

CENTRO UNIVERSITÁRIO ÁLVARES PENTEADO - UNIFECAP

MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

UNIFECAP - Biblioteca
Av. da Liberdade, 532 - SP
(11) 3272-2282 / 2251

EDUARDO BOTELHO CORRÊA

ESTUDO SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A MOTIVAÇÃO E A SATISFAÇÃO DO VOLUNTÁRIO NAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

U
d
361.37
C823es
2003
Ex.2 BC

Ac = 40016
N.Cham. d 361.37 C823es 2003
Autor: Corrêa, Eduardo Botelho
Título: Estudo sobre os fatores que inf



46841

Ac. 40016

Ex.2 BC U

cl 361.37
C 823es

São Paulo

2003

T. 46841

CENTRO UNIVERSITÁRIO ÁLVARES PENTEADO - UNIFECAP

MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

EDUARDO BOTELHO CORRÊA

**ESTUDO SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A
MOTIVAÇÃO E A SATISFAÇÃO DO VOLUNTÁRIO NAS
ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR**

**Dissertação apresentada ao Centro
Universitário Álvares Penteado – UNIFECAP,
como requisito para a obtenção do título de
Mestre em Administração de Empresas.**

Orientador: Prof(a) Dr(a) Cecília Carmen Cunha Pontes

São Paulo

2003

CENTRO UNIVERSITÁRIO ÁLVARES PENTEADO - UNIFECAP

Reitor: Prof. Manuel José Nunes Pinto

Vice-reitor: Prof. Luiz Fernando Mussolini Júnior

Pró-reitor de Extensão: Prof. Dr. Fábio Appolinário

Pró-reitor de Graduação: Prof. Jaime de Souza Oliveira

Pró-reitor de Pós-Graduação: Profª Drª Maria Sylvia Macchione Saes

Coordenador do Mestrado em Administração de Empresas: Profº Dirceu da Silva

Coordenador do Mestrado em Controladoria e Contabilidade Estratégica: Profº Dr. João B. Segreti

FICHA CATALOGRÁFICA

C823e

Corrêa, Eduardo Botelho

Estudo sobre os fatores que influenciam a motivação e a satisfação do voluntário nas organizações do Terceiro Setor / Eduardo Botelho Corrêa. --

São Paulo: UniFecap, 2003

108p.

Orientador: Profª Drª Cecília Carmen Cunha Pontes

Dissertação (mestrado) – Centro Universitário Álvares Penteado – UniFecap – Mestrado em Administração de Empresas.

1. Terceiro Setor 2. Voluntário 3. Motivação

CDD 361.37

FOLHA DE APROVAÇÃO

EDUARDO BOTELHO CORRÊA

ESTUDO SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A MOTIVAÇÃO E A SATISFAÇÃO DO VOLUNTÁRIO NAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

Dissertação apresentada ao Centro Universitário Álvares Penteado - UNIFECAP, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas.

COMISSÃO JULGADORA:

Prof. Dr. Rosa Elisa Mirra Barone

Prof. Dr. Dirceu da Silva
Centro Universitário Álvares Penteado – UNIFECAP

Profª Drª Cecília Carmen Cunha Pontes
Centro Universitário Álvares Penteado – UNIFECAP
Professor Orientador – Presidente da Banca Examinadora

São Paulo, 28 de NOVEMBRO de 2003

DEDICATÓRIA

**À minha esposa Rosa e meu filho Gabriel
por todo amor e carinho transmitido durante
toda essa caminhada e também a uma
pessoa muito especial que ilumina a minha
vida e sempre iluminará, minha mãe.**

AGRADECIMENTOS

Há algum tempo li um livro que comparava a vida a uma viagem de trem e refletindo concordei que a vida sem dúvida pode ser comparada a uma viagem de trem.

Uma viagem cheia de embarques e desembarques, repleta de surpresas, de alegrias, sonhos, de muito amor e também de grandes tristezas em alguns desembarques.

Quando nascemos, entramos nesse magnífico trem que vai nos levar por uma estrada, cujo destino desconhecemos, mas quando entramos nos deparamos com algumas pessoas especiais, que estão iluminando com seu amor o nosso lugar no trem e que julgamos, estarão sempre conosco nessa viagem, nossos pais. Infelizmente isso não é verdade, em alguma estação eles descerão e nos deixarão órfãos do seu carinho, amizade e principalmente do seu amor. Isso, porém não nos impedirá que durante o percurso, pessoas que se tornarão muito especiais para nós, embarquem.

Chegam nossos irmãos, amigos, filhos, esposa e outras pessoas que estarão embarcando para nos ajudar. No entanto, poderão também embarcar pessoas que tragam somente tristezas. Uma coisa é certa nessa viagem, todas essas pessoas de uma forma ou de outra estarão colaborando para que na hora do nosso desembarque estejamos mais fortalecidos e melhores preparados para uma nova viagem.

Quero em primeiro lugar agradecer a Deus por todas as experiências que já tive na vida e que serviram para o meu crescimento. Também agradeço pelas pessoas tão especiais que colocou no meu caminho.

Agradeço também ao meu pai Joaquim Botelho Corrêa, minha avó Braulina Euzébia da Silva e meu sogro Mário da Costa por tudo de bom que fizeram por mim enquanto estiveram ao meu lado.

As pessoas que agora vou mencionar, todas elas sem exceção, são especiais, pois cada uma da sua maneira contribui para que esse trabalho chegasse ao seu final.

Entre elas estão alguns familiares queridos: o meu irmão Edson, minha irmã Maria do Rosário, minha sogra Maria do Céu, minhas cunhadas Renata e Terezinha e a contribuição tão importante do Sr. Wanner mesmo fazendo parte da família há pouco tempo.

