

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO - DA

THÚLIO PHELIPE ANDRADE DO NASCIMENTO

MOTIVAÇÃO VOLUNTÁRIA:

**um estudo sobre os fatores motivacionais para a permanência dos
voluntários da Rede Feminina de Combate ao Câncer**

JOÃO PESSOA – PB

2016

THÚLIO PHELIPE ANDRADE DO NASCIMENTO

MOTIVAÇÃO VOLUNTÁRIA:

um estudo sobre os fatores motivacionais para a permanência dos voluntários da Rede Feminina de Combate ao Câncer

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, como requisito parcial à obtenção de grau de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Terceiro Setor.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Eduardo Cavalcante

JOÃO PESSOA – PB

2016

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

N244m Nascimento, Thúlio Phelipe Andrade do.
Motivação voluntária: um estudo sobre os fatores motivacionais para a permanência dos voluntários da Rede Feminina de Combate ao Câncer / Thúlio Phelipe Andrade do Nascimento – João Pessoa, 2016.

51f.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Eduardo Cavalcante.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – UFPB/CCSA.

1. Motivação – Trabalho. 2. Voluntariado – Saúde. 3. Terceiro setor.
I. Título.

UFPB/CCSA/BS

CDU: 658(043.2)

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Sara, minha companheira, que apesar das dificuldades sempre me apoiou. Também a minha família, que mesmo distante, faz parte do que sou hoje.

Agradeço ao meu orientador, professor Carlos Eduardo, por aceitar o desafio de me orientar, mesmo como tantas dificuldades que tive no decorrer do curso, principalmente em sua etapa final. Sem esquecer o GETS (Grupo de Estudo do Terceiro Setor) cujos colegas me acolheram dando-me as bases necessárias para o melhor entendimento do meu objeto de estudo, além de prestar grande serviço a sociedade por estudar o terceiro setor de forma tão zelosa, dando a importância que ele possui.

Agradeço aos amigos da turma 2009.1, mesmo que eu não tenha seguido no mesmo tempo, certamente a conclusão do curso foi em decorrência, também, dos amigos que consegui fazer na turma.

Agradeço a Universidade Federal da Paraíba, por poder proporcionar a realização de um curso tão importante para a sociedade, dando-me conhecimento para ser aplicado, tanto onde trabalho, quanto na minha vida pessoal. Além de me proporcionar, por meio deste curso, possibilidade de crescimento profissional e pessoal.

Por fim, agradeço a todos os professores que contribuíram para todo o conhecimento adquirido, independente do grau do conhecimento proporcionado e/ou absorvido, todos foram de grande importância para a conclusão deste curso.

RESUMO

No presente estudo, é proposto um modelo que identifique os motivos para permanência do voluntariado em organizações do terceiro setor, não lucrativas ou não governamentais. O local escolhido para a pesquisa foi a Rede Feminina de Combate ao Câncer – Organização que visa o acolhimento de pacientes e familiares de indivíduos detentores de neoplasias – esta instituição tem como base o Hospital Napoleão Laureano, bem como, uma casa de acolhimento. Já no referencial teórico, busca-se, por meio da análise de diversos autores, obter um modelo de motivação para estes voluntários, traçando um paralelo com os modelos tradicionais de motivação, bem como, observando suas particularidades, conforme autores da área. O modelo utilizado foi o de Cavalcante (2012), que verifica, por meio de cinco fatores motivacionais o que leva o voluntariado a permanecer doando sua força de trabalho na instituição. Já a coleta de dados foi realizada por meio de questionário dividido em duas partes: Geral e Fator motivacional, sendo o primeiro utilizado para traçar o perfil do voluntariado da instituição, e, a segunda parte, composta por 24 afirmativas em que o mesmo mediria sua concordância conforme a afinidade desta com o motivo de sua permanência. Para tal fim, foram realizadas cinco visitas, percebendo o total de 30 questionários. Sendo assim, foi traçado o perfil do voluntariado e a medição do motivo de permanência deste por meio dos fatores: Altruísmo, Justiça Social, Social, Intelecto e Egoísmo, conforme modelo de Cavalcante (2012).

Palavras chaves: Motivação - Trabalho. Voluntariado - Saúde. Terceiro Setor.

ABSTRACT

In this study, is proposed a model that identified the reasons for volunteering stay in third sector organizations, non-profit or non-governmental. The venue for the research was the Rede Feminina de Combate ao Câncer (Women Against Cancer Network) - Organization aimed at the reception of patients and family members of individuals holders of cancer - this institution is based on the Hospital Napoleão Laureano, as well as a shelter. In the theoretical framework, the aim is, through the analysis of several authors, get a model of motivation for these volunteers, drawing a parallel with the traditional models of motivation, as well as observing their particularities, as authors of the area. The model used was the Cavalcante (2012), which verifies, through five motivational factors leading volunteering to stay donating their labor power in the institution. Since data collection was conducted through a questionnaire divided into two parts: General and motivational factor, the first being used to trace the volunteer profile of the institution, and the second part consists of 24 statements in which it would measure its agreement according to the affinity of this with the motive of their stay. To this end, five visits were carried out, realizing total of 30 questionnaires. Thus, to draw the volunteer profile and measuring the length of this reason by the factors: Altruism, Social Justice, Social, Intellect and Selfishness, as model Cavalcante (2012).

Keywords: Motivation.. Volunteering. Health. Third sector.

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|-------|
| Tabela 1: Grupos de Organizações do Terceiro setor | 15 |
| Tabela 2: Relação de ganhos e perdas | 16 |
| Tabela 3: Características motivacionais | 22 |
| Tabela 4: Perfil geral do voluntariado | 30-31 |
| Tabela 5: Perfil do voluntariado do ambulatório | 32 |
| Tabela 6: Perfil do voluntariado da pediatria | 33 |
| Tabela 7: Análise motivacional geral do fator Intelecto | 34 |
| Tabela 8: Análise motivacional geral do fator Altruísmo | 35 |
| Tabela 9: Análise motivacional geral do fator Social | 35 |
| Tabela 10: Análise motivacional geral do fator Egoísmo | 36 |
| Tabela 11: Análise motivacional geral do fator Justiça Social | 36-37 |
| Tabela 12: Análise motivacional setor ambulatório do fator Altruísmo | 37 |
| Tabela 13: Análise motivacional setor ambulatório do fator Intelecto | 38 |
| Tabela 14: Análise motivacional setor ambulatório do fator Social | 38 |
| Tabela 15: Análise motivacional setor ambulatório do fator Egoísmo | 39 |
| Tabela 16: Análise motivacional setor ambulatório do fator Justiça Soci-al | 39 |
| Tabela 17: Análise motivacional setor pediatria do fator Intelecto | 40 |
| Tabela 18: Análise motivacional setor pediatria do fator Altruísmo | 40 |
| Tabela 19: Análise motivacional setor pediatria do fator Social | 41 |
| Tabela 20: Análise motivacional setor pediatria do fator Justiça Social | 41 |
| Tabela 21: Análise motivacional setor pediatria do fator Egoísmo | 42 |
| Tabela 22: Análise motivacional comparativa | 42 |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 10 |
| 1.1 OBJETIVOS..... | 12 |
| 1.1.1 Objetivo geral..... | 12 |
| 1.1.2 Objetivos específicos..... | 12 |
| 2 REFERENCIAL TEÓRICO..... | 13 |
| 2.1 TERCEIRO SETOR..... | 13 |
| 2.1.1 O trabalho voluntário..... | 16 |
| 2.1.2 Motivação no trabalho voluntário..... | 19 |
| 3 METODOLOGIA..... | 23 |
| 3.1 NATUREZA DA PESQUISA..... | 23 |
| 3.2 OBJETO DE ESTUDO..... | 24 |
| 3.3 UNIVERSO E AMOSTRA..... | 26 |
| 3.4 PROCESSAMENTO PARA COLETA DE DADOS..... | 26 |
| 4 ANÁLISE DE DADOS..... | 28 |
| 5 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS..... | 29 |
| 5.1 ANÁLISE DO PERFIL DO VOLUNTARIADO GERAL..... | 29 |
| 5.1.2 Análise do perfil do voluntariado do ambulatório..... | 31 |
| 5.1.3 Análise do perfil do voluntariado da pediatria..... | 33 |
| 5.1.4 Análise dos fatores motivacionais do voluntariado geral..... | 34 |
| 5.1.5 Análise dos fatores motivacionais do voluntariado do ambulatório..... | 37 |
| 5.1.6 Análise dos fatores motivacionais do voluntariado da pediatria..... | 39 |
| 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS..... | 43 |
| REFERÊNCIAS..... | 45 |

| | |
|----------------------|----|
| APÊNDICE..... | 50 |
|----------------------|----|

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho buscará por meio do modelo multidimensionado de Cavalcante (2012), estudar o que leva os voluntários da Rede Feminina de Combate ao Câncer do Hospital Napoleão Laureano, localizado no município de João Pessoa estado da Paraíba, a permanecer como voluntários na instituição. Buscando entender, por meio dos cinco fatores multidimensionais do modelo de Cavalcante (2012), a saber: Altruista, Justiça Social, Social, Intelecto e Egoísta, qual tem maior influência na sua decisão, bem como, traçar o perfil do voluntariado na instituição responsável pelo acolhimento de vários pacientes nos setores de ambulatório, enfermaria, pediatria, quimioterapia, urgência, UTI e braquiterapia, além do acolhimento dos pacientes que são recebidos de outras cidades do interior do estado.

De acordo com Salamon (2013) em um estudo realizado em quinze países (incluindo o Brasil), o terceiro setor representa 7,4% de toda a força de trabalho, perdendo apenas para: Transporte, Agricultura, Mineração e Construção. Ainda conforme Salamon (2013), a área de serviços no terceiro setor é responsável por 61% do trabalho voluntário em todo o Brasil. Esta área engloba: Habitação, Serviços Sociais, Educação e Saúde. (Nesse contexto, é notável a importância do estudo sobre o voluntariado tendo em vista que esse setor corresponde a quinta maior força de trabalho mundial, é importante salientar que, conforme dados do IBGE em 2010, o número de unidades locais das entidades sem fins lucrativos resulta num total de 556.846, sendo 66.529 entidades na região Nordeste, representando 22,9% do total, com 5.628 entidades no estado da Paraíba.

Diante de toda esta representatividade, entender os fatores motivacionais que levam o trabalhador voluntário neste setor é um desafio, haja vista, suas peculiaridades em relação a especificidade do trabalho. Sendo assim, teorias tradicionais como a Pirâmide de Maslow, por exemplo, não se mostram suficientes para explicar estes fatores em virtude da natureza do trabalho no terceiro setor divergir em pontos cruciais do trabalho remunerado em si, distinguindo, tanto em sua natureza, quanto em sua finalidade.

Teorias que buscaram entender as motivações dos voluntários do terceiro setor procuraram inicialmente antagonizar a relação entre Altruísmo e Egoísmo, levando assim, ao entendimento de graus de voluntariado. A evolução dos estudos ajudou a construir fatores multidimensionados, pois, assim, entenderam que não só dois fatores antagônicos poderiam explicar, mas sim fatores que se interagem em maior ou menor grau. Nesta esteira, o modelo construído por Cavalcante (2012), mostra-se como ferramenta fundamental para este entendimento, buscando compreender, em que grau os cinco fatores motivacionais se relacionam, no que tange o motivo para permanência na instituição pesquisada, levando, por meio deste modelo, o entender do perfil do voluntariado, e mais: a forma com que ele se vê como detentor e doador de força de trabalho para a instituição.

