599	0,737	0,543	***
Confiabilidade Composta 0,85 Variância extraída 0,65	amig1 <--- Amigável	1			0,822	0,676	
	amig2 <--- Amigável	0,948	0,064	14,777	0,752	0,566	***
	amig3 <--- Amigável	1,046	0,062	16,829	0,852	0,726	***
Confiabilidade Composta 0,87 Variância extraída 0,64	ajust1 <--- Ajustado	1			0,882	0,778	
	ajust2 <--- Ajustado	1,085	0,038	28,673	0,955	0,912	***
	ajust3 <--- Ajustado	1,019	0,04	25,282	0,892	0,796	***
	ajust4 <--- Ajustado	1,015	0,046	22,236	0,858	0,736	***
Confiabilidade Composta 0,87 Variância extraída 0,59	ajuiz1 <--- Ajuizado	1			0,602	0,362	
	ajuiz2 <--- Ajuizado	1,004	0,067	14,901	0,611	0,373	***
	ajuiz3 <--- Ajuizado	1,847	0,145	12,695	0,869	0,755	***
	ajuiz4 <--- Ajuizado	1,895	0,144	13,184	0,951	0,904	***
	ajuiz5 <--- Ajuizado	1,468	0,124	11,798	0,77	0,593	***
	Expec <--- Altruísta	1			0,112	0,013	
	Expec <--- Afetivo	1			0,233	0,054	
	Expec <--- Amigável	1			0,33	0,109	
	Expec <--- Ajustado	1			0,369	0,136	
	Expec <--- Ajuizado	1			0,277	0,077	

(¹)consideram-se aceitáveis valores superiores a 0,70 (Hair, 2005)

(²) consideram-se aceitáveis valores superiores a 0,50 (Hair, 2005)

(³) aceitam-se valores $t > 2,58$, implica p-valor $< 0,01$. (teste t)

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

De modo geral, foram alcançados bons resultados. A confiabilidade composta dos cinco constructos em teste apresentam consistência interna em níveis considerados muito bons (entre 0,84 a 0,93). Significa dizer que as variáveis observáveis Alt1 a Alt5 pertencem ao constructo Altruísta, e assim nos demais constructos. Esta constatação é reforçada pelos valores da validade convergente.

A variância extraída dos constructos excedeu o valor de 0,50 (entre 0,70 e 0,74), significando que a variância dos indicadores é explicada pelos construtos em questão. Por fim os valores alcançados pelos indicadores nos seus coeficientes de determinação (R^2) ajudam na aceitação do modelo. Para Hair et al (2005) quanto maior o valor de R^2 (que varia de 0 a 1), maior o poder de explicação, e portanto, melhor a previsão da variável dependente, no caso deste estudo, aos constructos Altruísta e os demais.

Em seguida passa-se à avaliação da validade discriminante. Marôco (2010) afirma que essa análise verifica se o construto estudado não está correlacionado com construtos que operacionalizam fatores diferentes e, portanto, os itens que refletem uma variável latente não estão correlacionados com outros fatores. Para tanto é feita a comparação da variância extraída de um constructo e de sua variância compartilhada com os demais. A tabela a seguir traz os resultados desta análise.

Tabela 47: Matriz de variâncias extraídas e compartilhadas dos constructos

	Altruísta	Afetivo	Amigável	Ajustado	Ajuizado
Altruísta	0,650				
Afetivo	0,230	0,570			
Amigável	0,031	0,280	0,650		
Ajustado	0,040	0,310	0,490	0,640	
Ajuizado	0,000	0,100	0,130	0,160	0,590

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

A combinação dos resultados da validade discriminante permite afirmar que cada constructo é diferente dos demais, pois apresenta maiores valores nas variâncias extraídas individualmente do que os valores compartilhados. Conforme os resultados alcançados após a reespecificação do modelo de expectativas do trabalho voluntário pode-se assumir que ele está ajustado e confirma o modelo especificado na fase exploratória.

APÊNDICE 10: Resultados fase confirmatória do modelo dos motivos de entrada do voluntário

Aqui serão apresentados os resultados da fase confirmatória do modelo dos motivos de entrada do voluntário na Pastoral da Criança. Será iniciada com os resultados de consistência interna dos indicadores, depois com a análise fatorial (Teste KMO, Matriz Anti-imagem, Comunalidades, Matriz rotacionada e Variância explicada). Por fim, são descritos os resultados da Modelagem de Equações Estruturais (Medidas de Ajustamento, Estimativas do Modelo e Validade discriminante)

Antes de iniciar a apresentação dos resultados da AF, serão apresentados os valores relativos à confiabilidade. Para Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) a confiabilidade é o grau em que uma escala produz resultados consistentes entre as medidas, sendo o Alfa de Cronbach, o teste que mede a consistência interna dos dados. Hair et al. (2005) afirma que o limite de aceitabilidade é de, pelo menos, valores de 0,60.

Tabela 48: Consistência interna dos indicadores

Variável Latente	Alfa de Cronbach
	Expectativa
Altruísta	.854
Afetivo	.808
Amigável	.882
Ajustado	.808
Ajuizado	.913

Fonte: dados da pesquisa (2012)

Os resultados do teste do Alfa de Cronbach podem ser considerados muito bons. Assim pode-se atestar que o questionário é consistente e não há necessidade de exclusão de nenhuma variável do questionário, baseado nestes resultados. Em seguida, o teste KMO atestou que a amostra em todos os constructos é adequada para passar pela análise fatorial, conforme quadro a seguir.

Tabela 49: KMO e Teste de Bartlett do construto "Altruísta"

Teste	Altruísta	Afetivo	Amigável	Ajustado	Ajuizado
KMO	0.858	0.781	0.738	0.847	0.879
Teste de esfericidade de Bartlett - Aprox Qui-quadrado	976.747	459.950	588.725	1406.522	1205.261
Df	10	6	3	6	10
Sig.	,000	,000	,000	,000	,000

Fonte: dados da pesquisa (2012)

Já as Matrizes Anti-imagem indicaram que o poder de explicação dos fatores em cada variável utilizada, com valores acima de 0,702. Para Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) valores abaixo de 0,50 são considerados muito pequenos para análise e nesse caso, as variáveis deveriam ser retiradas da análise, o que não foi o caso desta amostra. Quanto às comunalidades os valores podem ser observados no quadro a seguir.

Tabela 50: Comunalidades do modelo de expectativas - Constructos e Valores

Altruísta		Afetivo		Amigável		Ajustado		Ajuizado	
Alt1	,798	Afet1	,618	Amig1	,793	Ajust1	,905	Ajuiz1	,696
Alt2	,737	Afet2	,652	Amig2	,840	Ajust2	,845	Ajuiz2	,813
Alt3	,600	Afet3	,651	Amig3	,794	Ajust3	,889	Ajuiz3	,721
Alt4	,776	Afet4	,624			Ajust4	,759	Ajuiz4	,745
Alt5	,462							Ajuiz5	,733

Fonte: dados da pesquisa (2012)

As comunalidades alcançadas permitem a manutenção de todas as variáveis na análise. Por fim, é apresentado quadro com a matriz rotacionada e a variância explicada por cada uma com os indicadores restantes.