Aos amigos tão especiais que sempre vibraram por mim, Márcia, Edna, Valdice Ribeiro, Luiz Bufone e a todos os companheiros da 41ª turma da Vila Manchester. Também

agradeço a alguns amigos queridos, que mesmo distantes estão sempre torcendo para que eu realize meus sonhos.

A todos os professores do mestrado que me incentivaram, em especial a Profª Drª.Cecília Carmen Cunha Pontes, por sua orientação, paciência e incentivo nos momentos mais difíceis.

Ao Prof. Dr. Dirceu da Silva, coordenador do curso de Mestrado em Administração da UNIFECAP, e orientador na banca de qualificação por ter sido atencioso e contribuído muito para o enriquecimento deste trabalho.

A Profª Drª Rosa Elisa Mirra Barone, orientadora na banca de qualificação, que soube passar suas orientações de uma forma tranqüila sempre mostrando um caminho construtivo para o desenvolvimento da minha dissertação.

Gostaria de ressaltar e agradecer a colaboração valiosa dos gestores e voluntários das entidades Grupo de Apoio ao Adolescente e à Criança com Câncer (GRAACC), Cinco Elementos – Instituto de Educação e Pesquisa Ambiental, Instituto Educacional & Ambiental Serelepe e o Instituto Paulo Freire na estruturação do questionário dos voluntários (anexo A) aplicado neste trabalho.

Em especial, quero agradecer a Sra.Maria da Penha B Oliveira, Sra. Edy de Lucca, Sra. Milka Luzia dos Santos, Sra.Maria Carvalho e Carvalho, Maria Ilze Moreno Piquera, Sra.Thereza Cavalcanti Samaya, Sra. Gladys Strommer de Farias e a Sra.Marta Maria Doneau Brunetti A . Silva, Sr. Fernando Proença de Gouvêa, Sra. Nilde Cecilia Purificação, Sr. Beloyanis Bueno Monteiro e Sr. Rodrigo Castilho de Biasi, gestores das entidades pesquisadas e aos 123 voluntários que contribuíram para que fosse possível a realização deste trabalho.

Agradeço também a valiosa e indispensável colaboração dos profissionais da FECAP, dentre eles, os funcionários da secretaria do mestrado e da biblioteca.

Gostaria de encerrar agradecendo também a colaboração e atenção da Sra. Dilma Mello para a conclusão deste trabalho.

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo identificar quais os fatores que influenciam a motivação e a satisfação dos voluntários que trabalham em organizações do terceiro setor, sediadas na região da grande São Paulo. Para realização do estudo foram utilizados predominantemente a pesquisa documental bibliográfica e pesquisa de campo que permitiram sistematizar o pressuposto teórico e os objetivos do estudo. A pesquisa de campo contou com a aplicação de um questionário com perguntas 14 fechadas e 01 aberta, de forma a se obter dados para traçar o perfil dos 123 voluntários de 11 organizações selecionadas. Os resultados obtidos evidenciaram diversos e diferentes fatores podem contribuir para aumentar a motivação e satisfação do voluntário nas atividades que realiza. Também foi possível verificar que o voluntário apresenta um engajamento consciente, capaz de reflexão sobre o trabalho que realiza, promovendo sua satisfação e orgulho.

Palavras chave: terceiro setor, voluntário, motivação.

ABSTRACT

This work aims at describing the commitment of volunteers working in third sector organizations, located in São Paulo City – Brazil. In order to achieve the aim proposed a documental research and also a field research were carried out and that permitted to have its theoretical basis and aims systematized. The field research was developed using a questionnaire composed of 14 closed questions and an open one, getting data to find out the profile of 123 volunteers from 11 organizations chosen. Through the analysis developed it was possible to establish several and different factors which contribute to increase volunteers motivation and satisfaction within the activities they are responsible for. It was also possible verify that volunteers are consciously engaged and able to reflect upon their job, promoting themselves satisfaction and proud

Key words: Third Sector, volunteer, motivation.

LISTA DE FIGURAS E GRÁFICOS

Figura 1.1 – Representação da linha de tempo do voluntariado no Brasil	28
Gráfico 1.1 – Trabalho voluntário	32
Gráfico 1.2 – Quem é voluntário	33
Gráfico 1.3 – Voluntários por capitais brasileiras	33
Gráfico 4.2.1 – Classificação dos voluntários por área e sexo	74
Gráfico 4.2.2 – Representação da categoria estado civil dos voluntários respondentes	74
Gráfico 4.2.3 – Detalhamento da categoria estado civil por área de atuação	75
Gráfico 4.2.4 – Representação da categoria idade dos voluntários respondentes	76
Gráfico 4.2.5 – Detalhamento da categoria idade por área de atuação	78
Gráfico 4.2.6 – Representação da categoria tempo de trabalho dos voluntários	79
Gráfico 4.2.7 – Detalhamento da categoria tempo de trabalho por área de atuação	80
Gráfico 4.2.8 – Representação da categoria grau de instrução dos voluntários	82
Gráfico 4.2.9 – Detalhamento da categoria grau de instrução por área de atuação	83

LISTA DE ANEXOS

Anexo A – Questionário dos Voluntários	105
Anexo B – Termo de Adesão de Voluntário	107
Anexo C – Lei do Voluntariado	108