É importante entender que independente do tipo de atuação governamental e do mercado, a atribuição de organizações do Terceiro Setor mostram-se indissociáveis dos dois setores anteriores. O ativismo social, a busca pelo bem comum, não esperando apenas a atuação do governo ou o interesse do mercado é crescente e até incentivado por eles. Entender, por meio do modelo de Cavalcante (2012), melhor esta força de trabalho, de grande importância, apesar dos poucos estudos sobre o tema, mostra-se relevante e do interesse de cada cidadão que busca, por meio de seu trabalho, uma sociedade melhor e alinhada com as melhores práticas. Como administrador não poderia ser diferente, um gestor de organização precisa entender melhor esta força de trabalho que não pode ser entendida com as teorias tradicionais, como a pirâmide de Maslow, por exemplo. Sendo assim, um modelo teórico que melhor explique as motivações do voluntário serve como ferramenta para uma gestão que busque o resultado em consonância com a atividade realizada.

Diante dos analise acima, em virtude da importância das organizações terceiro setor para a sociedade e a sua dependência do voluntariado para exercer o seu trabalho, a problemática da pesquisa é: **Qual o grau de influencia dos fatores motivacionais, conforme Cavalcante (2012), para a permanência do voluntariado da Rede Feminina de Combate ao Câncer do Hospital Napoleão Laureano?**

1.1 OBJETIVOS

A partir do exposto até aqui foram definidos os seguintes objetivos:

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar, conforme Cavalcante (2012), os fatores motivacionais dos voluntários da Rede Feminina de Combate ao Câncer no Hospital Napoleão Laureano

1.1.2 Objetivos Específicos

- Traçar o perfil do voluntariado da RFCC;
- Descrever o fator motivacional Altruísta dos voluntários da RFCC;
- Descrever o fator motivacional Justiça Social dos voluntários da RFCC;
- Descrever o fator motivacional Social dos voluntários da RFCC;
- Descrever o fator motivacional Intelecto dos voluntários da RFCC;
- Descrever o fator motivacional Egoísta dos voluntários da RFCC.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Na intenção de corroborar com as considerações sobre a motivação dos voluntariados, será apresentada, a partir desta seção, uma visão ordenada sobre o tema contornando aspectos conceituais e empíricos.

Conforme Vergara (1998, p. 34)

Além de visitar e revisitar a literatura, é no capítulo destinado ao referencial teórico que o autor do projeto aponta para o leitor as lacunas que percebe na bibliografia consultada, ou as discordâncias que com ela tem ou os pontos que considera precisar ser confirmados.

Na mesma linha, Beuren (2006) afirma que a partir desta revisão de literatura é possível articular e estruturar planos para obter as respostas dos problemas antes delineados. Assim, de acordo com Vergara (1998, p. 34) as “lacunas percebidas, discordâncias existentes ou pontos a ratificar, permitem novas propostas, reconstruções, dão vida ao trabalho científico”.

2.1 TERCEIRO SETOR

Nos estudos elaborados sobre o termo terceiro setor, o mesmo apresentou-se como controverso para alguns autores; por exemplo, Corry (2010) que explica que este é um setor “residual” saído de duas categorias principais: primeiro setor (Estado) e segundo setor (mercado), e Salomom (1992) que denomina como: Setor sem fins lucrativos.

Salamon (1996) afirma que devido as suas muitas facetas, o setor sem fins lucrativos é um fenômeno complexo. Porém, devido a esta complexidade é que se torna importante o seu estudo. Já Fernandes (1994, pag. 21) esclarece que estas organizações “implicam numa dupla qualificação: não geram lucros e respondem a necessidades coletivas”. Portanto pode-se afirmar, ainda de acordo com Fernandes (1994), que o terceiro setor rompe com a dicotomia entre o público e privado, sendo cidadãos (privado) agindo para o bem da coletividade (público), ainda, de acordo com Teixeira, (2003) independente em relação aos dois primeiros setores (Mercado e Estado). Turner (2001) complementa que o terceiro setor constrói, por

meio de seus voluntários, uma cidadania ativa, fornecendo aos mesmos, participação democrática a nível local, bem como, oportunidades de participação na sociedade. Esta interação faz com que o privado atue em benefício público, complementando na principal incumbência do Estado que, de acordo com Azambuja (2008), é atuar para o favorecimento do bem público, entendendo, a partir da atuação das organizações do terceiro setor, a não realização, em sua completude, de todas as suas atribuições.

Apesar de sua importância, são vários os tipos de atuação que organizações do terceiro setor podem atuar. De acordo com Fisher e Falconer (1998) a atuação de organizações do terceiro setor veio bem antes de sua correta conceituação, sendo assim, este termo não se torna explicativo o suficiente para abranger todo o seu universo. Buscando uma delimitação clara, Salamon (1996) conceitua, estas organizações como:

- Estruturada;
- Privada (separada do estado);
- Não lucrativa;
- Autogovernada;
- Voluntária.

Esta conceituação, todavia, dada ainda, a vasta gama de organizações, pode restringir a análise, e, porventura, excluir algumas organizações que não estejam incluídas nestes parâmetros, pois, segundo Crick (2000) e Attwood *et al.* (2003) a cidadania ativa pode se dar de formas modestas, indo em contraponto a ideia de organização estruturada de Salamon (1992), por exemplo.

Estas delimitações realizadas por Salamon (1992) tem críticos como Fernandes (1994) por citar algumas organizações que estejam “abaixo da linha-d’água”, ou seja, longe da classificação estabelecida, contudo, apesar de não abranger todas as organizações, são necessárias para o seu estudo, ajudando na categorização das mesmas, o que é explicado por Fernandes (1994) quando da análise desta metodologia, nesse contexto, ele cria categorias de organizações do terceiro setor, conforme tabela abaixo:

Tabela 1 – Grupos de Organizações do Terceiro setor

| Grupo 1 – Cultura e Educação | Grupo 5 – Meio ambiente |
|--------------------------------------|--|
| Cultura e Artes | Meio ambiente |
| Recreação | Proteção de animais |
| Clubes de serviço | Grupo 6 – Desenvolvimento e Habitação |
| Grupo 2 – Educação e Pesquisa | Desenvolvimento econômico, social e comunitário |
| Educação primária e secundária | Habitação |
| Educação superior | Emprego e formação |
| Outra educação | Grupo 7 – Direitos civis, Defesa de direitos, Política |
| Pesquisa | Organizações em defesa de direitos civis |
| Grupo 3 – Saúde | Lei e serviços legais |
| Hospitais e reabilitação | Partidos políticos |
| Asilos | Grupo 8 – Intermediários filantrópicos e Promoção de voluntariado |
| Saúde mental e intervenção crítica | Grupo 9 – Internacional |
| Outros serviços de saúde | Grupo 10 – Business, Associações profissionais e Sindicatos |
| Grupo 4 – Serviços sociais | Grupo 11 – Religião |
| Assistência social | Grupo 12 – Outros |
| Apoios emergenciais | |
| Apoios econômicos | |

Fonte: Fernandes (1994, pag 27;28)

Este modelo, apesar de incorporar grande parte das instituições, engloba dois tipos de organizações que Salamon (1996) não considera como pertencentes ao terceiro setor: Organizações religiosas (grupo 11, conforme Fernandes (1994)) e Partidos políticos (Grupo 7, conforme Fernandes (1994)).

Estas divergências metodológicas apenas servem para reforçar o quanto vastos são os ramos de atuação das organizações do terceiro setor. Apesar dessa dificuldade de delimitação, é necessário optar por um modelo para a correta análise metodológica. É por isso que se optou pela divisão realizada por Fernandes (1994), mais especificamente pelas organizações presentes no grupo 3 – Saúde, que, conforme a Salamon (2013), em estudo realizado em 15 países, faz parte do grupo de serviços que engloba 61% de toda atividade no país.

2.1.1 O trabalho voluntário

É sabido que, o trabalho no terceiro setor seria seriamente prejudicado caso não existisse a figura do trabalhador voluntário. Apesar de sua importância, o trabalhador voluntário não era objetivo de estudos na literatura, sendo citado, de acordo com Corry (2010) pela primeira vez em 1975.

Conforme Lei 9.608 de 1998, em seu artigo 1º parágrafo único:

Considera-se serviço voluntário, para os 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 à pessoa. (Redação dada pela Lei nº 13.297, de 2016).

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.

Em virtude de sua complexidade e variedade torna-se importante entender como se dá o trabalho voluntário. Cnann *et al* (1996) relaciona a questão de perdas e ganhos para conceituar o trabalho voluntário, como se, por exemplo, ao dedicar seu tempo em uma causa (perda) estivesse ajudando a sociedade (ganho), assim, ainda de acordo com Cnann *et al.* (1996), poderia se medir, neste modelo, se algum indivíduo é “mais voluntário” que outro.

Handy *et al.* (2000) afirma que as perdas citadas por Cnaan *et all* (1996) podem envolver: Tempo dispendido, esforço físico, supressão de prazeres sociais. Já, conforme Handy *et al.* (2000), os ganhos podem ser relacionados a: status e oportunidades sociais (reputação), capacidade de ganhos futuros, interação com a sociedade, bem como, a satisfação de trabalhar por um causa em que se acredita.

Tabela 2 – Relação de ganhos e perdas

| Ganhos | Perdas |
|---------------------------------|------------------|
| Status e oportunidades sociais | Tempo dispendido |
| Possibilidade de ganhos futuros | Esforço físico |
| Interação social | Prazeres sociais |
| Trabalhar por uma causa | Remuneração |

Fonte: Handy *et al.* (2000)

Para Musick e Wilson (2008), trabalho voluntário envolve ajudar a outros, a uma causa, a uma organização, um grupo ou a comunidade em geral, sem a expectativa de retorno financeiro. Seria assim, ainda de acordo com Musick e Wilson (2008), o trabalho voluntário essencialmente altruísta, contrastando com o egoísmo da sociedade que se basearia, conforme o autor, pelo próprio interesse e pelas recompensas materiais.

Para entender melhor a afirmação de Musick e Wilson (2008), faz-se necessário conceituar altruísmo e egoísmo. Para o Dicionário Oxford de filosofia (1997, pag 11) o conceito de altruísmo é:

Preocupação desinteressada pelo bem-estar do outro, com um fim em si. A realidade do altruísmo (*ver* egoísmo) e seu valor são algumas das questões relativas a esse conceito (...)

Ainda conforme o Dicionário Oxford de filosofia (1997, pag 112), egoísmo é conceituado da seguinte forma:

O egoísmo é geralmente visto de duas maneiras. O egoísmo psicológico é a teoria segundo a qual as pessoas são sempre motivadas pelo interesse pessoal. O egoísmo ético é a teoria de que quer as pessoas sejam assim ou não, deveriam sê-lo. Essa ideia costuma ser apresentada afirmando-se que o comportamento racional imprima a tentativa de maximizar seus próprios interesses. O egoísmo psicológico é habitualmente considerado como um resultado de confusões, de que são exemplos aqueles raciocínios que deduzem a partir de que “todas as minhas ações implicam uma motivação que seja minha” (verdadeiro) que “um estado de mim mesmo é o objeto de todas as minhas motivações (...).

Há então um consenso entre os autores que ser voluntário é um sacrifício em benefício de outrem, esta ideia vai de encontro com toda a questão social que vê o ser humano como ser utilitário, sendo atribuída a ele a expectativa que os ganhos sejam sempre maiores que as perdas (geralmente com benefícios financeiros), esta dicotomia entre ganhos (analogamente altruísticos) e perdas (de natureza que fere o egoísmo), são a base do comportamento do trabalho voluntário, sendo quase que uma quebra de paradigmas (Musick e Wilson, 2008; Cnaan *et al.*, 1996).