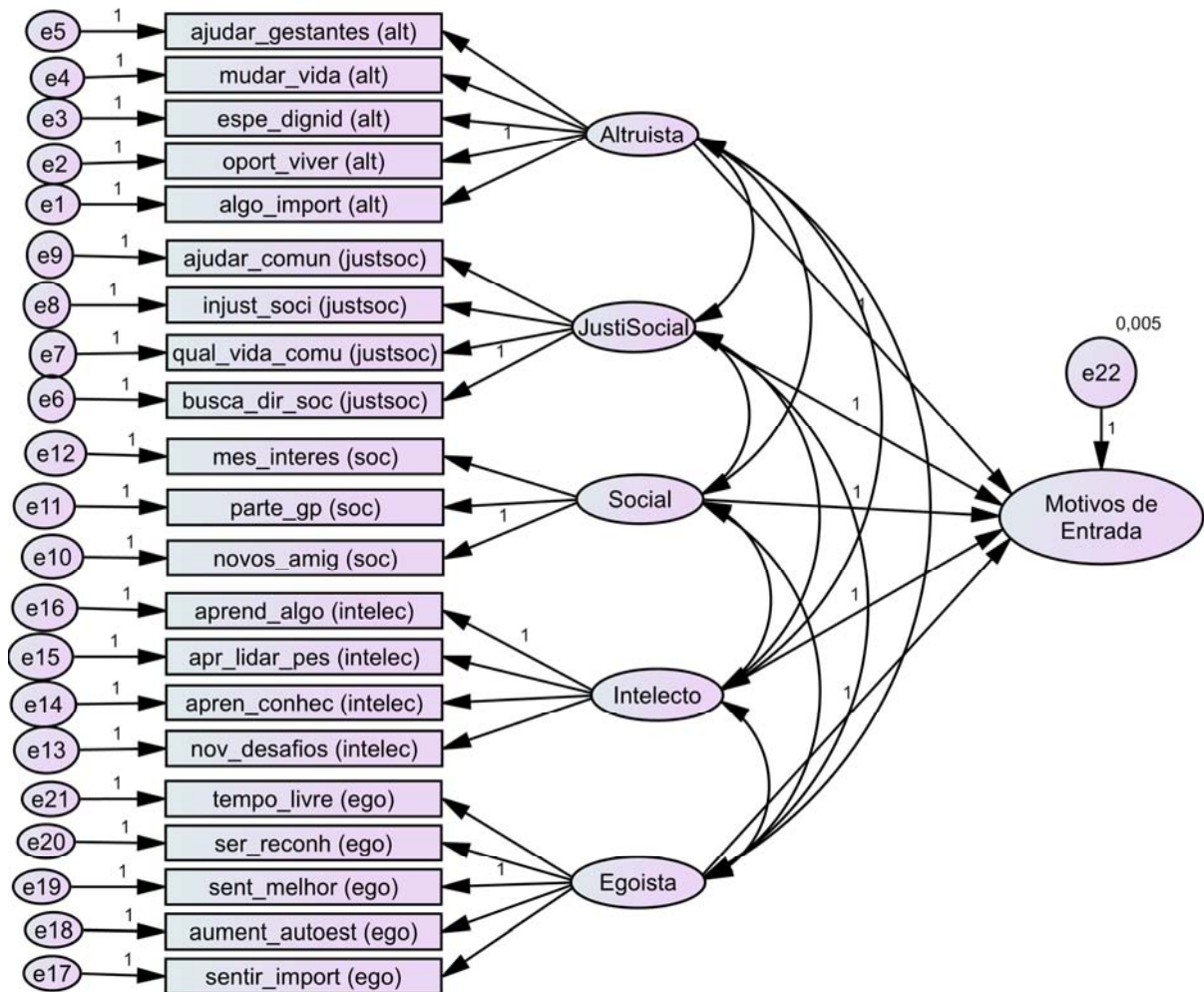
Tabela 51 Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Ajuizado

Altruísta		Afetivo		Amigável		Ajustado		Ajuizado	
Alt1	,893	Afet1	,786	Amig1	,891	Ajust1	,951	Ajuiz1	,834
Alt2	,858	Afet2	,808	Amig2	,916	Ajust2	,919	Ajuiz2	,902
Alt3	,775	Afet3	,807	Amig3	,891	Ajust3	,943	Ajuiz3	,849
Alt4	,881	Afet4	,790			Ajust4	,871	Ajuiz4	,863
Alt5	,680							Ajuiz5	,856
Variância	67%		64%		81%		85%		74%

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Com a confirmação da existência dos constructos por meio da AF, passa-se á Modelagem das Equações Estruturais. O modelo a ser testado é o modelo aceito pela modelagem na fase exploratória. A exemplo do anterior este modelo tem seis variáveis latentes e 20 variáveis observadas, conforme figura a seguir. Para esta análise foram excluídos três casos (*outliers*) por apresentarem valores extremos da distância de Mahalanobis (D2).

Figura 13: Modelo ajustado dos Motivos de Entrada gerado na Fase Exploratória



Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Na tabela a seguir, são apresentadas as medidas de ajustamento, do modelo inicial e do reespecificado, que têm como referência os níveis de aceitação sugeridos por Hair et (2008).

Tabela 52: Estimativas do modelo reespecificado das expectativas do trabalhador voluntario

Índices	Resultados		Nível de aceitação
	Modelo Inicial	Modelo Reespecificado	
Qui-quadrado	593,293	417,032	-
Graus de liberdade (g.l.)	160	164	Maior que 1
Nível de probabilidade	,000	,000	Acima de 0,05
Medidas absolutas de ajustamento			
Raiz do erro quadrático médio aproximado (RMSEA)	0,08	0,06	Inferior a 0,08
Índice da bondade do ajustamento (GFI)	,857	,900	Acima de 0,90
Qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$)	3,70	2,54	Entre 0 e 3
Medidas incrementais de ajustamento			
Índice de ajustamento comparativo (CFI)	,923	,952	Acima de 0,90
Índice de ajustamento normalizado (NFI)	,898	,924	Acima de 0,90
Índice de ajustamento Tucker-Lewis (TLI)	,908	,938	Acima de 0,90
Medidas de parcimônia de ajustamento			
Índice de parcimônia ajustado (PGFI)	,653	,639	acima de 0,60
Índice de parcimônia normalizado (PNFI)	,756	,721	acima de 0,60
Índice de parcimônia comparativo (PCFI)	,777	,743	acima de 0,60

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Os resultados alcançados pelo CFI = ,915 (a exemplo da primeira rotação do modelo dos motivos de entrada) indicam um bom ajustamento, entretanto esse valor isoladamente não garante a aceitação do modelo. Isto ocorreu por que os valores do RMSEA = 0,08; GFI = ,857 e o Qui-quadrado normalizado = 3,70 não alcançaram bons índices o que demonstra um ajuste pobre do modelo aos dados amostrais, indicando, portanto, que o modelo deve ser reespecificado.

Assim passou-se à observação dos índices de modificação sugeridos pelo *software*. Estes índices auxiliam a detectar mudanças na especificação do modelo, que caso sejam executadas, melhorariam os resultados obtidos. Desta forma, foram correlacionados os erros de variáveis observadas que estavam agrupadas em um mesmo fator, pois todas tem um sentido semântico semelhante, conforme tabela a seguir. Também foram correlacionados erros de mensuração de variáveis observadas em fatores distintos. A mesma justificativa adotada para esta decisão no modelo exploratório, foi adotada aqui.