SIGLAS

CEAF – Centro de Estudos e Assistência à família

CEJAM – Centro de Estudos e Pesquisas Dr. João Amorim

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

FGTS – Fundo de Garantia de Tempo de Serviços

IBOPE – Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística

INSS - Instituto Nacional de Securidade Social

ISER – Instituto de Superior de Estudos da Religião

OSCIP – Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público

LISTA DE TABELAS E QUADROS

Tabela 1.1 – Segmentos alvo do trabalho voluntário	34
Tabela 3.4.1 – Valores da variância com respeito à análise fatorial	66
Tabela 4.2.1 – Total de voluntários segundo categoria sexo	73
Tabela 4.2.2 – Classificação dos voluntários por área de atuação e sexo	73
Tabela 4.2.3 – Classificação dos voluntários por área de atuação e estado civil	75
Tabela 4.2.4 – Classificação dos voluntários por área de atuação e idade	77
Tabela 4.2.5 – Classificação dos voluntários por área de atuação e tempo de trabalho	80
Tabela 4.2.6 – Classificação dos voluntários por área de atuação e grau de instrução	82
Tabela 4.2.7 – Distribuição dos voluntários por profissão	84
Tabela 4.3.1 – Agrupamento das assertivas por fator e categorias fatoriais/média	86
Tabela 4.3.2 – Fator 1 / Comprometimento dos voluntários na instituição	87
Tabela 4.3.3 – Fator 2 / Integração do voluntário no ambiente institucional	89
Tabela 4.3.4 – Fator 3 / Relacionamento do voluntário na instituição	90
Tabela 4.3.5 – Fator 4 / Afinidade do voluntário com ativ. e trabalhadores remunerados	91
Quadro 1.1 – Motivação: Maslow e Herzberg	37
Quadro 2.1 – Terceiro Setor e Setor Privado	43
Quadro 2.2 – Definindo setores da economia	43
Quadro 3.1.1 – Distribuição de entidades e voluntários por estado	59
Quadro 3.1.2 – Número de voluntários respondentes por entidade	62
Quadro 3.3.1 – Função grau de instrução e tempo de trabalho dos gestores	64
Quadro 3.4.2 – Perguntas agrupadas segundo fatores estabelecidos	67

Introdução.....	15
Capítulo 1 – O Trabalho Voluntário.....	21
1.1 - Conceitos: O que é ser voluntário?.....	21
1.2 - Traçando um histórico do Voluntário no Brasil.....	23
1.3 - A regulamentação do trabalho voluntário no Brasil.....	28
1.4 - O perfil do voluntariado.....	32
1.5 - Classificação dos Voluntários nas entidades.....	35
1.6 - Os fatores de motivação e satisfação para o voluntário.....	35
Capítulo 2 - O Terceiro Setor.....	39
2.1 - Terceiro Setor – como conceituá-lo?.....	39
2.2 - O papel das ONGs como articuladoras das lutas sociais.....	46
2.3 - O marco legal do Terceiro Setor.....	52
2.3.1 – Associação.....	53
2.3.2 - Sociedade Civil.....	53
2.3.3 - Instituto.....	54
2.3.4 - Fundações.....	54
2.3.5 - OSC-IP (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público).....	55
2.3.6 - Declaração de utilidade pública.....	55
2.3.7 - Certificado de Entidade Filantrópica.....	56
Capítulo 3 – Metodologia.....	57
3.1 - Os critérios para escolha da organização.....	57
3.2 – Instrumentos de pesquisa.....	62
3.3 – Procedimentos para coleta de dados.....	63
3.4 – Plano de análise dos dados.....	65
Capítulo 4 – Análise dos Resultados.....	68
4.1 Descrição das unidades de pesquisa.....	68
4.2 O perfil dos voluntários selecionados.....	72
4.3 O grau de importância dado pelos voluntários em relação aos fatores estabelecidos.....	84
4.4 A motivação e participação do voluntário segundo a sua percepção.....	92
Capítulo 5 – Conclusões e Comentários Finais.....	95
Referências Bibliográficas.....	100
Anexo A - Questionário dos Voluntários.....	105
Anexo B – Termo de adesão de voluntário.....	107
Anexo C - Lei do Voluntariado.....	108

Introdução

A cada dia defrontamo-nos com grandes desigualdades sociais em todas as partes do planeta. Desigualdades provocadas pelo fenômeno da globalização, que cria riquezas, mas que também aumenta a pobreza.

Em um contexto de tanta injustiça social, constatamos o quanto o Estado é impotente no atendimento das demandas sociais. Para reagir contra todas essas situações muitas organizações estão surgindo no Brasil e no mundo, procurando buscar por meio de ações locais e globais, respostas para os problemas sociais e ambientais.

A complexidade de nossos problemas sociais e econômicos está aumentando, e ultrapassando as capacidades institucionais e econômicas das organizações com e sem fins lucrativos de isoladamente, lidar com eles. Neste sentido, a sociedade vem cobrando das empresas com fins lucrativos e das organizações do Terceiro Setor um papel mais efetivo na resolução dos problemas sociais, já que ano após ano o Estado vem se mostrando mais impotente para resolvê-los de forma adequada. Isso vem desencadeando uma transferência das funções sociais do Estado para as organizações.

Entretanto, devemos ressaltar que as organizações do Terceiro Setor vêm ocupando o papel de intermediárias nas relações entre o Estado e o mercado no que diz respeito às questões da melhora social. E devemos enfatizar também a sua preocupação em adequar modelos organizacionais eficientes à filantropia.

Quando o nosso olhar se volta para as organizações do Terceiro Setor, verificamos a existência de indivíduos motivados, que trabalham de forma não remunerada, e que a cada dia, estão se tornando mais importantes e ocupando posições de liderança dentro dessas organizações. Para entender o que motiva o trabalhador não remunerado nas organizações do Terceiro Setor, podemos mencionar Drucker (1997:110) que afirma: “uma das grandes forças de uma organização sem fins lucrativos é que as pessoas não trabalham nela para viver, mas por uma causa (nem todas, mas muitas). Isso também cria uma tremenda responsabilidade para a instituição de manter a chama viva e não permitir que o trabalho se transforme em apenas um ‘emprego’ .”