Há ainda, um questionamento do que seria a natureza não remuneratória do trabalho voluntário, seguindo as matrizes explicadas acima, o trabalho voluntário não seria uma total ausência de remuneração, mas a diferença entre ganhos (o que o voluntário ganha em sua

atividade voluntária) e perdas (o que o voluntário ganharia no mercado), sendo esta relação muitas vezes negativa ou próxima a zero. Esta relação entre ganhos e perdas (em relação a remuneração) também pode definir se o trabalho é mais ou menos voluntário (Musick e Wilson, 2008; Frey e Götte, 1999; Cnaan *et al.*, 1996).

Musick e Wilson (2008), afirmam que mesmo que haja benefícios que possam se suplantar as perdas, o trabalhador voluntário seria aquele que não deixaria a atividade, caso esta relação se torne negativa ou próxima ao equilíbrio. Este raciocínio reforça a natureza altruísta do trabalho voluntário defendida pelo autor. Como contraponto, Ostrower e Stone (2007) levam à tona um questionamento: Até que ponto, mesmo trabalhando em benefício público, o voluntário faria isto para a sociedade ou para si mesmo? Este tipo de pensamento reforça que o egoísmo (agindo para o bem-estar próprio), sendo antagonista do altruísmo (agindo para o bem-estar do outro); conforme Musick e Wilson (2008), pode também ser fator de motivação para o trabalho voluntário em organizações sem fins lucrativos, de acordo com Ostrower e Stone (2007).

O trabalho voluntário também pode ser realizado por meio do ativismo social (Musick e Wilson, 2008). Faz-se necessário para entender o fenômeno relacionar o ativismo social a cidadania, sendo este último fundamento para o Estado democrático de direito (disposta na constituição brasileira art. 1º, inciso II); que nos fornece, além de direitos humanos, direitos políticos e isonomia, ainda que insuficientes. Ao pensarmos na cidadania como ferramenta de transformação, conferimos a ela a ação como uma de suas características principais, motivo pelo qual, nos dias de hoje a compreendemos como cidadania ativa. Thoits e Hewitt (2001), afirma que o trabalho voluntário não se diferencia do ativismo social, estando no mesmo nível do trabalho que é oferecido gratuitamente por uma organização do terceiro setor. Esta atividade dar-se-ia por meio de conselhos populares, por exemplo.

Dessa maneira o ativismo social está relacionado, ao que dita a nossa Constituição Federal (1988) quando afirma:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desemparados, na forma desta Constituição. (EC nº 26/2000).

Musick e Wilson (2008), também relacionam a atividade voluntária como peculiarmente informal, de forma não gerenciada, de baixo controle. Esta ideia se contrapõe a Salamon (1992), porém é facilmente percebida dada a vastidão de atribuições do trabalho voluntário no terceiro setor.

2.1.2 Motivação no trabalho voluntário

Ao estudar motivação no trabalho voluntário é importante diferenciar a motivação do trabalho formal com os estudos de Maslow (1970) e Herzberg e a natureza do trabalho voluntário em si.

Maslow (1970) identificava a motivação como a busca da satisfação de vários níveis, como em uma pirâmide, e, ao se atingir um nível buscava-se o nível imediatamente superior, estas necessidades, de acordo com Maslow (1970) seriam:

- Necessidades de auto-realização: Vencer, possuir os conhecimentos, atingir seu potencial;
- Necessidades de auto-estima: Valorização em relação a si e aos outros e autoafirmação;
- Necessidades sociais: Possuir, por meio de outras pessoas, reconhecimento, prestígio;
- Necessidades de segurança: Ter estabilidade, proteção, segurança, atendimento das leis;
- Necessidades fisiológicas: Necessidades rudimentares satisfeitas, quais sejam, fome, sono, abrigo, etc.

Já o trabalho voluntário tem origem no altruísmo, no ativismo social, entre outros fatores (Musick e Wilson, 2008; Ostrower e Stone, 2007). Não faz sentido, assim, realizar por meio de Maslow (1970) base teórica para trabalhos acerca da motivação voluntária. Estas diferenças dizem razão, principalmente, no fato do trabalho voluntário não ter as mesmas bases motivacionais do trabalho formal (local onde a teoria da hierarquia motivacional de Maslow (1970) se encaixaria), principalmente em relação a questão monetária, aceitação das normas empresárias (por conta da natureza informal, em alguns casos), e a possibilidade de

ser voluntário em várias organizações (Cnaan e Cascio, 1998). Esta hierarquização estaria prejudicada, já que, o não atendimento dos níveis onde estas questões estão contidas não poderiam ser supridos. O altruísmo também seria um diferencial com relação a teoria de Maslow (1970), já que o autosacrifício para o bem do outro não se adequa nesta teoria motivacional. (Cnaan e Cascio, 1998; Musick e Wilson, 2008).

Anderson e Moore (1978) destacam que: Ajudar os outros, Sentir-se útil para a sociedade são as principais razões para o trabalho voluntário. Estes fatores, frutos de uma pesquisa realizada em 30 centros urbanos do Canadá e 128 agências de serviço, reforçam a ideia de que o altruísmo é um dos fortes fatores de motivação para o trabalho voluntário.

Já o modelo concebido por Cnaan e Goldberg-Glen (1991) elenca dez motivos motivacionais para o trabalho voluntário. Dentro destes motivos, podem ser citados: Fazer algo que vale a pena, autosatisfação, melhorar a sociedade, devolver riquezas conquistadas, melhorar a vida de outras pessoas, chances de relacionamento, realizações na entidade, experiência para melhoria na educação, realizar uma atividade desafiadora, trabalhar com vários tipos de pessoas em faixas etárias distintas. Este modelo, em especial, nos mostra sob um prisma que o altruísmo e o egoísmo, no que tange o trabalho voluntário, estão ligados de forma quase indissociável.

Neste contexto, Frisch e Gerrard (1981) afirma que há essencialmente duas dimensões que impactam no fator motivacional em relação ao trabalho voluntário, sendo a primeira dimensão relacionada a: Egoísta: (trabalho voltado para o seu próprio bem-estar, possibilidade de benefícios na carreira, prestígio social, etc.) e Altruista: (bem-estar do próximo como principal busca).

Já a segunda categoria relacionada a motivação voluntária, de acordo com Frisch & Gerrard (1981) seriam: Fatores intrínsecos (busca a satisfação interna, satisfação de suas próprias necessidades) e fatores extrínsecos (busca a satisfação pelo resultado externo que a atividade produz).

Já o modelo tridimensional, de acordo com Widjaja (2010) divide os fatores motivacionais em: Motivações altruístas, materiais e sociais - As motivações altruístas dizem relação ao bem-estar do próximo, as motivações materiais seriam satisfeitas quando da recompensa material com a ação, já, no que tange as motivações sociais, estas seriam satisfeitas pela interação social do voluntariado - (Widjaja, 2010; Monga, 2006). Outro modelo tridimensional próximo ao citado anteriormente foi criado por Cnaan e Goldberg-

Glen (1991) que afirma que as três dimensões voluntárias são: Altruísmo, satisfação social e satisfação pessoal.

Há, no entanto, o modelo multidimensional, afirma que o fenômeno motivacional aplicado ao trabalho voluntário é multidimensionado, não, sendo assim, fruto apenas de um fator, mas de vários em maior ou menor grau. (Clary *et al.*; 1992; Musick e Wilson; 2008). O principal argumento para utilização de um modelo multidimensional é, de acordo com Cnann e Goldberg-Glen (1991), o fato de que os fenômenos motivacionais não são essencialmente distintos, não é separação tão clara a ponto de serem oponentes, mas antes, são sobrepostos uns aos outros. Mesmo o mais altruístico do voluntário está, conforme Cnann e Goldberg-Glen (1991), recebendo uma recompensa em troca por meio da realização de sua atividade. Conforme Cavalcante (2012), os modelos multidimensionados variam entre os modelos de cinco e seis fatores. Há ainda, dentre todos estes modelos apresentados, o modelo multidimensionado com quatro fatores, concebido por Batson (2002), que sugere que a motivação pode ser enquadrada em quatro categorias: Altruísmo (voltado ao bem-estar do próximo), coletivismo (ser pertencente a um grupo), principalismo (voltado a busca da justiça) e egoísmo (voltado a autosatisfação). Para Batson (2002), o principal vetor de motivação para o voluntariado seria o seu bem-estar, estando este, fortemente relacionado com o egoísmo, mas, apesar de sua importância, o autor diz que as ações voluntárias não estão apenas pautadas no egoísmo.

Com relação ao modelo de seis fatores, destaca-se o modelo de Clary *et al.* (1992), dos quais, são reunidos em dois agrupamentos, estando o primeiro com: proteção, social e carreira, e, o outro agrupamento formado por: intelecto, estima e valores. O segundo agrupamento seria de maior importância, mas, conforme estudos provenientes deste modelo, a ocorrência pode ser modificada por fatores como a idade, por exemplo.

Dentre os modelos multimensionados de cinco fatores encontra-se o de Cavalcante (2012) que elenca cinco fatores, partindo do altruísmo até o egoísmo. Este modelo, destrincha as teorias anteriores, pois atribui mais dimensões motivacionais ao explicar sua interferência no trabalho voluntário. Além disto, o modelo proposto por Cavalcante (2012) busca a identificação dos motivos para entrada, permanência e saída das organizações do terceiro setor. Estas cinco dimensões (fatores) se dividem em:

Tabela 3 – Características motivacionais

| Fator | Características motivacionais |
|----------------|--|
| Altruísta | Autosacrifício para o bem comum, busca o bem para o próximo acima de suas necessidades pessoais |
| Justiça Social | Apoio aos menos aptos, tais como idosos, crianças, necessitados. Busca o resgate da cidadania por meio da construção de justiça social |
| Social | Busca a realização do bem-estar social por meio da afiliação a um grupo, compartilhando experiências e relacionando-se com os membros do grupo |
| Intelecto | Aprimora o intelecto por meio de experiências como voluntário, buscando o estímulo do intelecto por meio da interação social |
| Egoísta | Busca a satisfação pessoal por meio da autopromoção, utilizando a autoprojeção social, ganho de privilégios, status e proteção. Motivação centrada na satisfação do "eu" |

Fonte: Cavalcante (2012)

O modelo de Cavalcante (2012) surge então como um modelo proveniente da evolução teórica de todos os outros modelos anteriores, buscando, por meio desta evolução, medir os fatores motivacionais para várias formas de ingresso, permanência e saída do voluntariado do terceiro setor. Este modelo multidimensionado parte da premissa que a motivação não é fator isolado, mas antes, a atuação de vários fatores, em maior ou menor grau, no voluntariado. A partir deste entendimento, é possível entender, de forma mais precisa, o que leva o voluntariado a doar, permanecer doando ou ter deixado de doar sua força de trabalho para a instituição em que ele se voluntaria. (Musick e Wilson, 2008; Cnaan *et al.*, 1996; Cavalcante, 2012; Clary *et al.*, 1992; Batson, 2002).

3 METODOLOGIA

Na metodologia de pesquisa “descrevem-se os procedimentos a serem seguidos na realização da pesquisa” (Gil, 2002, p. 162). Ainda segundo autor a organização da metodologia varia de acordo com os tipos de pesquisa a serem realizadas, e mais: é necessário a apresentação de alguns aspectos importantes, tais quais: tipo de pesquisa, população e amostra, coleta de dados e análise de dados (Gil, 2002).