Tabela 53: correlações executadas no modelo confirmatório dos motivos de entrada do voluntário

e10	<-->	e12
Entrei na Pastoral para fazer novos amigos		Entrei na Pastoral para fazer parte de um grupo
e20	<-->	e21
Entrei na Pastoral para ser reconhecido		Entrei na Pastoral para preencher tempo livre
e2	<-->	e3
Entrei na Pastoral para permitir que as crianças tenham oportunidade de viver		Entrei na Pastoral para levar esperança e dignidade aos menos favorecidos
e6	<-->	e8
Entrei na Pastoral para colaborar na busca dos direitos sociais da comunidade		Entrei na Pastoral para reduzir injustiças sociais na minha comunidade
e17	<-->	e20
Entrei na Pastoral para me sentir importante		Entrei na Pastoral para ser reconhecido
e19	<-->	e11
Entrei na Pastoral para sentir-me melhor como pessoa		Entrei na Pastoral para fazer parte de um grupo
e18	<-->	e10
Entrei na Pastoral para aumentar minha autoestima		Entrei na Pastoral para fazer novos amigos
e16	<-->	e10
Entrei na Pastoral para aprender a lidar com pessoas		Entrei na Pastoral para fazer novos amigos
e15	<-->	e12
Entrei na Pastoral para aprender a lidar com pessoas		Entrei na Pastoral para conhecer pessoas com mesmos interesses
e14	<-->	e13
Entrei na Pastoral para aprender novos conhecimentos		Entrei na Pastoral para aprender algo
e17	<-->	e19
Entrei na Pastoral para me sentir importante		Entrei na Pastoral para sentir-me melhor como pessoa
e18	<-->	e20
Entrei na Pastoral para aumentar minha autoestima		Entrei na Pastoral para ser reconhecido
e19	<-->	e21
Entrei na Pastoral para sentir-me melhor como pessoa		Entrei na Pastoral para preencher tempo livre
e4	<-->	e1
Entrei na Pastoral para mudar a vida das pessoas		Entrei na Pastoral para fazer algo importante
e14	<-->	e11
Entrei na Pastoral para aprender novos conhecimentos		Entrei na Pastoral para fazer parte de um grupo

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Antes da decisão de aceitação ou rejeição do modelo deve ser verificada a sua validação. Para tanto, Hair et al (2005) sugere que seja avaliada a confiabilidade composta do

constructo e a sua variância extraída. Primeiro, calculou-se a confiabilidade composta e a variância extraída, em seguida, a validade convergente e a validade discriminante do modelo reespecificado. Hair et al (2005) recomenda que a estimativa para a confiabilidade dos construtos deve apresentar valores de referência iguais ou superiores a 0,70 e para a variância extraída o limite recomendável deve ser um valor igual ou superior a 0,50. Neste sentido, a tabela a seguir requer especial atenção, pois ela apresenta dados importantes que servem de subsídio para a análise do modelo em tela. Nela estão dispostos os dados da confiabilidade composta e da variância extraída pelo constructo, as relações entre o indicadores e o constructo (variáveis observadas e latente), a validade convergente, e finalmente o coeficiente de estimação R^2 .

Tabela 54: Estimativas do modelo reespecificado dos Motivos de Entrada do trabalhador voluntário

Confiabilidade e Validade	Constructos (relações lineares)		Estimativa não padronizada	S.E.	C.R.	Estimativa padronizada	Estimação (R2)	p-value
Confiabilidade 0,833 Variância extraída 0,504	alt1	<--- Altruísta	1,021	0,08	13,126	0,777	0,604	
	alt2	<--- Altruísta	1,383	0,11	13,073	0,831	0,691	***
	alt3	<--- Altruísta	0,826	0,07	12,286	0,57	0,325	***
	alt4	<--- Altruísta	1			0,72	0,518	***
	alt5	<--- Altruísta	1,364	0,14	9,998	0,622	0,387	
Confiabilidade Composta 0,785 Variância extraída 0,482	afet1	<--- Afetivo	1,108	0,11	9,878	0,73	0,533	
	afet2	<--- Afetivo	0,988	0,09	11,055	0,587	0,345	***
	afet3	<--- Afetivo	1,217	0,12	10,096	0,829	0,687	***
	afet4	<--- Afetivo	1			0,604	0,365	***
Confiabilidade Composta 0,871 Variância extraída 0,692	amig1	<--- Amigável	1,178	0,07	17,731	0,875	0,766	
	amig2	<--- Amigável	1,161	0,06	20,594	0,833	0,694	***
	amig3	<--- Amigável	1			0,787	0,619	***
Confiabilidade Composta 0,975 Variância extraída 0,813	ajust1	<--- Ajustado	1			0,942	0,887	
	ajust2	<--- Ajustado	0,966	0,04	27,562	0,872	0,760	***
	ajust3	<--- Ajustado	0,999	0,03	35,153	0,948	0,899	***
	ajust4	<--- Ajustado	1,037	0,04	24,253	0,841	0,707	***
Confiabilidade Composta 0,911 Variância extraída 0,662	ajuiz1	<--- Ajuizado	0,822	0,05	15,778	0,779	0,607	
	ajuiz2	<--- Ajuizado	0,775	0,05	14,662	0,735	0,540	***
	ajuiz3	<--- Ajuizado	1			0,931	0,867	***
	ajuiz4	<--- Ajuizado	0,858	0,05	16,482	0,784	0,615	***
	ajuiz5	<--- Ajuizado	0,882	0,05	16,583	0,827	0,684	***
	Expec	<--- Altruísta	1			0,111	0,012	
	Expec	<--- Afetivo	1			0,289	0,084	
	Expec	<--- Amigável	1			0,327	0,107	
	Expec	<--- Ajustado	1			0,432	0,187	
	Expec	<--- Ajuizado	1			0,068	0,005	

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

De modo geral, foram alcançados bons resultados. A confiabilidade composta dos cinco constructos em teste apresentam consistência interna em níveis considerados muito bons (entre 0,79 a 0,93). Significa dizer que as variáveis observáveis Alt1 a Alt5 pertencem ao constructo Altruísta, e assim nos demais constructos. Esta constatação é reforçada pelos valores da validade convergente.

A variância extraída dos constructos excedeu o valor de 0,50 (entre 0,70 e 0,74), significando que a variância dos indicadores é explicada pelos construtos em questão. Por fim os valores alcançados pelos indicadores nos seus coeficientes de determinação (R^2) ajudam na aceitação do modelo. Para Hair et al (2005) quanto maior o valor de R^2 (que varia de 0 a 1), maior o poder de explicação, e portanto, melhor a previsão da variável dependente, no caso deste estudo, aos constructos Altruísta e os demais.

Em seguida passa-se à avaliação da validade discriminante. Marôco (2010) afirma que essa análise verifica se o construto estudado não está correlacionado com construtos que operacionalizam fatores diferentes e, portanto, os itens que refletem uma variável latente não estão correlacionados com outros fatores. Para tanto é feita a comparação da variância extraída de um constructo e de sua variância compartilhada com os demais. A tabela a seguir traz os resultados desta análise.