Em concordância com Drucker, podemos citar Dowbor (2002) que nos alerta sobre a existência de técnicos em gestão que propõe sistemas disciplinados de organização para o Terceiro Setor, e que os mesmos não entendem que estão lidando com pessoas que querem fazer as coisas, e as fazem por prazer, e que não percebem que fazer dezenas de relatórios e introduzir controles de horários e outras tradições torna as atividades passível de serem vistas como sofrimento, resultando na morte da principal energia do voluntário, o prazer de fazer uma coisa útil num ambiente amigável.

Por sua vez, para Teodósio (2002:180), “os voluntários estão buscando um espaço de convivência social mais saudável, fugindo da competitividade e do estresse que caracterizam o trabalho na área privada”. Mas, segundo este autor, caso os voluntários passem a encontrar as mesmas pressões da esfera social que já conhecem, tenderão a se desligar dos projetos comunitários com os quais estão colaborando.

Assim, quando pensamos no voluntariado, logo nos vem à mente indivíduos que doam suas energias, tempo e talento em prol de uma causa, e não sendo remunerados pela organização onde estão trabalhando. Hoje, as organizações do Terceiro Setor englobam múltiplas experiências com trabalho voluntário no seu dia-a-dia e muitas vezes este procedimento se torna uma alternativa para a sua sustentabilidade.

No entanto, embora não se possa negar a importância do trabalho voluntário para as organizações do Terceiro Setor, parece necessário questionar o real papel do voluntário para essas organizações, considerando aspectos como motivação e satisfação, além de desenvolvimento de reais oportunidades de aprendizado, crescimento e contribuição por parte dos voluntários, de forma efetiva.

Neste sentido, podemos ressaltar que embora já tenham sido realizados diversos trabalhos sobre o Terceiro Setor, tais como os de Drucker (1997) sobre a administração em organizações sem fins lucrativos, Coelho (2000) com o estudo sobre o Terceiro Setor comparando o Brasil e o Estados Unidos e Teodósio (2002) que discute a mão-de-obra voluntária como uma proposta para gestão do trabalho social, entre outros, ainda se faz necessário estudar um pouco mais a relação do trabalho voluntário em organizações desse Terceiro Setor que, por si só, já justifica o desenvolvimento deste trabalho, haja vista ser, ainda uma área nova e conseqüentemente pouco conhecida.

Além disso, a importância de estudar os fatores de influência na motivação e na satisfação do voluntário participante das organizações do Terceiro Setor pode contribuir para

o entendimento dessa relação, que parece ser diferente da relação patrão-empregado nas empresas dos setores privado e público. A realização deste estudo pode também possibilitar uma análise sobre a participação e dinamismo desse modelo de trabalho, capaz de se desenvolver em ritmo de parceria para atingir melhores resultados e enfrentar os desafios diários para cumprir a missão da organização.

Tendo em vista todos esses aspectos, este trabalho tem como objetivo geral identificar quais os fatores que influenciam a motivação e a satisfação do trabalhador voluntário nas organizações do Terceiro Setor.

Como objetivos específicos pretende-se determinar o perfil dos voluntários nas entidades pesquisadas, analisar o grau de importância dado pelos mesmos para os fatores estabelecidos (comprometimento, integração, relacionamento e afinidade) e verificar a percepção do voluntário sobre a sua motivação e participação na instituição.

Para atingir os objetivos descritos, elaboraram-se três perguntas de pesquisa:

1. Como se caracteriza o trabalho voluntário no Terceiro Setor?
2. Quais os aspectos que contribuem para a motivação e a satisfação do voluntário dentro das organizações do Terceiro Setor?
3. Que tipo de relacionamento há entre os voluntários e organizações do Terceiro Setor?

Para responder as perguntas de pesquisa iniciamos os nossos estudos com um levantamento bibliográfico sobre o trabalho voluntário nas organizações do terceiro setor, procurando conceituá-lo por meio dos diversos autores e entidades que em suas experiências buscam definir o papel e a importância desse tipo de trabalho. Este levantamento bibliográfico possibilitou traçar um histórico do voluntariado no Brasil, iniciando do século XVI até chegar aos nossos dias e também a sua contribuição para a sociedade.

Além da conceituação e da evolução do trabalho voluntário, procuramos também abordar quatro pontos considerados relevantes nesta pesquisa: a regulamentação do trabalho voluntário pela Lei 9608/98; o perfil do voluntariado segundo pesquisas desenvolvidas pelo IBOPE e pelo DataFolha no ano de 2001; a classificação dos voluntários dentro das entidades; e por último procuramos levantar os fatores de motivação e satisfação dos voluntários com as suas atividades.

Dando continuidade aos nossos estudos, buscamos o conceito de Terceiro Setor, de forma a melhor caracterizar as organizações pesquisadas. Neste sentido, se fez necessário

enfocar as organizações não governamentais (ONGs), conceituando-as, mostrando a sua evolução e o seu papel como articuladoras das lutas sociais. Abordamos, ainda, expor a forma jurídica de algumas organizações que o compõem, entre elas as associações, os institutos, as sociedades civis e as fundações.

O estudo realizado pode ser caracterizado como pesquisa descritiva de base exploratória com a realização de levantamento bibliográfico, de campo e documental. O primeiro serviu para compor a base teórica, o segundo foi utilizado para realização de coleta de dados entre os voluntários por meio de aplicação de questionários e o terceiro, levantamento documental, foi utilizado para conhecer as entidades estudadas, estudando seus folhetos, regimentos internos e informações provenientes de seus sites institucionais.