3.1 NATUREZA DA PESQUISA

De acordo com Gil (2002) as pesquisas podem ser classificadas em três grandes grupos: exploratórias, descritivas e explicativas. A classificação das pesquisas, bem como, a escolha do tipo a ser utilizada, terá de levar em consideração os objetivos gerais do trabalho (Gil, 2002).

A pesquisa exploratória “têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. (Gil, 2002). Já de acordo com Beuren (2006, p. 80) por meio de um estudo exploratório, busca-se conhecer com maior profundidade o assunto, de modo a torná-lo mais claro ou construir questões importantes para a condução da pesquisa.

A pesquisa descritiva, segundo Vergara (1998, p. 45), expõe características de determinada população ou fenômeno. Com relação as pesquisas descritivas Gil (2002, p. 42) salienta as pesquisas descritivas que tem por objetivo estudar características específicas de determinados grupos: distribuição por idade, sexo, procedência, entre outros.

A pesquisa explicativa de acordo com Vergara (1998, p. 45) tem como principal objetivo esclarecer quais fatores contribuem, de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno. Em concordância com a autora, Gil (2002, p. 42) diz que esse é tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, porque explica a relação, o porquê das coisas.

Ainda de acordo com Gil (2002) as pesquisas podem ser classificadas de acordo com base nos procedimentos técnicos utilizados: bibliográficos, documentais, experimentais, entre outros; enquanto Vergara (1998) denomina estes procedimentos de meios de investigação.

A fase exploratória da pesquisa baseou-se primeiramente em livros, utilizando o estudo bibliográfico e posteriormente na análise dos questionários, fazendo uso da pesquisa descritiva. É correto afirmar que a pesquisa descritiva foi, nesse trabalho, o principal mecanismo, aplicado para coletar dados; dada a necessidade de validar ou refutar as informações dispostas neste trabalho.

3.2 OBJETO DE ESTUDO

O Hospital Napoleão Laureano foi fundado em 24 de fevereiro de 1962. Ele foi idealizado por Napoleão Rodrigues Laureano, que, apesar de ter falecido em 31 de maio de 1951, idealizou e deixou as bases financeiras para que a instituição, e, posteriormente, o hospital fossem postos em prática. Em 2011, ao completar 49 anos de atuação, a instituição, ilustrou, por meio de seu site, os principais ensinamentos de seu idealizador:

Ao completar 49 anos de existência, o Hospital Napoleão Laureano seguiu ao pé da letra os ensinamentos do médico e idealizador do Hospital, Dr. Napoleão Laureano: solidariedade, dedicação e impessoalidade no tratamento dos portadores de enfermidades malignas. 48 anos depois, estamos aqui com humildade e boa vontade, servindo a comunidade paraibana com muito carinho.

Ainda, conforme o site da própria instituição, o Hospital Napoleão Laureano tem por finalidade:

- Tratar de pessoas portadoras de enfermidades neoplásicas;
- Servir de campo de aprendizado nas atividades relacionadas à assistência médica hospitalar;
- Contribuir para a educação sanitária da comunidade;
- Colaborar no aperfeiçoamento de profissionais relacionados à assistência à saúde e estudo científico.

Dentre todas estas atribuições, e, ainda, pelo seu caráter filantrópico, a instituição tem forte necessidade de doações, bem como, de trabalhadores voluntários. Com frequência,

vários grupos de trabalhadores voluntários se reúnem tendo como finalidade o apoio aos pacientes e seus familiares, um desses agrupamentos é o dos que auxilia os pacientes do Hospital é a Rede Feminina de Combate ao Câncer. Para este grupo de apoio o trabalho voluntário pode ser definido como:

O voluntariado é uma atividade inerente ao exercício de cidadania que se traduz numa relação solidária para com o próximo, participando, de forma livre e organizada pelo qual através da atenção, carinho e atitudes, fazem com que os pacientes mais necessitados se sintam ainda mais felizes por ter pessoas que se dedicam a eles para amenizar a falta de seus familiares, que em sua maioria estão distantes em algumas cidades do interior do nosso Estado.

Conforme o site da Rede, no que tange o auxílio ao paciente e familiar que utiliza o serviço do Hospital Napoleão Laureano, seu ramo de atuação é:

- Ambulatório: Acolhimento quando do ingresso de novos pacientes. Conforme o site da rede: “Mas acolher, para eles, não significa apenas recepcionar alguém. Acompanharão, passo a passo, cada homem, mulher, idoso e criança que chegam.”
- Enfermaria: Auxilia quando do internamento do paciente e seu acompanhante por meio do diálogo em busca do conforto e alívio destes.
- Pediatria: Voltada não apenas para as crianças, mas para seus pais e responsáveis, as atividades desempenhadas são: Contadores de Estórias, Origami, Palhaços, Músicas.
- Quimioterapia: Focado na conscientização e orientação dos pacientes, busca informar os corretos procedimentos quando do consumo de medicamentos e a importância dos retornos.
- Urgência: Apoio aos pacientes na ala de Urgência do Hospital.
- UTI (Unidade de Tratamento Intensivo): Acompanhamento aos pacientes internados na UTI, auxiliando no que o site da Rede define como: “Uma briga travada entre o desejo de viver e a iminência da partida”
- Branquiterapia: Auxílio aos pacientes que passarão pelo procedimento de branquiterapia.

3.3 UNIVERSO E AMOSTRA

O universo da pesquisa foram os voluntários da Rede Feminina de Combate ao Câncer do Hospital Napoleão Laureano, utilizando para isto, o critério de relevância para a realização da pesquisa. Quanto a amostragem, optou-se por ser pesquisado o voluntário do ambulatório e do setor da pediatria, utilizando assim o critério de acessibilidade, haja vista, toda gama de serviços prestados pela instituição, bem como, restrições de entrada em alguns setores mais especializados. Assim sendo, a amostra desta monografia composta por 30 pessoas, sendo 23 voluntários do setor de ambulatório e 7 voluntários do setor de pediatria. Este voluntariado representa 18,75% de todo voluntariado da instituição, conforme informações da Coordenação do setor de voluntariado, em último censo realizado pela instituição. Optou-se ainda em realizar análise comparativa entre o voluntariado do setor de ambulatório e do setor de pediatria, em virtude dos resultados apresentados quando da análise deste.

3.4 PROCEDIMENTO PARA COLETA DE DADOS

Para a elaboração desta monografia, os dados foram coletados na forma a seguir:

- Bibliográfica: Realizada por meio de periódicos especializados, outras publicações correlacionadas, livros, dicionários, sites da instituição, além de outros dados relacionados ao assunto.
- Pesquisa de campo: Por meio de questionário, com público selecionado conforme seção: Universo e amostra.

Antes da aplicação dos questionários, explicou-se aos voluntários o objetivo da pesquisa, a finalidade da visita, a importância da colaboração por meio das respostas dadas, bem como, o caráter confidencial da pesquisa, ficando assim, as informações prestadas no anonimato.

Na realização desta pesquisa, foram aplicados questionários ordenados em duas etapas: Geral e Fatores motivacionais. Na etapa Geral, foi solicitado a resposta de 12 perguntas estruturadas sobre sexo, idade, tempo de voluntariado, formação, estado civil, renda, bem como, informações acerca do seu envolvimento com o trabalho voluntário, além das pessoas que o rodeia. Já na etapa Fatores motivacionais, foram apresentadas 24 afirmativas em que o respondente deveria atribuir nota de 1 a 10 sobre a concordância do mesmo com a afirmação apresentada. Esta afirmação era relacionada ao motivo de permanência do voluntário na instituição estudada.

Os questionários foram aplicados no período de 17 de outubro de 2016 a 21 de outubro de 2016 no Hospital Napoleão Laureano, onde os voluntários atuam, por meio da Rede Feminina de Combate ao Câncer. Optou-se pela aplicação *in loco*, em virtude, das dificuldades encontradas no retorno dos questionários por meio do envio eletrônico, bem como, a mobilidade dos voluntários observada quando da aplicação dos questionários, na data acima. Os questionários foram categorizados entre os voluntários do setor de ambulatório (S) e o setor de pediatria (P).

4 ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados pautou-se de acordo com a perspectiva quantitativa. Este método busca por meio da quantificação, seja pela coleta de informações, quanto pelo tratamento, a explicação através de métodos estatísticos, dos mais simples aos mais complexos (Richardson, 1985).

Para Gil (2008, p17.) “o método estatístico passa a caracterizar-se por razoável grau de precisão”. Esses dados analisados de forma quantitativa fornecem considerável reforço as conclusões obtidas (Gil, 2008). Para o uso desta técnica Prodanov (2013, p. 69) afirma que é necessário o “uso de recursos e de técnicas estatísticas (percentagem, média, moda, mediana, desvio-padrão, coeficiente de correlação, análise de regressão etc.) ”.

A análise quantitativa foi processada por meio do *Microsoft Office Excel* 2003, por onde os valores foram tabulados, e por meio de fórmulas que utilizam como medida a média e desvio padrão analisados provendo os resultados para posterior análise.

Após a análise quantitativa, foi buscado material bibliográfico para explicar as respostas obtidas. Ainda sobre a análise de dados, é possível afirmar que:

De modo geral a análise de dados consiste em examinar, classificar e, muito frequentemente, categorizar os dados, opiniões e informações coletadas, ou seja, a partir das proposições, teoria preliminar e resultados encontrados, construir uma teoria que ajude a explicar o fenômeno sob estudo. O uso de técnicas quantitativas – estatísticas – é menos freqüente. Não se deve também esquecer o uso do material bibliográfico e de outras naturezas que compõem a plataforma teórica do estudo, para sustentar análises, comentários, classificações, categorizações, teorizações e conclusões. (MARTINS, p. 86-87).

Para a elaboração das tabelas e quadros, foram utilizadas as informações extraídas das afirmativas que foram obtidas na tabulação.

5 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Para análise dos questionários, foram considerados dois conjuntos de voluntários: voluntários da área do ambulatório e voluntários da área de pediatria. Estes dois grupos, analisados conjuntamente e, também, a parte, forneceram duas medidas de análise: Perfil e Fatores motivacionais para permanência na Rede Feminina de Combate ao Câncer.

5.1 ANÁLISE DO PERFIL DO VOLUNTARIADO GERAL

Por meio da análise do perfil do voluntariado foi possível ser traçado: Perfil geral, perfil do voluntariado da área de ambulatório e perfil geral do voluntário da área de pediatria.

Quanto ao perfil geral encontrado, por meio dos questionários, é importante dispor os números completos encontrados por meio da análise.

O tempo médio do voluntariado da RFCC foi de 4,86 anos. Sendo que o maior tempo encontrado foi 17 anos, aproximadamente e o menor tempo encontrado foi 30 dias (ou 0,08 anos aproximadamente). Por este motivo, foi encontrado um alto desvio padrão no que tange o tempo de voluntariado, que seja: 65,75 anos.

Quanto ao gênero, o voluntariado da RFCC analisado é predominantemente feminino com 86,67% dos questionários, tendo o voluntariado do sexo masculino 13,33% dos questionários.

Em relação a idade, a média encontrada foi de 52,33 anos (52 anos e 4 meses, em valores aproximados). Quanto ao desvio padrão encontrado na análise da idade, o valor ficou em torno de 10,74 anos. Os valores criam a ideia de um voluntariado, de certa forma, uniforme quanto a idade. Conforme Nogueira-Martins *et al* (2010) em estudo feito em hospitais públicos, este fator se deve a maturidade e experiência de vida, fator este, que desencadearia uma maior importância dada ao voluntariado, em contraponto as conquistas financeiras e materiais, ainda conforme Nogueira-Martins *et al* (2010).