Tabela 55: Matriz de variâncias extraídas e compartilhadas dos constructos

	Altruísta	Afetivo	Amigável	Ajustado	Ajuizado
Altruísta	0,504				
Afetivo	0,230	0,482			
Amigável	0,031	0,280	0,692		
Ajustado	0,040	0,310	0,490	0,813	
Ajuizado	0,000	0,100	0,130	0,160	0,662

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

A combinação dos resultados da validade discriminante permite afirmar que cada constructo é diferente dos demais, pois apresenta maiores valores nas variâncias extraídas individualmente do que os valores compartilhados. Conforme os resultados alcançados após a reespecificação do modelo de expectativas do trabalho voluntário pode-se assumir que ele está ajustado e confirma o modelo especificado na fase exploratória.

APÊNDICE 11: Resultados fase confirmatória do modelo dos motivos para permanência do voluntário

Aqui serão apresentados os resultados da fase confirmatória do modelo dos motivos de permanência do voluntário na Pastoral da Criança. Será iniciada com os resultados de consistência interna dos indicadores, depois com a análise fatorial (Teste KMO, Matriz Anti-imagem, Comunalidades, Matriz rotacionada e Variância explicada). Por fim, são descritos os resultados da Modelagem de Equações Estruturais (Medidas de Ajustamento, Estimativas do Modelo e Validade discriminante)

Antes de iniciar a apresentação dos resultados da AF, serão apresentados os valores relativos à confiabilidade. Para Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) a confiabilidade é o grau em que uma escala produz resultados consistentes entre as medidas, sendo o Alfa de Cronbach, o teste que mede a consistência interna dos dados. Hair et al. (2005) afirma que o limite de aceitabilidade é de, pelo menos, valores de 0,60.

Tabela 56: Consistência interna dos indicadores

Variável Latente	Alfa de Cronbach
	Expectativa
Altruísta	.939
Afetivo	.954
Amigável	.912
Ajustado	.954
Ajuizado	.948

Fonte: dados da pesquisa (2012)

Os resultados do teste do Alfa de Cronbach podem ser considerados muito bons. Assim pode-se atestar que o questionário é consistente e não há necessidade de exclusão de nenhuma variável do questionário, baseado nestes resultados. Em seguida, o teste KMO atestou que a amostra em todos os constructos é adequada para passar pela análise fatorial, conforme quadro a seguir.

Tabela 57: KMO e Teste de Bartlett do construto "Altruísta

Teste	Altruísta	Afetivo	Amigável	Ajustado	Ajuizado
KMO	0.880	0.854	0.725	0.870	0.858
Teste de esfericidade de Barlett - Aprox Qui-quadrado	1436.713	1382.766	700.860	1837.055	1816.032
Df	10	6	3	6	10
Sig.	,000	,000	,000	,000	,000

Fonte: dados da pesquisa (2012)

Já as Matrizes Anti-imagem indicaram que o poder de explicação dos fatores em cada variável utilizada, com valores acima de 0,663. Para Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) valores abaixo de 0,50 são considerados muito pequenos para análise e nesse caso, as variáveis deveriam ser retiradas da análise, o que não foi o caso desta amostra. Quanto às comunalidades os valores podem ser observados no quadro a seguir.

Tabela 58: Comunalidades do modelo de expectativas - Constructos e Valores

Altruísta		Afetivo		Amigável		Ajustado		Ajuizado	
Alt1	,790	Afet1	,835	Amig1	,805	Ajust1	,926	Ajuiz1	,702
Alt2	,753	Afet2	,870	Amig2	,903	Ajust2	,934	Ajuiz2	,863
Alt3	,830	Afet3	,919	Amig3	,851	Ajust3	,955	Ajuiz3	,882
Alt4	,848	Afet4	,889			Ajust4	,872	Ajuiz4	,913
Alt5	,819							Ajuiz5	,808

Fonte: dados da pesquisa (2012)

As comunalidades alcançadas permitem a manutenção de todas as variáveis na análise. Em seguida, é apresentada tabela com a matriz rotacionada e a variância explicada por cada uma com os indicadores restantes.

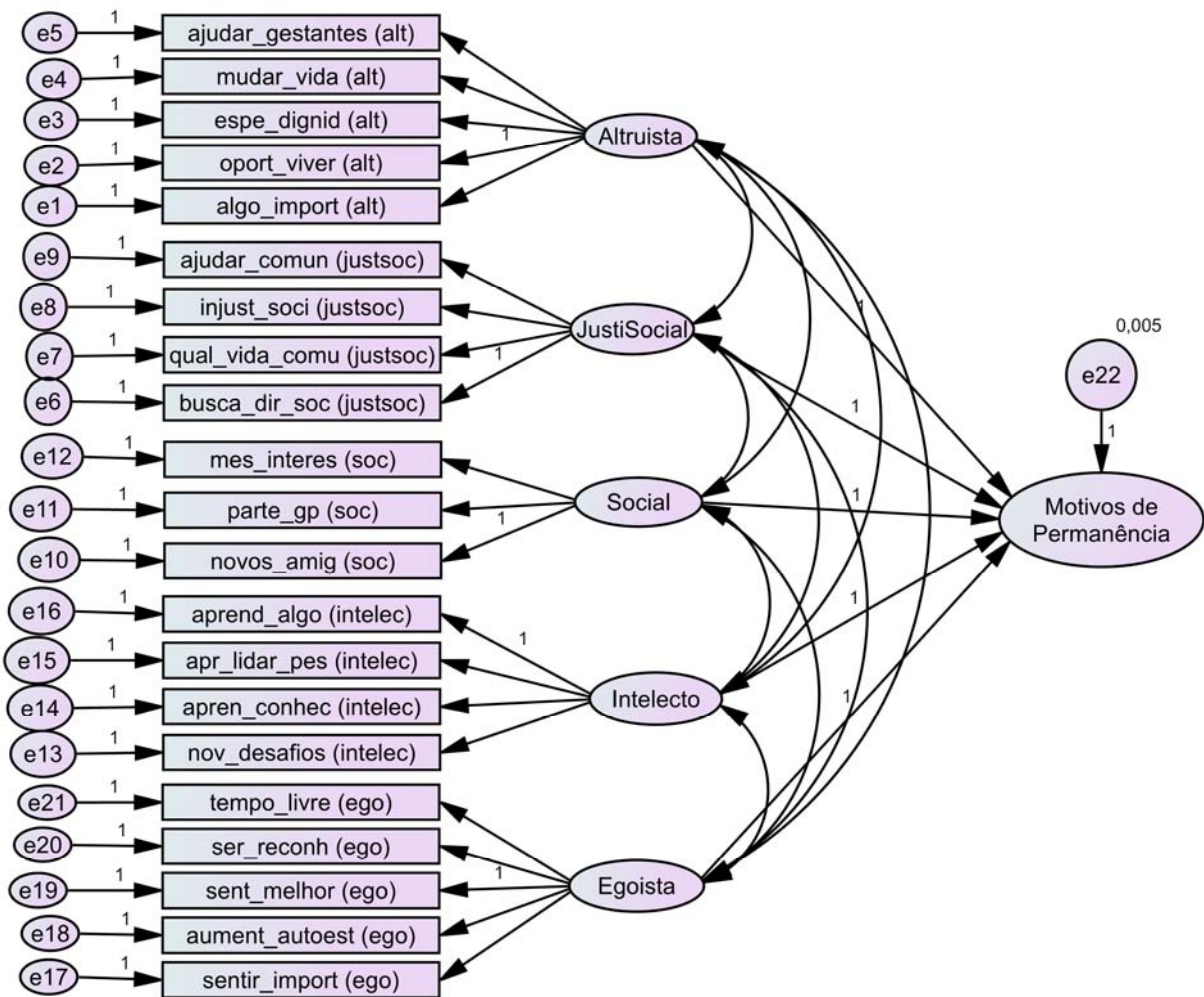
Tabela 59 Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Ajuizado