Para selecionar as entidades a serem pesquisadas utilizamos quatro critérios a saber: a localização geográfica, a área de atuação e número de voluntários, os recursos humanos e a existência de procedimentos de acompanhamento dos voluntários.

Como resultante da aplicação desses critérios, selecionamos como objeto de estudos 11 organizações do terceiro setor, localizadas na cidade de São Paulo, em áreas de atuação diversificadas, tais como Assistência, Saúde, Direitos Humanos e Cidadania, Educação e Ambientalismo. Especificamente são estudadas três entidades da área da Assistência (Associação das Damas da Caridade de São Vicente de Paula, Assistência e Promoção Social Exército da Salvação e CEAF – Centro de Estudos e Assistência Família), três da área da Saúde (Amparo Maternal, CEJAM - Doutor Conforto e Centro Assistencial Cruz de Malta), duas da área de Educação (Federação de Bandeirantes do Brasil – Região São Paulo e União dos Escoteiros do Brasil – Região de São Paulo), duas das áreas de Direitos Humanos e Cidadania (Ação da Cidadania Contra a Fome, a Miséria e pela Vida e a Associação Minha Rua Minha Casa) e uma da área de Meio Ambiente (Fundação SOS Mata Atlântica).

Em relação ao instrumento de pesquisa, o estudo conta com dois tipos de coletas de dados, uma de base quantitativa e outra de base qualitativa.

Para a coleta de dados quantitativos foram utilizadas quatorze perguntas fechadas do questionário e que foram direcionadas ao grau de importância atribuído pelo voluntário, em relação a quatro fatores: comprometimento, integração, relacionamento e afinidade.

A coleta de dados qualitativa foi realizada através de uma pergunta aberta (a de número 15), na qual o voluntário fala da sua motivação e participação dentro da instituição, segundo a sua percepção. O procedimento para a coleta de dados contou, ainda, com a

colaboração dos gestores das entidades que selecionaram 123 trabalhadores voluntários que responderam ao questionário de pesquisa.

Estabeleceu-se como plano de análise para os dados de base quantitativa o método de Análise Funcional de intercorrelações chamado de Equamax e que foi rodado usando o software SPSS® versão 10.0, cuja finalidade era buscar a reunião de proposições com a mesma tendência de correlação estatística para se fazer uma análise de aspectos que tivessem a mesma relevância em relação ao conjunto de assertivas.

Para a base qualitativa foram criadas categorias advindas das respostas dos voluntários a pergunta aberta (a de número 15), possibilitando assim, uma análise sobre a motivação e participação dos voluntários dentro das instituições.

Na parte de análise dos resultados, procura-se descrever as 11 organizações selecionadas, os resultados da coleta de dados pessoais dos voluntários, como também realizar uma análise das quatorze perguntas fechadas (base quantitativa) e da pergunta aberta (base qualitativa).

Portanto, nosso estudo é apresentado em cinco capítulos, tendo o primeiro o objetivo de abordar aspectos conceituais sobre o trabalho voluntário, traçando um histórico do voluntariado no Brasil, no qual se expõem sobre a regulamentação desse tipo de trabalho, seu perfil, suas diferentes áreas de atuação e o que motiva e satisfaz as pessoas que buscam esse tipo de atividade.

No segundo capítulo, busca-se analisar o conceito de Terceiro Setor, caracterizando-o e fazendo um levantamento de seu marco legal, além de determinar o papel das ONGs como articuladoras nas lutas sociais.

Os procedimentos metodológicos para o desenvolvimento desta pesquisa estão expostos no terceiro capítulo, no qual apresentamos o tipo de estudo realizado, os critérios para escolha das organizações estudadas, assim como o instrumento de pesquisa, os procedimentos para a coleta de dados e o plano de análise.

No quarto capítulo descrevemos as Instituições do terceiro setor, denominadas unidades de pesquisa, e a apresentamos a descrição dos resultados da análise dos dados obtidos por meio de aplicação de um questionário, que é exposta em três seções: a primeira seção apresenta os resultados da coleta de dados pessoais do voluntário; a segunda relaciona as perguntas fechadas do questionário e a última seção aborda as respostas obtidas por meio

da pergunta aberta constante no instrumento de pesquisa, pela qual o voluntário fala sobre sua motivação e participação dentro da instituição em que colabora.

Finalmente, o capítulo cinco oferece algumas conclusões sobre a investigação desenvolvida, além de comentários finais sobre a pesquisa.

Capítulo 1 – O Trabalho Voluntário

Este capítulo tem como objetivo abordar aspectos conceituais sobre o trabalho voluntário, traçando um histórico do voluntariado no Brasil, no qual se expõem aspectos sobre a regulamentação desse tipo de trabalho, seu perfil, suas diferentes áreas de atuação e os fatores que motivam e satisfazem as pessoas que buscam esse tipo de atividade.

1.1 - Conceitos: O que é ser voluntário?

Pouco a pouco, as pessoas vêm se conscientizando de que não se pode depender apenas do governo para remediar os males que afligem a sociedade; cada um tem que fazer sua parte. Este pensamento pode ser observado em (Samaja, 2001:40) que afirma:

Com uma boa coordenação e em um ambiente em que cada um se sinta acolhido e valorizado, todo ser humano pode ser útil, desde a dona de casa, que reserva parte do seu tempo para dar aulas de artesanato ou para cuidar de crianças pequenas, até o cirurgião que faz uma operação delicada ou um jovem executivo, que põe à serviço da obra seus conhecimentos e sua competência. As pessoas são sempre a maior riqueza das organizações humanitárias!