Quanto ao estado civil, é possível perceber uma predominância do perfil de voluntariado Casado com 56,67%. Sendo encontrado ainda voluntários no perfil: Separado (23,33%), Solteiro (13,33%) e Viúvo (6,67%).

A formação educacional encontrada, por meio da análise, foi: Ensino médio completo (36,67%), Ensino superior completo (20,00%), Pós-graduado (20,00%), Ensino médio incompleto (10,00%), Ensino superior incompleto (6,67%), Ensino fundamental incompleto (3,33%) e Ensino fundamental completo (3,33%). Os valores vão de encontro aos encontrados por Carvalho *et al* (2007).

A renda familiar observada, por meio dos questionários respondidos, foi de R\$ 3.324,00 ou 3,78% salários-mínimos. Estes valores coincidem com os encontrados por Nogueira-Martins *et al* (2010), indicando, ainda conforme Nogueira-Martins *et al* (2010) que o perfil do voluntariado não é mais prerrogativa de nível socioeconômico alto, conforme pesquisas de Handy *et al* (2005) indicariam. Ainda conforme a remuneração, em 2010, o IBGE afirmou que a média de remuneração entre os voluntários no setor da saúde ficou na média de 3,3 salários mínimos.

Quanto a ocupação encontrada, o perfil encontrado foi: Aposentado (33,33%), Autônomo (20,00%), Dona de Casa (20,00%), Servidor Público (10,00%), Empregado no setor privado (10,00%), Outro (6,67%).

Ainda, quanto ao perfil geral do voluntariado, pode ser observado que 73,33% não possui familiar que realiza e/ou realizou trabalho voluntário, 90,00% possui algum amigo que realiza e/ou realizou trabalho voluntário, 63,33% dos voluntários participaram de outro trabalho voluntário anteriormente, 60,00% dos questionários indicaram que os voluntários da RFCC não são voluntários em outra instituição, e, ainda que, metade dos voluntários foram convidados para fazer parte da instituição.

Diante do exposto, foi confeccionado o quadro abaixo que demonstra o perfil predominante de voluntariado (ambulatório e pediatria) da RFCC.

Tabela 4 – Perfil geral do voluntariado

| Questões | Respostas | Percentual |
|--|----------------|------------|
| Tempo de voluntariado | 4,86 anos | Média |
| Gênero | Feminino | 86,67% |
| Idade | 52,33 anos | Média |
| Estado civil | Casada | 56,67% |
| Formação acadêmica | Médio completo | 36,67% |
| Renda familiar | R\$ 3.324,00 | Média |
| Ocupação | Aposentada | 33,33% |
| Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários | Não | 73,33% |

| | | |
|--|-----------|--------|
| Algum amigo fez/faz trabalhos voluntários | Sim | 90,00% |
| Já participou de outro trabalho voluntário | Sim | 63,33% |
| É voluntário em outra instituição | Não | 60,00% |
| Foi convidado por alguém a se juntar à atividade | Sim / Não | 50,00% |

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

5.1.2 Análise do perfil do voluntariado do ambulatório

Com relação ao perfil do voluntariado no ambulatório, foi realizar a análise após identificar, por meio da tabulação, diferenças importantes de pontuar com relação ao perfil geral e o perfil da pediatria (que será analisado em seguida).

Quanto ao tempo de voluntariado, a média foi de 5,32 anos, aproximadamente, sendo o menor período de 30 dias (ou 0,08 anos) e o maior período de 17 anos, sendo encontrados no ambulatório o maior e o menor tempo de voluntariado da pesquisa.

Quanto ao gênero, 82,61% são do sexo feminino e, consequentemente, 17,39% do sexo masculino.

Em relação a idade, a média ficou em torno de 52,13 anos. Sendo a maior idade encontrada de 65 anos e a menor de 27 anos. Estes valores resultaram num desvio padrão de 9,91 anos.

Quanto ao estado civil, é possível perceber uma predominância do perfil de voluntariado Casado com 60,87%. Sendo encontrado ainda voluntário no perfil: Separado (17,39%), solteiro (13,04%) e viúvo (8,70%).

A formação educacional encontrada, por meio da análise, foi: Médio completo (47,83%), pós-graduado (13,04%), superior completo (13,04%), médio incompleto (13,04%), fundamental incompleto (4,35%), fundamental completo (4,35%) e superior incompleto (4,35%).

A renda familiar observada, por meio dos questionários respondidos, foi de R\$ 2.550,25 ou 2,89 salários-mínimos.

Quanto a ocupação encontrada, o perfil encontrado foi: Aposentado (26,09%), dona de casa (26,09%), autônomo (21,74%), servidor público (8,70%), empregado no setor privado (8,70%) e outra (8,70%).

Ainda, quanto ao perfil geral do voluntariado, pode ser observado que 82,61% não possui familiar que realiza e/ou realizou trabalho voluntário, 86,96% possui algum amigo que

realiza e/ou realizou trabalho voluntário, 52,17% dos voluntários participaram de outro trabalho voluntário anteriormente, 73,91% dos questionários indicaram que os voluntários da RFCC não são voluntários em outra instituição, e, ainda que, 56,52% dos voluntários não foram convidados para fazer parte da instituição.

Tabela 5 – Perfil do voluntariado do ambulatório

| Questões | Respostas | Percentual |
|--|---------------------------|------------|
| Tempo de voluntariado | 5,32 anos | Média |
| Gênero | Feminino | 82,61% |
| Idade | 52,13 anos | Média |
| Estado civil | Casada | 60,87% |
| Formação acadêmica | Médio completo | 47,83% |
| Renda familiar | R\$ 2.550,25 | Média |
| Ocupação | Dona de casa / Aposentada | 26,09% |
| Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários | Não | 82,61% |
| Algum amigo fez/faz trabalhos voluntários | Sim | 86,96% |
| Já participou de outro trabalho voluntário | Sim | 52,17% |
| É voluntário em outra instituição | Não | 73,91% |
| Foi convidado por alguém a se juntar à atividade | Não | 56,52% |

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

5.1.3 Análise do perfil do voluntariado da pediatria

Com relação ao perfil do voluntariado na pediatria foram encontrados os seguintes valores abaixo discutidos.

Quanto ao tempo de voluntariado encontrado, a média encontrada foi de 3,38 anos, aproximadamente, sendo o menor período encontrado de 60 dias (ou 0,16 anos) e o maior período de 8,17 anos aproximadamente.

Quanto ao gênero, 100% são do sexo feminino.

Em relação a idade, a média ficou em torno de 53 anos. Sendo a maior idade encontrada de 66 anos e a menor de 32 anos. Estes valores resultaram num desvio padrão de 14,02 anos.

Já o estado civil, é possível perceber no perfil do voluntariado: Casado (42,86%), separado (42,86%), solteiro (14,28%).

A formação educacional encontrada, por meio da análise, foi: Pós-graduado (42,86%), superior completo (42,86%) e superior incompleto (14,28%).

A renda familiar observada, por meio dos questionários respondidos, foi de R\$ R\$ 5.800,00 ou 6,59 salários-mínimos.

Quanto a ocupação encontrada, o perfil encontrado foi: Aposentado (57,14%), empregado em empresa privada (14,29%), servidor público (14,29%) e autônomo (14,29%).

Ainda, quanto ao perfil geral do voluntariado, pode ser observado que 57,14% possui familiar que realiza e/ou realizou trabalho voluntário, 100,00% possui algum amigo que realiza e/ou realizou trabalho voluntário, 100,00% dos voluntários participaram de outro trabalho voluntário anteriormente, 85,71% dos questionários indicaram que os voluntários da RFCC são voluntários em outra instituição, e, ainda que, 71,43% dos voluntários foram convidados para fazer parte da instituição.

Tabela 6 – Perfil do voluntariado da pediatria

| Questões | Respostas | Percentual |
|--|---|------------|
| Tempo de voluntariado | 3,38 anos | Média |
| Gênero | Feminino | 100,00% |
| Idade | 53 anos | Média |
| Estado civil | Casada / Separada Superior completo / Pós graduada | 42,86% |
| Formação acadêmica | | 42,86% |
| Renda familiar | R\$ 5.800,00 | Média |
| Ocupação | Aposentada | 57,14% |
| Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários | Sim | 57,14% |
| Algum amigo fez/faz trabalhos voluntários | Sim | 100,00% |
| Já participou de outro trabalho voluntário | Sim | 100,00% |
| É voluntário em outra instituição | Não | 73,91% |
| Foi convidado por alguém a se juntar à atividade | Sim | 71,43% |

Fonte: Dados da pesquisa (2016)

5.1.4 Análise dos fatores motivacionais do voluntariado geral

Os resultados observados com relação aos fatores motivacionais responsáveis pela permanência na Rede Feminina de Combate ao Câncer por ser explicada pelo conjunto de interação de cinco fatores: Altruísmo, Justiça Social, Social, Intelecto e Egoísmo. Estes resultados permitem que sejam realizadas várias constatações.

O primeiro é com relação ao principal fator que se mostrou predominante, em relação a permanência na instituição que foi o fator Intelecto (conforme tabela abaixo), alguns estudos, como o de Vitner *et al.* (2005) e Clary *et al.* (1992), vão neste mesmo caminho. Este resultado propõe que aprender algo novo, buscar novos conhecimentos, lidar com pessoas e ter novos desafios e experiência é o fator motriz para que o voluntariado possa permanecer na instituição. O resultado ainda é importante por demonstrar um novo entendimento, complementando os estudos de Cavalcante (2012), por exemplo.

Modelos motivacionais demonstrados no referencial teórico, como o de Musick e Wilson (2008), por exemplo, levam a ideia de que o Altruísmo seria a base para o trabalho voluntário em si, sendo antagonizado pelo egoísmo. Entender que os fatores se complementam, bem como, levar outro fator para o cerne da discussão é de grande fator importante para construção do fator motivacional que prevalece para a permanência dos voluntários da Rede Feminina de Combate ao Câncer. É importante observar, neste estudo, que este resultado ocorreu em virtude dos setores estudados e que os entendimentos dos fatores que levaram a estas respostas auxiliam fortemente o seu entendimento.

Tabela 7 – Análise motivacional geral do fator Intelecto

| # | Questão | Média | Desvio Padrão | Média - Fator | Desvio Padrão - Média |
|-----|-------------------|--------|---------------|---------------|-----------------------|
| q14 | aprend_lid_pessoa | 8,5000 | 2,2399 | | |
| q15 | novos_conhec | 9,0333 | 1,9205 | | |
| q16 | novos_desaf_exp | 8,9333 | 1,9464 | 8,8333 | 1,877 |
| q17 | aprend algo | 8,8670 | 2,1613 | | |

Fonte: Dados da pesquisa (2016) com base em Cavalcante (2015)

Com relação ao Altruísmo, este foi o segundo fator mais relacionado a permanência na Rede Feminina de Combate ao Câncer no âmbito geral, é importante analisar que, mais a frente, ao categorizar entre os voluntariados do Ambulatório e Pediatria, estes valores mudam.

E, apesar de, o fator ter ficado na segunda colocação, o mesmo demonstrou ter o menor desvio padrão em relação a média dos fatores estudados. Um fato, ainda com relação ao Altruísmo, que deve ser considerado é que a questão 5 foi a que teve a maior média entre os respondentes. Pesquisas como a de Clary *et al.* (1992), levaram à tona a importância do fator Altruísta como motivações para o indivíduo se tornar voluntário. Sendo assim, o resultado apresentado por meio da tabela abaixo, reforça a importância também para a permanência do voluntário como doador de força de trabalho motivado pelo Altruísmo.