Altruísta		Afetivo		Amigável		Ajustado		Ajuizado	
Alt1	,889	Afet1	,914	Amig1	,897	Ajust1	,962	Ajuiz1	,838
Alt2	,868	Afet2	,933	Amig2	,950	Ajust2	,967	Ajuiz2	,929
Alt3	,911	Afet3	,959	Amig3	,922	Ajust3	,977	Ajuiz3	,939
Alt4	,921	Afet4	,943			Ajust4	,934	Ajuiz4	,955
Alt5	,905							Ajuiz5	,899
Variância	81%		88%		85%		92%		83%

Com a confirmação da existência dos constructos por meio da AF, passa-se á Modelagem das Equações Estruturais. O modelo a ser testado é o modelo aceito pela modelagem na fase exploratória. A exemplo do anterior este modelo tem seis variáveis

latentes e 20 variáveis observadas, conforme figura a seguir. Para esta análise foram excluídos vinte e seis casos (*outliers*) por apresentarem valores extremos da distância de Mahalanobis (D2).

Figura 14: Modelo ajustado dos Motivos de Permanência gerado na Fase Exploratória



Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Na tabela a seguir, são apresentadas as medidas de ajustamento, do modelo inicial e do reespecificado, que têm como referência os níveis de aceitação sugeridos por Hair et (2008)

Tabela 60: Estimativas do modelo reespecificado das expectativas do trabalhador voluntario

Índices	Resultados		Nível de aceitação
	Modelo Inicial	Modelo Reespecificado	
Qui-quadrado	765,679	407,780	-
Graus de liberdade (g.l.)	179	157	Maior que 1
Nível de probabilidade	,000	,000	Acima de 0,05
Medidas absolutas de ajustamento			
Raiz do erro quadrático médio aproximado (RMSEA)	0,10	0,07	Inferior a 0,08
Índice da bondade do ajustamento (GFI)	,823	,900	Acima de 0,90
Qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$)	4,27	2,59	Entre 0 e 3
Medidas incrementais de ajustamento			
Índice de ajustamento comparativo (CFI)	,932	,971	Acima de 0,90
Índice de ajustamento normalizado (NFI)	,913	,954	Acima de 0,90
Índice de ajustamento Tucker-Lewis (TLI)	,920	,961	Acima de 0,90
Medidas de parcimônia de ajustamento			
Índice de parcimônia ajustado (PGFI)	,637	,612	acima de 0,60
Índice de parcimônia normalizado (PNFI)	,778	,713	acima de 0,60
Índice de parcimônia comparativo (PCFI)	,794	,726	acima de 0,60

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Os resultados alcançados pelo CFI = ,932 indicam um bom ajustamento, entretanto esse valor isoladamente não garante a aceitação do modelo. Isto ocorreu por que os valores do RMSEA = 0,10; GFI = ,823 e o Qui-quadrado normalizado = 3,27 não alcançaram bons índices, o que demonstra um ajuste pobre do modelo aos dados amostrais, indicando, portanto, que o modelo deve ser reespecificado.

Assim passou-se à observação dos índices de modificação sugeridos pelo *software*. Estes índices auxiliam a detectar mudanças na especificação do modelo, que caso sejam executadas, melhorariam os resultados obtidos. Desta forma, foram correlacionados os erros de variáveis observadas que estavam agrupadas em um mesmo fator, pois todas tem um sentido semântico semelhante, conforme tabela a seguir. Também foram correlacionados erros de mensuração de variáveis observadas em fatores distintos. A mesma justificativa adotada para esta decisão no modelo exploratório, foi adotada aqui.

Tabela 61: correlações executadas no modelo confirmatório dos motivos de entrada do voluntário

e10		e12
Permaneço na Pastoral porque estou fazendo novos amigos	<-->	Porque estou tendo novos desafios e experiências
e20		e21
Permaneço na Pastoral porque estou com boa autoestima	<-->	Porque me sinto importante fazendo este trabalho
e19		e13
Porque estou me sentindo melhor como pessoa	<-->	Permaneço na Pastoral porque estou aprendendo algo
e7		e9
Porque me sinto importante fazendo este trabalho	<-->	Porque sinto que estou ajudando as comunidades
e3		e6
Por que tenho levado esperança e dignidade aos menos favorecidos	<-->	Por que vejo que as crianças tem tido oportunidade de viver
e4		e1
Por que vejo que as crianças tem tido oportunidade de viver	<-->	Permaneço por que tenho conseguido ajudar as gestantes, crianças e seus familiares
e1		e5
Permaneço por que tenho conseguido ajudar as gestantes, crianças e seus familiares	<-->	Por que considero meu trabalho importante
e17		e19
Porque me sinto importante fazendo este trabalho	<-->	Porque estou me sentindo melhor como pessoa
e16		e10
Permaneço na Pastoral porque estou aprendendo algo	<-->	Permaneço na Pastoral porque estou fazendo novos amigos
e14		e13
Permaneço na Pastoral Porque estou aprendendo algo	<-->	Porque estou tendo novos desafios e experiências
e7		e8
Porque me sinto importante fazendo este trabalho	<-->	Porque estou melhorando a qualidade de vida das comunidades
e15		e11
Porque estou aprendendo a lidar com pessoas	<-->	Porque sinto que estou fazendo parte de um grupo
e4		e8
Por que vejo que as crianças tem tido oportunidade de viver	<-->	Porque estou melhorando a qualidade de vida das comunidades
e9		e10
Porque sinto que estou ajudando as comunidades	<-->	Permaneço na Pastoral porque estou fazendo novos amigos
e13		e12
Porque estou tendo novos desafios e experiências	<-->	Porque estou com pessoas com os mesmos interesses
e9		e12
Porque sinto que estou ajudando as comunidades	<-->	Porque estou com pessoas com os mesmos interesses
e4		e9
Por que vejo que as crianças tem tido oportunidade de viver	<-->	Porque sinto que estou ajudando as comunidades

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Antes da decisão de aceitação ou rejeição do modelo deve ser verificada a sua validação. Para tanto, Hair et al (2005) sugere que seja avaliada a confiabilidade composta do constructo e a sua variância extraída. Primeiro, calculou-se a confiabilidade composta e a variância extraída, em seguida, a validade convergente e a validade discriminante do modelo reespecificado. Hair et al (2005) recomenda que a estimativa para a confiabilidade dos construtos deve apresentar valores de referência iguais ou superiores a 0,70 e para a variância extraída o limite recomendável deve ser um valor igual ou superior a 0,50. Neste sentido, a tabela a seguir requer especial atenção, pois ela apresenta dados importantes que servem de subsídio para a análise do modelo em tela. Nela estão dispostos os dados da confiabilidade composta e da variância extraída pelo constructo, as relações entre o indicadores e o constructo (variáveis observadas e latente), a validade convergente, e finalmente o coeficiente de estimação R^2 .