Nessa perspectiva, a vontade de ajudar estaria enraizada desde os primórdios da civilização humana.

Porém, com o desenvolvimento cada vez mais crescente do trabalho voluntário, amplia-se o interesse em estudá-lo mais profundamente. Autores como, Lins (2002:66), Camargo (2001:121), Goldfarb (2001:42), Teodósio (2002:180) e instituições como, Centro de Voluntários de São Paulo (CVSP, 2000), e Tertio Milleno (2001) têm buscado, por exemplo, definir o que vem a ser um voluntário. Na maioria das tentativas de definição, busca-se fazê-lo por meio de experiências, desenvolvendo estudos para definir o papel e a importância do voluntário dentro das organizações.

Conforme estabelecido pela Organização das Nações Unidas, o voluntário é qualquer pessoa (homem, mulher, jovem ou adulto), impulsionado por um interesse pessoal e um

espírito cívico, que direciona uma parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades de bem-estar social ou outros campos diferentes daquele em que atua profissionalmente. Neste mesmo sentido a Fundação Abrinq pelos Direitos da Criança (1996) ressalta que o voluntário pode ser considerado como um ator social e também agente de transformação para a sua comunidade, procurando atender tanto as necessidades do próximo ou os objetivos de uma causa, como às suas próprias motivações pessoais, não se importando qual seja o seu caráter, religioso, cultural, filosófico ou emocional.

Podemos acrescentar às duas definições, a perspectiva do Programa Voluntários, do Conselho da Comunidade Solidária (1998), que considera o voluntário como sendo um cidadão, cuja motivação está relacionada com os valores de participação e solidariedade devidas a causas de interesse social e comunitário.

Ainda em relação ao conceito de voluntário, Domeneghetti (2001:79) expõe que o voluntário deve ser uma pessoa sensível às necessidades da sociedade em que vive e que compreenda a importância de doar o seu trabalho. Segundo esta autora, isto é importante tendo em vista que o voluntário enfrenta desafios, cuja solução tem sua base na solidariedade e amor ao próximo, visando a melhoria da sociedade.

Por outro lado, a Associação Internacional de Esforços Voluntários (International Association for Volunteer Efforts – IAVE,1990) parece não se preocupar em definir o trabalho voluntário, tratando-o de forma geral, como sendo um serviço comprometido com a sociedade, com base de sustentação na liberdade de escolha, passível de permitir a conquista de um mundo melhor.

Ao analisamos cada definição, notamos que elas vão se completando e fortalecendo a idéia de que, independente de seu perfil, o voluntário parece ser um indivíduo preocupado em contribuir de forma decisiva para transformação de uma determinada realidade. Uma realidade que pode estar ligada a uma pessoa, a um grupo de pessoas, a uma entidade e até mesmo uma comunidade.

1.2 - Traçando um histórico do Voluntário no Brasil

Procurando ampliar o nosso estudo sobre a origem do voluntariado no Brasil, traçamos uma linha de tempo que se inicia no século XVI e vai até a atualidade, ressaltando-se os principais acontecimentos que contribuíram de forma significativa para delinear o perfil do voluntariado brasileiro.

Segundo Domeneghetti (2001) a noção de voluntariado no século XVI estaria ligada fortemente à área espiritual devido a implantação no Brasil da primeira Santa Casa de Misericórdia, onde as atividades de auxílio ao próximo eram conduzidas por padres e freiras. A autora ressalta que diversas entidades ligadas à área da saúde, ainda hoje são assistidas e administradas por religiosos.

Ainda no século XVI, conforme Coelho (apud Corullón, 2000), as instituições existentes no Brasil, que eram orientadas a pessoas carentes e tinham suas ações voltadas para filantropia sofriam influências marcantes do modelo português das Casas de Misericórdia, que eram baseadas em ações caritativas e cristãs. Este modelo de trabalho voluntário persistiu até o século XIX, pois considerava-se que tratar dos pobres era um problema a ser resolvido pela sociedade por meio de mecanismos diversos: asilos, educandários, corporações profissionais, etc.

Cabe, no entanto, ressaltar que muitas das instituições do século XVI surgiram graças à iniciativa de homens ricos e de damas caridosas que destinavam doações em forma de propriedades ou dinheiro. As instituições dessa época eram essencialmente privadas, mas a partir da década de 1880, passaram a ter apoio financeiro do governo, caracterizando-se como instituições mistas: ações privadas com dinheiro público. Esta mudança ocorreu devido ao movimento da industrialização e pelo aumento da população urbana, cuja demanda por esse tipo de serviço as instituições não conseguiam suportar. (Tertio Millennio, 2001)

Porém, segundo Centro de Voluntariado de São Paulo (CVSP, 2000) o nascimento formal do voluntariado teve origem na segunda metade do século XIX, quando toda a sociedade numa espécie de “cruzada filantrópica” se mobilizou para a reorganização das instituições, em vista da disseminação das doenças contagiosas.

Passando para o início do século XX temos a chegada do escotismo ao Brasil que trouxe consigo uma nova visão sobre a área de servir e, através dos seus princípios e normas, introduziu uma nova forma de pensar sobre a ajuda ao próximo em nossa sociedade. (Domeneghetti, 2001)

Devido à política assistencialista do governo Vargas, grandes mudanças marcaram a década de 30. Conforme Coelho (apud Corullón, 2000), nesta época, as agências governamentais passaram a desenvolver uma política de assistência social para atender à população carente, porém sem incluir em suas práticas a ação voluntária.