Tabela 8 – Análise motivacional geral do fator Altruísmo

| # | Questão | Média | Desvio Padrão | Média - Fator | Desvio Padrão - Média |
|----|-----------------|--------|---------------|---------------|-----------------------|
| q1 | ajudar_pessoas | 9,2333 | 1,5241 | | |
| q2 | mudar_vida | 7,9667 | 2,6844 | | |
| q3 | esper_menos_fav | 8,5667 | 1,7750 | 8,72 | 1,5073 |
| q4 | oportun_viver | 8,5670 | 2,0625 | | |
| q5 | trabalho_import | 9,2670 | 1,7604 | | |

Fonte: Dados da pesquisa (2016) com base em Cavalcante (2015)

O fator Social, foi o terceiro valor mais importante (de acordo com os resultados) para a permanência na Rede Feminina de Combate ao Câncer. As interações entre os pares que realizam o mesmo trabalho, e em detrimento disto, criam um vínculo com eles mostrou-se ser um fator de grande importância, pois, conforme Cavalcante (2012), realizar suas atividades por meio da interação social, sentir-se parte de um grupo e fazer novos amigos é fator importante para a realização do trabalho voluntário. Este foi o segundo fator de menor desvio padrão em relação a média das perguntas, o que leva a descrever uma forte relação com o fator estudado.

Tabela 9 – Análise motivacional geral do fator Social

| # | Questão | Média | Desvio Padrão | Média - Fator | Desvio Padrão - Média |
|-----|---------------------|--------|---------------|---------------|-----------------------|
| q10 | mesmo_inter | 7,8333 | 2,5608 | | |
| q11 | parte_grupo | 8,8000 | 1,7889 | | |
| q12 | novos_amigos | 8,4333 | 2,1121 | 8,4000 | 1,681 |
| q13 | conv_outras_pessoas | 8,5330 | 2,0297 | | |

Fonte: Dados da pesquisa (2016) com base em Cavalcante (2015)

O fator Egoísmo foi o quarto fator mais relacionado a permanência como voluntário na Rede Feminina de Combate ao Câncer, apesar da baixa média é importante observar que o fator foi o que teve o segundo maior desvio padrão em relação a média das respostas, o que demonstra uma volatilidade entre os voluntários no que tange este fator. Sendo assim, apesar da não predominância deste para a permanência na instituição, é importante levar em consideração as respostas, principalmente as de maiores médias. Apesar disto, a questão 20 obteve o segundo maior valor, tendo o menor desvio padrão entre os voluntários pesquisados.

Tabela 10 – Análise motivacional geral do fator Egoísmo

| # | Questão | Média | Desvio Padrão | Média - Fator | Desvio Padrão - Média |
|-----|--------------------|--------|---------------|---------------|-----------------------|
| q18 | sendo_reconheci | 6,4333 | 3,5592 | | |
| q19 | tempo_livre | 5,0667 | 3,9474 | | |
| q20 | sent_melhor_pessoa | 9,2333 | 1,3047 | 7,6133 | 2,1598 |
| q21 | boa_estima | 9,0670 | 1,7604 | | |
| q22 | sent_import | 8,2670 | 2,8640 | | |

Fonte: Dados da pesquisa (2016) com base em Cavalcante (2015)

Por fim, o fator Justiça Social foi o de menor média com relação a motivação que leva os voluntários a permanecerem na Rede Feminina de Combate ao Câncer. Este resultado pode ser entendido em virtude do trabalho executado pelos voluntários, que, ao entendimento dos mesmos, não é de natureza do trabalho que realizam o suporte a comunidade. Este fator, porém, teve o maior desvio padrão em relação a média encontrado, o que leva ao entendimento que nem todos os voluntários têm o mesmo sentimento com relação a este fator. Este resultado pode ser influenciado pela natureza do trabalho voluntário, mesmo que para Batson (2002), este fator esteja ligado a aumentar o bem-estar do grupo, Cavalcante (2012) afirma que a sua relação com a comunidade é de suma importância para a inserção no trabalho voluntário. Este resultado é reforçado pela questão 6 em que os respondentes ratificaram a importância de ajuda a comunidade por meio do trabalho voluntário, indo assim ao encontro dos estudos de Cavalcante (2012) e Batson (2002).

Tabela 11 – Análise motivacional geral do fator Justiça Social

| # | Questão | Média | Desvio Padrão | Média – Fator | Desvio Padrão - Média |
|----|--------------|--------|---------------|---------------|-----------------------|
| q6 | ajudar_comun | 8,6000 | 1,8495 | 7,2833 | 2,2948 |

| | | | |
|----|-----------------------------|--------|--------|
| q7 | <u>corrig_inj_soc</u> | 6,4667 | 2,8374 |
| q8 | <u>qualidade_vida_comun</u> | 7,1330 | 2,8616 |
| q9 | <u>direito_soci_comun</u> | 6,9330 | 3,0050 |

Fonte: Dados da pesquisa (2016) com base em Cavalcante (2015)

5.1.5 Análise dos fatores motivacionais do voluntariado do ambulatório

Com relação aos fatores motivacionais relacionados a permanência na Rede Feminina de Combate ao Câncer dos voluntários do Ambulatório, o fator de maior média foi o Altruísmo. Nogueira-Martins *et al.* (2010) em estudo realizado em hospitais públicos, afirma que o voluntário é um elo entre o paciente e o médico. Servindo para amenizar a dor, acolher, humanizando assim o atendimento. O fator ligado ao Altruísmo, além de ter a maior média registra, ainda foi o fator de menor desvio padrão entre os pesquisados, o que reforça a importância deste fator para a permanência dos voluntários da Rede Feminina de Combate ao Câncer do ambulatório (Musick e Wilson, 2008). Um fato que deve ser levado em consideração é que a questão 5 alcançou a maior nota e o menor desvio padrão, sendo assim o fator predominante para a permanência dos voluntários do ambulatório.

Tabela 12 – Análise motivacional setor ambulatório do fator Altruísmo

| # | Questão | Média | Desvio Padrão | Média - Fator | Desvio Padrão - Média |
|----|------------------------|--------|---------------|---------------|-----------------------|
| q1 | <u>ajudar_pessoas</u> | 9,6087 | 1,0762 | | |
| q2 | <u>mudar_vida</u> | 8,1304 | 2,4919 | | |
| q3 | <u>esper_menos_fav</u> | 8,5650 | 1,8787 | 8,9739 | 1,2538 |
| q4 | <u>oportun_viver</u> | 8,8260 | 2,0148 | | |
| q5 | <u>trabalho_import</u> | 9,7390 | 0,6192 | | |

Fonte: Dados da pesquisa (2016) com base em Cavalcante (2015)

O segundo fator de maior valor na análise foi o fator Intelecto, que teve uma nota alta, porém um desvio padrão com relação a média considerável, fato este que deve ser levado em consideração no estudo. Cavalcante (2012), afirma que este fator está ligado ao aprendizado por meio da interação entre o voluntário e o receptor de seus serviços. Por meio desta interação, o Intelecto do voluntariado é favorecido, sendo estabelecida assim a importância do fator para a pesquisa da motivação do mesmo. Este fato é evidenciado por meio da questão 16

que afirma que a busca por novos desafios e experiência é um forte fator para a permanência do voluntariado na instituição.

Tabela 13 – Análise motivacional setor ambulatório do fator Intelecto

| # | Questão | Média | Desvio Padrão | Média - Fator | Desvio Padrão - Média |
|-----|-------------------|--------|---------------|---------------|-----------------------|
| q14 | aprend_lid_pessoa | 8,4783 | 2,3907 | | |
| q15 | novos_conhec | 9,1300 | 1,9841 | | |
| q16 | novos_desaf_exp | 8,9570 | 2,1633 | 8,8587 | 2,0377 |
| q17 | aprend algo | 8,8700 | 2,3799 | | |

Fonte: Dados da pesquisa (2016) com base em Cavalcante (2015)

Já o fator Social, foi o terceiro fator relacionado a permanência dos voluntários do ambulatório, fator também teve o segundo menor desvio padrão com relação a média analisado, fato este que direciona para uma uniformidade nas respostas, principalmente com relação questão 11. De acordo com Clary *et al.* (1998), contribuir para o bem da sociedade estando em um ambiente amistoso, compartilhando com pessoas suas dificuldades e sendo apoiado por elas é um dos motivos para a entrada no trabalho voluntário. Esta teoria é comprovada pela questão 11, em que os voluntários afirmam que fazer parte de um grupo é motivo para a permanência na instituição.

Tabela 14 – Análise motivacional setor ambulatório do fator Social

| # | Questão | Média | Desvio Padrão | Média - Fator | Desvio Padrão - Média |
|-----|---------------------|--------|---------------|---------------|-----------------------|
| q10 | mesmo_inter | 8,0870 | 2,4664 | | |
| q11 | parte_grupo | 9,1740 | 1,0725 | | |
| q12 | novos_amigos | 8,7390 | 1,9357 | 8,7065 | 1,2895 |
| q13 | conv_outras_pessoas | 8,8260 | 1,7749 | | |

Fonte: Dados da pesquisa (2016) com base em Cavalcante (2015)

O fator Egoísmo teve a segunda menor nota, porém teve o maior desvio padrão com relação a média dos respondentes do setor do ambulatório, então, apesar do seu baixo valor, o entendimento não é uniforme para todos os respondentes. Devendo então, ser levado em consideração ao analisar os fatores motivacionais que influenciam na permanência dos voluntários na instituição.

Tabela 15 – Análise motivacional setor ambulatório do fator Egoísmo

| # | Questão | Média | Desvio Padrão | Média - Fator | Desvio Padrão - Média |
|-----|--------------------|---------|---------------|---------------|-----------------------|
| q18 | sendo_reconheci | 7,3913 | 3,354 | | |
| q19 | tempo_livre | 5,87000 | 4,0486 | | |
| q20 | sent_melhor_pessoa | 9,4350 | 1,1995 | 8,2087 | 2,0472 |
| q21 | boa_estima | 9,2170 | 1,9059 | | |
| q22 | sent_import | 9,1300 | 2,2013 | | |

Dados da pesquisa (2016) com base em Cavalcante (2015)

O fator Justiça Social, foi o fator que teve a menor nota, muito por não ter relação direta, de acordo com os respondentes, com a atividade-fim. Mesmo assim, é importante destacar a questão número 6 que obteve uma nota alta em relação as demais, demonstrando, conforme Batson (2002) e Cavalcante (2012), a importância da ajuda a comunidade como relevante para a permanência dos voluntários.

Tabela 16 – Análise motivacional setor ambulatório do fator Justiça Social

| # | Questão | Média | Desvio Padrão | Média – Fator | Desvio Padrão - Média |
|----|----------------------|--------|---------------|---------------|-----------------------|
| q6 | ajudar_comun | 8,8261 | 1,7491 | | |
| q7 | corrig_inj_soc | 6,8700 | 2,6165 | | |
| q8 | qualidade_vida_comun | 7,3040 | 2,6873 | 7,5761 | 2,0232 |
| q9 | direito_soci_comun | 7,3040 | 2,7705 | | |

Fonte: Dados da pesquisa (2016) com base em Cavalcante (2015)

5.1.6 Análise dos fatores motivacionais do voluntariado da pediatria

Com relação aos fatores motivacionais que levam a permanência dos voluntários da Rede Feminina de Combate ao Câncer no setor de pediatria, o fator predominante foi o Intelecto, considerando que o setor de pediatria foi ainda o setor em que foi encontrado o maior grau de instrução, estudos de Vitner *et al.* (2005), afirmam que este fato se poder exercitar novas habilidades, abrir a mente para novos conhecimentos, no setor de pediatria, cada voluntário é responsável um tipo de atividade em um dia da semana, logo, realizar a atividade com as crianças pode ser um fato condicionante para o resultado obtido pelos questionários. Neste fator motivacional, ainda, foi encontrado o menor desvio padrão com

relação a média, fato este, que reafirma a importância dos números encontrados por meio desta análise.