Tabela 62: Estimativas do modelo reespecificado das expectativas do trabalhador voluntario

Confiabilidade ¹ e Validade ²	Constructos (relações lineares)		Estimativa não padronizada	S.E.	C.R. ³	Estimativa padronizada	Estimação (R2)	p- value
Confiabilidade 0,961 Variância extraída 0,831	alt1	<--- Altruísta	0,909	0,044	20,493	0,833	0,694	
	alt2	<--- Altruísta	0,937	0,052	18,025	0,756	0,572	***
	alt3	<--- Altruísta	1,063	0,043	24,466	0,875	0,766	***
	alt4	<--- Altruísta	1			0,932	0,869	***
	alt5	<--- Altruísta	0,991	0,039	25,546	0,854	0,729	
Confiabilidade Composta 0,951 Variância extraída 0,831	afet1	<--- Afetivo	1			0,918	0,843	
	afet2	<--- Afetivo	0,968	0,048	20,052	0,842	0,709	***
	afet3	<--- Afetivo	1,017	0,041	24,557	0,885	0,783	***
	afet4	<--- Afetivo	1,105	0,047	23,696	1,01	1,020	***
Confiabilidade Composta 0,921 Variância extraída 0,801	amig1	<--- Amigável	0,883	0,04	22,081	0,841	0,707	
	amig2	<--- Amigável	1			0,919	0,845	***
	amig3	<--- Amigável	1,086	0,038	28,359	0,925	0,856	***
Confiabilidade Composta 0,971 Variância extraída 0,891	ajust1	<--- Ajustado	0,964	0,023	42,501	0,958	0,918	
	ajust2	<--- Ajustado	1			0,963	0,927	***
	ajust3	<--- Ajustado	0,984	0,021	45,809	0,969	0,939	***
	ajust4	<--- Ajustado	0,915	0,031	29,694	0,886	0,785	***
Confiabilidade Composta 0,941 Variância extraída 0,781	ajuiz1	<--- Ajuizado	0,798	0,045	17,927	0,727	0,529	
	ajuiz2	<--- Ajuizado	0,952	0,035	27,457	0,863	0,745	***
	ajuiz3	<--- Ajuizado	0,923	0,023	39,615	0,949	0,901	***
	ajuiz4	<--- Ajuizado	1			0,971	0,943	***
	ajuiz5	<--- Ajuizado	0,902	0,029	31,123	0,903	0,815	***
	Expec	<--- Altruísta	1			0,128	0,016	
	Expec	<--- Afetivo	1			0,171	0,029	
	Expec	<--- Amigável	1			0,229	0,052	
	Expec	<--- Ajustado	1			0,271	0,073	
	Expec	<--- Ajuizado	1			0,424	0,180	

(¹)consideram-se aceitáveis valores superiores a 0,70 (Hair, 2005)

(²) consideram-se aceitáveis valores superiores a 0,50 (Hair, 2005)

(³) aceitam-se valores $t > 2,58$, implica p-valor $< 0,01$. (teste t)

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

De modo geral, foram alcançados bons resultados. A confiabilidade composta dos cinco constructos em teste apresentam consistência interna em níveis considerados muito bons (entre 0,79 a 0,93). Significa dizer que as variáveis observáveis Alt1 a Alt5 pertencem ao

constructo Altruísta, e assim nos demais constructos. Esta constatação é reforçada pelos valores da validade convergente.

A variância extraída dos constructos excedeu o valor de 0,50 (entre 0,70 e 0,74), significando a variância dos indicadores é explicada pelos construtos em questão. Por fim os valores alcançados pelos indicadores nos seus coeficientes de determinação (R^2) ajudam na aceitação do modelo. Para Hair et al (2005) quanto maior o valor de R^2 (que varia de 0 a 1), maior o poder de explicação, e portanto, melhor a previsão da variável dependente, no caso deste estudo, aos constructos Altruísta e os demais.

Em seguida passa-se à avaliação da validade discriminante. Marôco (2010) afirma que essa análise verifica se o construto estudado não está correlacionado com construtos que operacionalizam fatores diferentes e, portanto, os itens que refletem uma variável latente não estão correlacionados com outros fatores. Para tanto é feita a comparação da variância extraída de um constructo e de sua variância compartilhada com os demais. A tabela a seguir traz os resultados desta análise.

Tabela 63: Matriz de variâncias extraídas e compartilhadas dos constructos

	Altruísta	Afetivo	Amigável	Ajustado	Ajuizado
Altruísta	0,830				
Afetivo	0,460	0,830			
Amigável	0,100	0,020	0,800		
Ajustado	0,020	0,020	0,730	0,890	
Ajuizado	0,010	0,020	0,360	0,350	0,780

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

A combinação dos resultados da validade discriminante permite afirmar que cada constructo é diferente dos demais, pois apresenta maiores valores nas variâncias extraídas individualmente do que os valores compartilhados. Conforme os resultados alcançados após a reespecificação do modelo de expectativas do trabalho voluntário pode-se assumir que ele está ajustado e confirma o modelo especificado na fase exploratória.

APÊNDICE 12: Resultados fase confirmatória do modelo dos motivos para saída do voluntário

Aqui serão apresentados os resultados da fase confirmatória do modelo dos motivos de saída do voluntário na Pastoral da Criança. Será iniciada com os resultados de consistência interna dos indicadores, depois com a análise fatorial (Teste KMO, Matriz Anti-imagem, Comunalidades, Matriz rotacionada e Variância explicada). Por fim, são descritos os resultados da Modelagem de Equações Estruturais (Medidas de Ajustamento, Estimativas do Modelo e Validade discriminante)

Antes de iniciar a apresentação dos resultados da AF, serão apresentados os valores relativos à confiabilidade. Para Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) a confiabilidade é o grau em que uma escala produz resultados consistentes entre as medidas, sendo o Alfa de Cronbach, o teste que mede a consistência interna dos dados. Hair et al. (2005) afirma que o limite de aceitabilidade é de, pelo menos, valores de 0,60.

Tabela 64: Consistência interna dos indicadores

Alfa de Cronbach	
Escassez de recursos	,883
Motivos religiosos	,928
Motivos pessoais	,815

Fonte: dados da pesquisa (2012)

Os resultados do teste do Alfa de Cronbach podem ser considerados muito bons. Assim pode-se atestar que o questionário é consistente e não há necessidade de exclusão de nenhuma variável do questionário, baseado nestes resultados. Em seguida, o teste KMO atestou que a amostra em todos os constructos é adequada para passar pela análise fatorial, conforme quadro a seguir.