Para Domeneghetti (2001) o Estado na era Vargas peca pelo excesso de assistencialismo, ou seja, ao invés de ensinar e promover condições para sociedade se auto-organizar em alguns aspectos, verticalizou e assumiu quase todas as obrigações, em todos os âmbitos, sejam eles nacionais, estaduais ou municipais. Mesmo tendo as mais nobres intenções a falta de planejamento, de comprometimento e de envolvimento ativo dos interessados/beneficiados levaria em 1935 Getúlio Vargas a sancionar a lei da Declaração de Utilidade Pública que regulamentaria a colaboração do Estado com as Instituições Filantrópicas, passando a sociedade a ser sócia do Estado nos projetos que lhe são direcionados, dividindo assim a responsabilidade e os resultados.

Segundo o Centro de Voluntariado de São Paulo (CVSP, 2000), o Estado no governo de Vargas utilizava normas técnicas e legislação própria para atribuir através de certificados, subvenções e convênios uma regulamentação para todo o conjunto privado de filantropia.

Assim, em 1942, Getúlio cria a L.B.A. – Legião Brasileira de Assistência, na qual o governo passa a utilizar o voluntariado para ampliar o atendimento a todo o país. A L.B.A foi presidida por muitas décadas pelas 1ª damas de cada governo e teve a sua existência marcada por muita vaidade e competição e encerrando as suas atividades durante o Governo do Presidente Fernando Collor, quando se apurou irregularidades na administração desta instituição, na época sob a presidência da 1ª Dama, srª Roseane Collor. (Domeneghetti, 2001).

Nas décadas de 50 a 60 surgiram os primeiros movimentos sociais que começam a mudar o perfil do voluntariado. Iniciam-se movimentos de reivindicação voltados as melhorias urbanas e sociais, de desfavelamento, com suas ações direcionadas à organização

das próprias comunidades carentes (CVSP, 2000). Domeneghetti (2001) ressalta que esses tipos de movimentos surgiram devido ao agravamento das questões sociais no país, em que a sociedade civil passa a mobilizar-se de forma mais efetiva. Os movimentos são liderados por algumas figuras eminentes da sociedade nacional ou local e estão direcionados a causas específicas. Surgem, assim, as primeiras sementes de organizações sociais, tendo os grupos de voluntários atuando por uma causa.

No início, os voluntariados eram, em sua maioria, compostos por mulheres muito bem intencionadas, envolvidas pela causa por opção ou afinidade, mas muito pouco treinadas. Os eventos de caridade e os Chás organizados por senhoras da sociedade eram os meios utilizados para se arrecadar recursos. No entanto, vale ressaltar que existia uma total ausência de prestação de contas às pessoas e à comunidade que colaboravam com as obras. Segundo Domeneghetti (2001), essa década é considerada a época

“damista” do voluntariado nacional, fruto do assistencialismo estatal, da Igreja e da segregação elitista que a sociedade mais rica da época impunha intencional ou involuntariamente aos mais necessitados, onde a filosofia reinante era “ajudem os pobres coitados pois também são gente”, ao invés de “vamos desenvolver nossa sociedade, auxiliando nossos irmãos, melhorando nossa comunidade e desenvolvendo nossa cidadania”.

Um novo perfil ideológico começa a surgir na década 70, quando as organizações da sociedade civil passam a assumir uma participação mais ativa, encarada como uma possibilidade de ação social voltada para o bem público. Esse novo perfil se deve ao incentivo dos movimentos de direitos humanos, civis e sociais, conforme expõe Coelho (apud Corullón, 2000). É nesta época que surgem as primeiras ONGs que foram parceiras de ONG's européias (Ocidental) e tinham como objetivo promover projetos de desenvolvimento no Terceiro Mundo. (Domeneghetti, 2001)

Em conformidade com o que afirma Domeneghetti (2001), o CVSP (2000) relata que na década de 80 acontecem as grandes transformações de comportamento, em que todas as relações são politizadas e polemizadas ao extremo. O voluntariado passa a ser combativo e sua ação procura uma mudança de ordem social, cuja característica será marcada pelo âmbito do protesto. Nessa época, o Estado passa por uma ampla reforma político-administrativa e

econômica, ajustando seus orçamentos e diminuindo lentamente os financiamentos da assistência social, e incentivando a participação privada nessa área. Dessa forma, o voluntariado vem para preencher os espaços deixados pelo Estado, procurando diminuir as necessidades daqueles que são excluídos do sistema.

Assim, embora a questão social continuasse a ser enfrentada pelo Estado, passou-se a contar com a co-responsabilidade da sociedade civil, incluindo a atuação das ONGs, fundações e empresas.

Nesta mesma perspectiva Tertio Millennio (2001) relata que nas décadas de 70 e 80, a sociedade reassume mais fortemente sua participação nas questões sociais e, com o fim do regime militar, começa a aumentar o número de organizações atuando na caridade, em defesa dos direitos humanos e no fortalecimento das populações marginalizadas. Desta forma, a ação voluntária passa a abranger todos os atores sociais, ou seja, os indivíduos, empresas, ONGs e o governo, de forma inter relacionada para uma atuação conjunta, trazendo benefícios mais amplos para a sociedade por um período mais longo.

Uma nova mudança ocorre na década de 90, que marca o perfil do novo voluntariado considerado, então, como um cidadão, movido por valores de participação e solidariedade, que doa seu tempo, trabalho, talento e competência, de maneira espontânea e não remunerada, em prol de causas de interesse social e comunitário. (CVSP, 2000). Neste contexto, conforme Domeneghetti (2001), as entidades como esse novo perfil de voluntariado buscaram incorporar ao seu gerenciamento conceitos, filosofias e procedimentos do Segundo Setor.