Tabela 17 – Análise motivacional setor pediatria do fator Intelecto

| # | Questão | Média | Desvio Padrão | Média - Fator | Desvio Padrão - Média |
|-----|-------------------|--------|---------------|---------------|-----------------------|
| q14 | aprend_lid_pessoa | 8,5714 | 1,8127 | | |
| q15 | novos_conhec | 8,7140 | 1,7995 | | |
| q16 | novos_desaf_exp | 8,8570 | 1,0690 | 8,7500 | 1,3385 |
| q17 | aprend algo | 8,8570 | 1,3452 | | |

Fonte: Dados da pesquisa (2016) com base em Cavalcante (2015)

O segundo fator determinante para a permanência dos voluntários do setor de pediatria, conforme respostas foi o Altruísmo. Apesar de grande parte da literatura estudada, afirmar da natureza do trabalho voluntário ser altruísta, o mesmo não obteve a melhor média, porém, é correto afirmar, em virtude do baixo desvio padrão, que o entendimento dos voluntários, quanto a este fator para permanência é uniforme. (Musick e Wilson, 2008; Cnaan *et al.*, 1996; Cavalcante, 2012; Clary *et al.*, 1992; Batson, 2002).

Tabela 18 – Análise motivacional setor pediatria do fator Altruísmo

| # | Questão | Média | Desvio Padrão | Média - Fator | Desvio Padrão - Média |
|----|-----------------|--------|---------------|---------------|-----------------------|
| q1 | ajudar_pessoas | 8,0000 | 2,1602 | | |
| q2 | mudar_vida | 7,4290 | 3,4087 | | |
| q3 | esper_menos_fav | 8,5710 | 1,5119 | 7,8857 | 2,0391 |
| q4 | oportun_viver | 7,7140 | 2,1381 | | |
| q5 | trabalho_import | 7,7140 | 3,1472 | | |

Fonte: Dados da pesquisa (2016) com base em Cavalcante (2015)

O terceiro fator determinante para a permanência dos voluntários do setor de pediatria, conforme respostas foi o Social. Apesar da média baixa, as questões tiveram uniformidade no desvio padrão em relação a média, o que indica a percepção volatilizada do voluntariado da pediatria.

Tabela 19 – Análise motivacional setor pediatria do fator Social

| # | Questão | Média | Desvio Padrão | Média - Fator | Desvio Padrão - Média |
|-----|-------------|--------|---------------|---------------|-----------------------|
| q10 | mesmo_inter | 7,0000 | 2,8868 | 7,3929 | 2,4531 |

| | | | |
|------------|----------------------------|---------------|---------------|
| q11 | parte_grupo | 7,5710 | 2,9921 |
| q12 | novos_amigos | 7,4290 | 2,5071 |
| <u>q13</u> | <u>conv_outras_pessoas</u> | <u>7,5710</u> | <u>2,6367</u> |

Fonte: Dados da pesquisa (2016) com base em Cavalcante (2015)

O quarto fator determinante para a permanência dos voluntários do setor de pediatria, conforme respostas foi o fator Justiça Social. Este foi o fator de maior desvio padrão, o mesmo pode ser melhor entendido me virtude da não percepção clara, em virtude do trabalho da pediatria, da promoção da Justiça social por meio do trabalho na instituição. O não entendimento do voluntariado que o seu trabalho corrige injustiças sociais, por exemplo foi o fator determinante para o resultado apresentado. Mas a questão 6, reafirma a importância do fator, pois, conforme Cavalcante (2012), estas motivações têm caráter positivo e explicam a entrada dos voluntariados e sua permanência na instituição.

Tabela 20 – Análise motivacional setor pediatria do fator Justiça Social

| # | Questão | Média | Desvio Padrão | Média - Fator | Desvio Padrão - Média |
|-----------|---------------------------|---------------|---------------|---------------|-----------------------|
| q6 | ajudar_comun | 7,8570 | 2,1157 | | |
| q7 | corrig_inj_soc | 5,1430 | 3,3381 | | |
| q8 | qualidade_vida_comun | 6,5710 | 3,5523 | 6,3214 | 3,0059 |
| <u>q9</u> | <u>direito_soci_comun</u> | <u>5,7140</u> | <u>3,6384</u> | | |

Fonte: Dados da pesquisa (2016) com base em Cavalcante (2015)

O último fator determinante para a permanência dos voluntários do setor de pediatria, conforme respostas foi o Egoísmo. Este valor teve a menor média observada e também o menor desvio-padrão. Esta relação entre baixa média e baixo desvio-padrão reforça a ideia que, dos fatores pesquisados, certamente o Egoísmo é o que menos contribui para a permanência dos voluntários. É importante ressaltar a baixa pontuação da questão 19, o que leva ao entendimento que o voluntariado está consciente do seu papel. Apesar disto, por meio do trabalho realizado, o mesmo se sente bem estimado e se sente melhor como pessoa ao dedicar este tempo a realização de suas tarefas (questões 20 e 21), este entendimento vai ao encontro ao estudo de Nogueira-Martins *et al.* (2010).

Tabela 21 – Análise motivacional setor pediatria do fator Egoísmo

| # | Questão | Média | Desvio Pa- | Média - Fa- | Desvio Padrão - Mé- |
|---|---------|-------|------------|-------------|---------------------|
| | | | | | |

| | | drão | tor | dia |
|-----|--------------------|--------|--------|--------|
| q18 | sendo_reconheci | 3,2860 | 2,2147 | |
| q19 | tempo_livre | 2,4290 | 2,1492 | |
| q20 | sent_melhor_pessoa | 8,5710 | 1,5119 | 5,6571 |
| q21 | boa_estima | 8,5710 | 1,1339 | |
| q22 | sent_import | 5,4290 | 3,1015 | 1,1646 |

Fonte: Dados da pesquisa (2016) com base em Cavalcante (2015)

Ainda é importante ressaltar, por meio da tabela abaixo, uma análise comparativa entre os fatores motivacionais do voluntariado geral, voluntariado do ambulatório e voluntariado da pediatria. Estas diferenças, principalmente em relação ao voluntariado do ambulatório pode ser melhor entendido por meio de Nogueira-Martins *et al* (2010) que reforça a idéia do altruísmo como principal motivação para a permanência dos voluntários na RFCC, estudos como o de Vitner *et al.* (2005) podem gerar melhor entendimento acerca do voluntariado a pediatria e geral, bem como, o estudo de Cavalcante (2012), complementado pelo estudo de Cavalcante (2015), pauta, sob uma nova ótica, a análise completa sobre todos os públicos estudados neste trabalho.

Tabela 22 – Análise motivacional comparativa

| Fator Motivacional | Geral | Ambulatório | Pediatria |
|--------------------|---------------|---------------|---------------|
| Altruísta | 8,7200 | 8,9739 | 7,8857 |
| Justiça Social | 7,2833 | 7,5761 | 6,3214 |
| Social | 8,4000 | 8,7065 | 7,3929 |
| Intelecto | 8,8333 | 8,8587 | 8,7500 |
| Egoísta | 7,6133 | 8,2087 | 5,6571 |

Fonte: Dados da pesquisa (2016) com base em Cavalcante (2015)

Por meio desta análise comparativa entre os fatores motivacionais e questão como renda, nível educacional, ocupação, entre outros, é possível um melhor entendimento das diferenças observadas, pois, além da natureza do serviço apresentado entre a pediatria e ambulatório, é necessário estudas os outros setores da RFCC.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações do terceiro setor (ou não lucrativas), por meio de estudo realizado por Salamon (2013), demonstraram ser responsáveis pela quinta maior força de trabalho no mundo, já no Brasil, o setor de serviços nas organizações do terceiro setor representam 61% de todo os voluntariados. Conforme dados do IBGE, em 2010, havia 6.029 entidades sem fins lucrativos enquadradas no grupo Saúde.

Sendo assim, o presente trabalho buscou entender melhor toda esta força de trabalho distinta da força de trabalho tradicional, traçando o seu perfil e entendendo, conforme Cavalcante (2012), o que o leva a permanecer como voluntário na Rede Feminina de Combate ao Câncer que realiza suas atividades no Hospital Napoleão Laureano em João Pessoa no estado da Paraíba.

Por meio desta análise, foi possível encontrar o perfil do voluntariado da instituição: Predominantemente do sexo feminino, casada, tendo o ensino médio completo como formação, renda entre dois e três salários-mínimos, entre quatro e cinco anos de trabalho voluntário, aposentada, etc. Também foi possível entender, por meio desta pesquisa, que o fator que mais motiva o voluntariado é a possibilidade de aprender coisas novas, novas experiências, novos desafios, demonstrando assim, o interesse do trabalhador voluntário em utilizar a sua força de trabalho para o auxílio ao próximo.

Foi possível, ainda, traçar um perfil para o voluntário dos dois setores estudados: ambulatório e pediatria. Diferenças quanto a formação e renda foram as principais diferenças encontradas quanto ao perfil. Já quanto aos fatores motivacionais para permanência, houve uma prevalência do fator Intelecto para a permanência do voluntariado do setor da pediatria, e a prevalência do fator Altruísmo no setor de ambulatório. Apesar de não serem encontradas correlações matemáticas para observar a influência da renda e formação nos resultados encontrados, pesquisas de maior imersão podem dar a resposta para esta suspeita.

Um gestor de uma organização do Terceiro Setor tem que sempre estar atento e perceber o que motiva os seus voluntários a permanecer na instituição, desde modo, este foi o principal foco deste estudo. Por meio da percepção motivacional, é possível ao gestor identificar e suprir as necessidades do voluntário, pois, conforme foi percebido, sem ele a instituição perde em força de trabalho, sobrecarregados os demais funcionários e precarizando o serviço. O valor do fator Intelecto e Altruísta pode ser entendida como um voluntario que

além de querer o bem do próximo quer ser uma pessoa melhor por meio da experiência voluntária.

Incentivar, como gestor é ter de verificar o nível de aprendizagem do voluntariado e incentivar que ele aprenda cada vez mais, por meio de *workshops*, por exemplo. O fator Altruísmo no ambulatório pode ser explicado em virtude de vários funcionários já haverem sido atendidos pela instituição, um controle melhor para prospecção destes pacientes que buscam o voluntariado como forma de pagamento moral pelo benefício recebido é importante para instituição. Oficinas de estudo sobre como melhor tratar os pacientes, métodos utilizados, primeiros socorros, formas de relacionamento, brincadeiras e teatros (para a pediatria), podem, ainda mais, manter os voluntários satisfeitos na instituição no que tange o fator Intelecto. Relatos dos pacientes atendidos e sua família, feedbacks dos mesmos, visitas posteriores, uma maior interação com o fruto do trabalho do voluntariado, faria o fator Altruísmo ser melhor satisfeito. Um gestor de organização do Terceiro Setor, pode, por meio destas práticas sugeridas e identificadas, por meio do modelo de Cavalcante (2012), melhor gerir a instituição já que o modelo por ser usado, além de medir a permanência, também para entender o motivo de entrada e rotatividade, por exemplo.