Tabela 65: KMO e Teste de Bartlett do modelo dos motivos de saída

Teste	
KMO	0.692
Teste de esfericidade de Bartlett - Aprox Qui-quadrado	1743.153
Df	28
Sig.	,000

Fonte: dados da pesquisa (2012)

Já as Matrizes Anti-imagem indicaram que o poder de explicação dos fatores em cada variável utilizada, com valores acima de 0,519. Para Corrar, Paulo e Dias Filho (2007) valores abaixo de 0,50 são considerados muito pequenos para análise e nesse caso, as variáveis deveriam ser retiradas da análise, o que não foi o caso desta amostra. Quanto às comunalidades os valores podem ser observados no quadro a seguir.

Tabela 66: Comunalidades dos indicadores dos motivos de Saída

Indicadores	valores
recursos	,898
voluntários	,714
ap_governo	,890
fe_Deus	,931
amor_prox	,923
tempo	,770
bairro	,659
carga_trab	,820

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

As comunalidades alcançadas permitem a manutenção de todas as variáveis na análise. Por fim é apresentado quadro com a matriz rotacionada e a variância explicada por cada uma com os indicadores restantes.

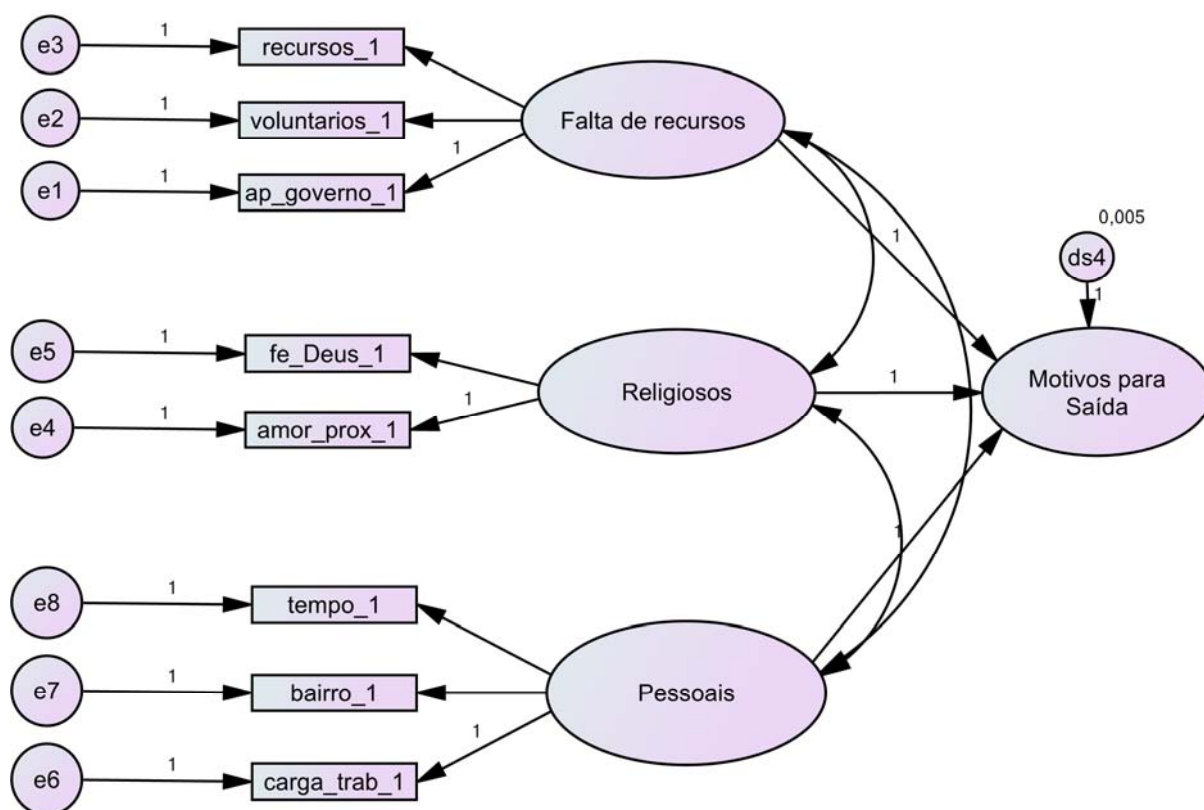
Tabela 67: Matriz rotacionada e a variância explicada do constructo Ajuizado

Indicadores	Escassez de recursos	Motivos Pessoais	Motivos religiosos
recursos	,941		
voluntários	,737	,414	
ap_governo	,927		
fe_Deus			0,961
amor_prox			0,958
tempo		,856	
bairro		,762	
carga_trab		,882	
<i>Eigenvalues</i>	3,4	1,8	1,3
% da variância explicada	43%	23%	17%
% da variância total explicada	83%		

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Com a confirmação da existência dos constructos por meio da AF, passa-se á Modelagem das Equações Estruturais. O modelo a ser testado é o modelo aceito pela modelagem na fase exploratória. A exemplo do anterior este modelo tem seis variáveis latentes e 20 variáveis observadas, conforme figura a seguir. Para esta análise foram excluídos cinco casos (*outliers*) por apresentarem valores extremos da distância de Mahalanobis (D2).

Figura 15: Modelo ajustado dos Motivos de Saída gerado na Fase Exploratória



Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Na tabela a seguir, são apresentadas as medidas de ajustamento, do modelo inicial e do reespecificado, que têm como referência os níveis de aceitação sugeridos por Hair et (2008)

Tabela 68: Estimativas do modelo reespecificado dos motivos de saída voluntario

Índices	Resultados		Nível de aceitação
	Modelo Inicial	Modelo Reespecificado	
Qui-quadrado	103,015	36,564	-
Graus de liberdade (g.l.)	17	14	Maior que 1
Nível de probabilidade	,000	,000	Acima de 0,05
Medidas absolutas de ajustamento			
Raiz do erro quadrático médio aproximado (RMSEA)	0,10	0,07	Inferior a 0,08
Índice da bondade do ajustamento (GFI)	,937	,975	Acima de 0,90
Qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$)	6,06	2,61	Entre 0 e 3
Medidas incrementais de ajustamento			
Índice de ajustamento comparativo (CFI)	,950	,983	Acima de 0,90
Índice de ajustamento normalizado (NFI)	,941	,973	Acima de 0,90
Índice de ajustamento Tucker-Lewis (TLI)	,918	,978	Acima de 0,90
Medidas de parcimônia de ajustamento			
Índice de parcimônia ajustado (PGFI)	,442	,379	acima de 0,60
Índice de parcimônia normalizado (PNFI)	,572	,489	acima de 0,60
Índice de parcimônia comparativo (PCFI)	,577	,493	acima de 0,60

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Os primeiros resultados alcançados pelo modelo estrutural em teste alcançaram bons resultados iniciais. Com exceção do RMSEA e do Qui-quadrado, os demais índices já apresentaram os níveis mínimos exigidos. Assim passou-se à observação dos índices de modificação sugeridos pelo *software*. Estes índices auxiliam a detectar mudanças na especificação do modelo, que caso sejam executadas, melhorariam os resultados obtidos. Desta forma, foram correlacionados os erros de variáveis observadas que estavam agrupadas em um mesmo fator, pois todas tem um sentido semântico semelhante, conforme tabela a seguir.