Pesquisas futuras poderão englobar fatores como retribuição, por exemplo, haja vista que muitos voluntários, em conversas informais afirmaram que já foram beneficiários do mesmo serviço que hoje eles realizam. Pesquisas de maior imersão, com um maior tempo de duração poderiam entender melhor todo a razão de alguns desvios-padrão com relação as respostas encontradas, ajustando assim, as motivações para permanência. Entretanto, o fato do trabalho voluntário ser fluído e de horário variável, até mesmo numa instituição que realiza um controle do voluntário por meio de fardamento, crachá, e horários, torna difícil realizar um trabalho de maior imersão.

Mesmo assim, apesar dos dificultadores, esta pesquisa se torna importante em virtude dos poucos estudos relacionados ao tema. Autores como Cavalcante, Salamon, buscam, por meio do seu estudo, dar maior visibilidade a um grupo de trabalho que possui características destoantes do trabalho tradicional. Sendo assim, é importante que por meio deste trabalho, e de outros relacionados ao tema, o voluntário nas organizações de terceiro setor sejam melhor entendidos, dada a importância como força de trabalho e pela atuação junto a sociedade.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, J. C.; MOORE, L. F. **Characteristics of Canadian Volunteers in Direct Service.** *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 3, pp. 55-60, 1974.

ANDERSON, J. C.; MOORE, L. F. **The Motivation to Volunteer.** *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 7, pp. 120-129, 1978.

ARENKT, H. **Responsabilidade e Julgamento.** São Paulo: Companhia das letras, 2004.

ASCOLI, U.; CNANN, R. A. **Volunteering for Human Service Provisions: Lessons from Italy and the U.S.A.** 1997. Disponível em <http://repository.upenn.edu/spp_papers/10/>. Acesso em: 15 out. 2016.

AZAMBUJA, D. **Introdução à ciência política.** 2. ed. São Paulo: Globo, 2008.

BATSON, C. D. **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

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática.** 3a Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

BLACKBUM, Simon. **Dicionário Oxford de Filosofia.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1997.

BRASIL. **Constituição (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

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

CARVALHO, Virgínia Donizete de; SOUZA, Washington José de. **Pobres no ter, ricos no ser: trabalho voluntário e motivação na Pastoral da Criança.** Rev. adm. contemp., Curitiba , v. 11, n. 2, p. 113-134, Junho 2007 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552007000200007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 25 Out. 2016.

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.** Revista Pretexto. v. 2, 2012a.

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**, Florianópolis. V Encontro. 2011.

CAVALCANTE, C. E. Desenho do trabalho e comprometimento organizacional: um estudo em voluntários da cidade de Natal/RN. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2005

CAVALCANTE, C. E. Motivação no Trabalho Voluntário: expectativas e motivos na Pastoral da Criança, 2012. 202f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal. 2012b. Disponível em <<https://sites.google.com/site/profcarloseduardocavalcante/home/diversos>> Acesso em 16 set. 2016.

CAVALCANTE, C. E., SOUZA, W. J. D., MOL, A. L. R., & PAIVA, J. A. D. Motivation for voluntary entry in Brazilian NGOs. Revista de Administração (São Paulo), 50(4), 523–540. 2015.

CAVALCANTE, C. E., SOUZA, W. J. D., MOL, A. L. R Motivação de voluntários: proposição de um modelo teórico RAM. Revista de Administração Mackenzie, vol. 16, núm. 1, janeiro-fevereiro, pp. 124-156 Universidade Presbiteriana Mackenzie São Paulo, Brasil . 2015.

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, 10, 98-110. 2011a.

_____. **Motivação no trabalho voluntário: delineamento de estudos no Brasil.** Anais do Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social, Florianópolis, SC, Brasil, 5. 2011b.

CAVALCANTE, C. E.; MEDEIROS, C. A. F. Desenho do Trabalho Voluntário e Comprometimento Organizacional: um estudo nas organizações não governamentais. In:ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 2007, Natal. Anais: Natal, EnGPR, 2007.

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(6), 1516-1530. 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, vol. 27, nº 3, pp. 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.

CNANN, R. A.; CASCIO, T. **Performance and commitment.** *Journal of Social Service Research*, 24(3-4), 1-37. 1998.

CRICK, B. **Essays on Citizenship.** Bloomsbury Academic. 2000.

CORRY, O. **Third Sector Research. Chapter 2. Defining and Theorizing the Third Sector.** edited by Rupert Taylor. Springer Science & Business Media. 2010

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

FISCHER, R. M.; FALCONER, A. P. **Desafios da Parceria Governo Terceiro Setor.** Escola de Serviço Social da UFRJ, 1998.

FREY, B.; GÖTTE, L. **Does pay motivate volunteers?** Unpublished. Institute for Empirical Research in Economics. 1999

FRISCH, M. B., e GERRARD, M. (1981). **Natural helping systems: A survey of Red Cross volunteers.** American Journal of Community Psychology, 9(5), 567-579.

GERGEN, K. J. **A psicologia do intercâmbio do comportamento.** São Paulo, Edgard Blücher, 1973. p. 109.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6^a ed São Paulo: Atlas, 2008
_____. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002

GOVERNO DO ESTADO DA PARAÍBA. **Tratamento de câncer oferecido na PB é destaque na imprensa nacional.** Disponível em <<http://paraiba.pb.gov.br/tratamento-de-cancer-ofertado-na-paraiba-e-destaque-na-imprensa-nacional/>>. Acesso em 01 Nov. 2016.

HANDY F, SRINIVASAN N. **The demand for volunteer labor: a study of hospital volunteers.** *Nonprof Volunt Sec Q.*; 34(4):491-509. 2005.

HOSPITAL NAPOLEÃO LAUREANO. **A fundação.** Disponível em <<http://hlaureano.org.br/a-fundacao/historia/>>. Acesso em 02 out. 2016.

_____. **Seja um voluntário.** <<http://hlaureano.org.br/seja-um-voluntario/>>. Acesso em 02 out. 2016.

IBGE. **As Fundações Privadas e Associações sem fins lucrativos no Brasil - 2010.** Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

MARTINS, G. A. **Estudo de Caso. Uma Estratégia de Pesquisa.** Atlas, S. Paulo,

2006, 101p.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality**. 2. ed. New York, Harper & Row, 1970.369p

MONGA, M. **Measuring Motivation to Volunteer for Special Events**. Source: Event Management, Volume 10, Number 1 , pp. 47-61(15). 2006.

MOSTYN, B. **The meaning of volunteer work: a qualitative investigation**. In: Hatsh, 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.

MEAGHAN, S.; BONTIS, N. **Voluntary turnover: knowledge management-friend or foe?** J. intellect. Cap. 3 (3): 303-322, 2002.

OSTROWER, F. **Trustees of culture: power, wealth, and status on elite arts boards**. Chicago: The University of Chicago Press. 2002,

OSTROWER, F.; STONE, M. **Acting in the Public Interest? Another Look at Research on Nonprofit Governance**. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 36:416-43. 2007.

NOGUEIRA-MARTINS, M. C. F.; BERSUSA, A. A. S.; SIQUEIRA, S. R. **Humanização e voluntariado: estudo qualitativo em hospitais públicos**. Rev. Saúde Pública, São Paulo , v. 44, n. 5, p. 942-949, Oct. 2010 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102010000500020&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 25 Out. 2016.

PICCOLI, P.; GODOI, C. K. **Motivação para o trabalho voluntário contínuo: uma pesquisa etnográfica em uma organização espírita**. Organizações & Sociedade, v. 19, n. 62, p. 399-415, 2012.

PRICE, J.L. **The study of turnover**, 1st edition, Iowa state university press, IA pp10-25, 1977.

PRODANOV, C. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico** – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RANADE, S. (2000). **Public Perception of "Who is a Volunteer": An Examination of the Net-cost Approach from a Cross-Cultural Perspective**. Disponível em <http://repository.upenn.edu/spp_papers/2>. Acesso em 25 set. 2016.

REDE FEMININA DE COMBATE AO CÂNCER. **Atuação**. Disponível em: <<http://www.rfcc-pb.com.br/>>. Acesso em 02 Out. 2016.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. São Paulo: Saraiva, 1985.

- _____. **Pesquisa social: métodos e técnicas.** 3. ed. rev. e amp. São Paulo: Atlas, 1999.
- SALAMON, L. M. **America's Numprofit Sector: A Primer.** New York. The Foudation Center. 1992
- _____. **"Defining the Nonprofit Sector: The United States: Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project,** no. 18, edited by Lester M. Salamon and Helmut K. Anheier. Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies, 1996.
- SALAMON, L. M.; MELMUT K. A. **"The International Classification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision 1,** 1996." Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, no. 19. Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies, 1996.
- SALAMON, L. M. & ANHEIER, H. K. **Defining the nonprofit sector: A crossnational analysis.** Manchester: Manchester University Press, 1997.
- SALAMON, L. M.; SOKOLOWSKI, W.; HADDOCK, M. A.; TICE, H. S. **The State of Global Civil Society and Volunteering: Lastest findings fro the implementation of the UN Nonprofit Handbook.** Working Paper No. 49. (Baltimore: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies, 2013.
- SAMPAIO, J. R. **Voluntários: um estudo sobre a motivação de pessoas e a cultura em uma organização do terceiro setor,** 2004. Disponível em: <bdtd.ibict.br/>. Acesso em: 25 Ago. 2016
- SIQUEIRA, F. **Como elaborar projeto de pesquisa: linguagem e método.** Ed. FGV, 2008.
- TEIXEIRA, A. C. C. **Identidades em Construção: As Organizações Não-Governamentais no Processo Brasileiro de Democratização.** São Paulo: Annablume, 2003.
- THOITS, P. A.; HEWITT. L. N. **"Volunteer Work and Well-Being."** Journal of Health and Social Behavior 42:115–31. 2001.
- TURNER, B. S. **The erosion of citizenship,** British Journal of Sociology, Vol. N. 52 Issue N. 2 (June), p 189-209. 2001
- VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** São Paulo: Atlas, 1998. 2^a edição.
- VITNER, G., SHALOM, V., & YODFAT, A. (2005). **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, 18(5), 447-462.
- WIDJAJA, E. **"Motivation Behind Volunteerism"** (2010). CMC Senior Theses. Paper 4. Disponível em: <http://scholarship.claremont.edu/cmc_theses/4>. Acesso em 26 set. 2016

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

Anexo 1: Instrumento de coleta de dados da Motivação Voluntaria

Esta pesquisa busca conhecer a relação entre motivações para ser voluntário e atitudes/comportamentos cidadãos. Por favor, leia as sentenças abaixo para responder às perguntas a seguir. Utilize a escala de 1 a 10 para concordar ou discordar de cada uma delas. Não há respostas certas ou erradas.

“Por que eu permaneço na Rede Feminina de Combate ao Câncer?”

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Porque tenho conseguido ajudar pessoas | 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 pessoas que ajudo 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 RFCC porque estou fazendo novos amigos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Permaneço na RFCC porque estou convivendo com outras pessoas | 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 |
| algo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Permaneço na RFCC Porque estou sendo reconhecido | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Permaneço na RFCC porque estou preenchendo tempo livre | 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 RFCC 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 |

Tempo de voluntariado: _____

Idade: _____

Gênero:

() Masculino () Feminino

Qual o seu estado civil?

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

Formação acadêmica:

- a) Fundamental Incompleto
- b) Fundamental Completo
- c) Médio Incompleto
- d) Médio Completo
- e) Superior Incompleto
- f) Superior Completo
- g) Pós-graduado

Renda familiar mensal: _____

Qual a sua ocupação

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

Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?

() SIM () NÃO

Algum amigo fez/faz trabalhos voluntários?

() SIM () NÃO

Já participou de outro trabalho voluntário?

() SIM () NÃO

É voluntário em outra instituição?

() SIM () NÃO

Foi convidado por alguém a se juntar à atividade?

() SIM () NÃO