Tabela 69: correlações executadas no modelo confirmatório dos motivos de saída do voluntário

e1		e3
Eu sairia se a Pastoral não tivesse mais recursos.	<-->	Eu sairia da Pastoral por falta de apoio governamental.
e6		e7
Eu sairia da Pastoral por falta de tempo	<-->	Eu sairia se fosse residir em um bairro que não tenha Pastoral
e6		e8
Eu sairia da Pastoral por falta de tempo	<-->	Eu sairia se a Pastoral não tivesse mais recursos.

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

Antes da decisão de aceitação ou rejeição do modelo deve ser verificada a sua validação. Para tanto, Hair et al (2005) sugere que seja avaliada a confiabilidade composta do constructo e a sua variância extraída. Primeiro, calculou-se a confiabilidade composta e a variância extraída, em seguida, a validade convergente e a validade discriminante do modelo reespecificado. Hair et al (2005) recomenda que a estimativa para a confiabilidade dos construtos deve apresentar valores de referência iguais ou superiores a 0,70 e para a variância extraída o limite recomendável deve ser um valor igual ou superior a 0,50. Neste sentido, a tabela a seguir requer especial atenção, pois ela apresenta dados importantes que servem de subsídio para a análise do modelo em tela. Nela estão dispostos os dados da confiabilidade composta e da variância extraída pelo constructo, as relações entre o indicadores e o constructo (variáveis observadas e latente), a validade convergente, e finalmente o coeficiente de estimação R².

Tabela 70: Estimativas do modelo reespecificado dos motivos de saída do voluntario

Confiabilidade e Validade	Constructos (relações lineares)	Estimativa não padronizada	S.E.	C.R.	Estimativa padronizada	Estimação (R2)	p-value
Confiabilidade Composta 0,811 Variância extraída 0,601	ap_governo <--- Escassez de recursos	1,008	0,05	21,679	0,663	0,440	
	voluntários <--- Escassez de recursos	1,46	0,16	9,014	0,976	0,953	***
	recursos <--- Escassez de recursos	1			0,639	0,408	***
Confiabilidade Composta 0,924 Variância extraída 0,859	amor_prox <--- Religiosos	1,094	0,35	3,147	0,955	0,912	
	fe_Deus <--- Religiosos	1			0,898	0,806	***
Confiabilidade Composta 0,731 Variância extraída 0,474	carga_trab <--- Pessoais	1			0,651	0,424	
	bairro <--- Pessoais	1,287	0,14	9,095	0,743	0,552	***
	tempo <--- Pessoais	1,026	0,09	10,865	0,67	0,449	***
	Motivos para_Saída <--- Escassez de recursos	1			0,403	0,162	
	Motivos para_Saída <--- Religiosos	1			0,6	0,360	
	Motivos para_Saída <--- Pessoais	1			0,408	0,166	

(¹)consideram-se aceitáveis valores superiores a 0,70 (Hair, 2005)

(²) consideram-se aceitáveis valores superiores a 0,50 (Hair, 2005)

(³) aceitam-se valores t > 2,58, implica p-valor < 0,01. (teste t)

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

De modo geral foram alcançados bons resultados. A confiabilidade composta dos cinco constructos em teste apresentam consistência interna em níveis considerados muito bons (entre 0,76 a 0,81). Significa dizer que as variáveis observáveis pertencem aos respectivos constructos. Esta constatação é reforçada pelos valores da validade convergente.

A variância extraída dos constructos excedeu o valor de 0,50, (exceto no constructo "Motivos Pessoais" que alcançou um valor marginalmente menor que o recomendado), significando a variância dos indicadores é explicada pelos construtos em questão. Por fim os valores alcançados pelos indicadores nos seus coeficientes de determinação (R^2) ajudam na aceitação do modelo. Para Hair et al (2005) quanto maior o valor de R^2 (que varia de 0 a 1), maior o poder de explicação, e portanto, melhor a previsão da variável dependente, no caso deste estudo, aos constructos Altruísta e os demais.

Em seguida passa-se à avaliação da validade discriminante. Marôco (2010) afirma que essa análise verifica se o construto estudado não está correlacionado com construtos que operacionalizam fatores diferentes e, portanto, os itens que refletem uma variável latente não estão correlacionados com outros fatores. Para tanto é feita a comparação da variância extraída de um constructo e de sua variância compartilhada com os demais. A tabela a seguir traz os resultados desta análise.

Tabela 71: Matriz de variâncias extraídas e compartilhadas dos constructos

	Escassez de recursos	Motivos pessoais	Motivos Religiosos
Escassez de recursos	0,601		
Motivos pessoais	0,431	0,474	
Motivos Religiosos	0,007	0,010	0,859

Fonte: Dados da pesquisa (2012)

A combinação dos resultados da validade discriminante permite afirmar que cada constructo é diferente dos demais, pois apresenta maiores valores nas variâncias extraídas individualmente do que os valores compartilhados. Conforme os resultados alcançados após a reespecificação do modelo de expectativas do trabalho voluntário pode-se assumir que ele está ajustado e confirma o modelo especificado na fase exploratória.

APÊNDICE 13: Produção Acadêmica derivada das atividades executadas

Artigos publicados

Periódicos:

CAVALCANTE, C. E. ; SOUZA, W. J. de ; NASCIMENTO, M. A. A. ; CUNHA, A. S. R. da . Elementos do Trabalho Voluntário: Motivos e Expectativas na Pastoral da Criança de João Pessoa/PB. RECADM : Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, v. 10, p. 98-110, 2011

CAVALCANTE, C. E. ; SOUZA, W. J. de ; CUNHA, A. S. R. da ; NASCIMENTO, M. A. A. . Comportamento Organizacional no Trabalho Voluntário: Motivos, Perfis e Correlações na Pastoral da Criança. Estudos do CEPE (UNISC), v. 31, p. 97-132, 2010.

CAVALCANTE, C. E. ; SOUZA, W. J. de ; CUNHA, A. S. R. da ; NASCIMENTO, M. A. A.; FERNANDES, L. T. "Por que sou voluntário?": Etapa de construção de escala. Revista Pretexto. v. 2, 2012.

Eventos:

CAVALCANTE, C. E. ; SOUZA, W. J. de; FERNANDES, L. T. . "Why am I a volunteer?": Building a quantitative scale. 2011. ARNOVA's 40th Annual Conference.

CAVALCANTE, C. E. ; SOUZA, W. J. de ; CUNHA, A. S. R. da ; NASCIMENTO, M. A. A. . Por Que Sou Voluntário? : Etapa De Construção De Escala Quantitativa. In: Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social, 2011, Florianópolis. V Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social, 2011.

CAVALCANTE, C. E. ; SOUZA, W. J. de ; NASCIMENTO, M. A. A. ; CUNHA, A. S. R. da. Motivação No Trabalho Voluntário: Delineamento De Estudos No Brasil. In: Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social, 2011, Florianópolis. V Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social, 2011.

SOUZA, W. J. de ; CUNHA, A. S. R. da ; NASCIMENTO, M. A. A. ; CAVALCANTE, C. E. Elementos do Trabalho Voluntário: Motivos e Expectativas na Pastoral da Criança em João Pessoa/PB. In: Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social, 2010, Lavras/MG. Gestão Social e Gestão Publica - Interfaces e Delimitações, 2010.