Alguns movimentos importantes marcam a década de 90. Em 1993, por exemplo, a sociedade brasileira é despertada pelo movimento conhecido por Ação da Cidadania Contra a Miséria e pela Vida, cuja proposta era tirar o cidadão da espera por ações estruturais do Estado e estimulá-lo para ação imediata para suprir as necessidades daqueles que tem fome, partindo assim para ações emergenciais como um primeiro passo. Vemos nesse momento a sociedade empurrando o governo em direção às suas reivindicações. (CVSP, 2000).

No ano de 1996, a criação do “Programa Voluntários” pelo Conselho da Comunidade Solidária, com a missão de contribuir para a promoção, valorização e qualificação do trabalho

voluntário, também representa um marco importante na história do voluntariado. (CVSP, 2000)

De acordo com Domeneghetti (2001), o “Programa Voluntário” promove o conceito e a prática da cidadania no país, oferecendo canais organizados para ação voluntária, através da criação de uma rede de Núcleo de Voluntários (Centros de Voluntários) em grandes cidades de várias regiões do país. Passam, portanto, a existir Centro de Voluntários atuando tanto na captação como na capacitação das entidades, e também na capacitação de voluntários enquanto agentes sociais.

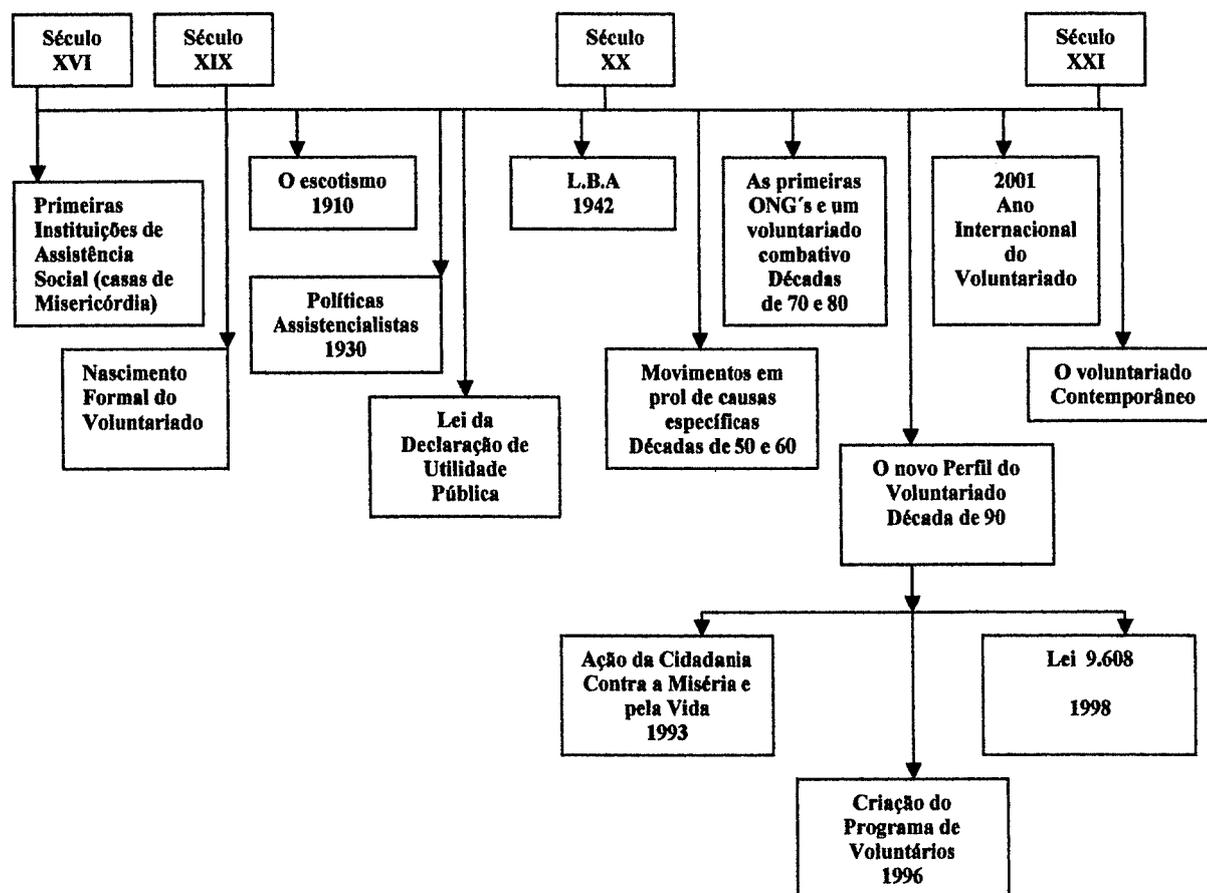
Outro ano importante para o avanço do voluntariado no Brasil é o ano de 1998, em que a Lei 9.608, sancionada no dia 18 de fevereiro pelo Presidente Fernando Henrique Cardoso, regulamenta o trabalho voluntário. Sancionada, legitima e reconhece este tipo de ação, minimizando dessa forma a probabilidade de ocorrência de problemas nas relações trabalhistas. (CVSP, 2000)

Em 2001 o voluntariado é reconhecido mundialmente, por meio da Organização das Nações Unidas que lança o Ano Internacional do Voluntariado (Domeneghetti, 2001)

Por meio da constituição da linha do tempo (figura 1.1) da história do voluntariado no Brasil, é possível perceber sua continua transformação na procura constante de aperfeiçoamento para melhor servir. Nesta mesma perspectiva o Centro de Voluntariado de São Paulo (CVSP, 2000:13) estabelece que:

o voluntariado contemporâneo deve buscar a qualidade da sua ação e as organizações sociais, a eficiência e eficácia dos serviços que prestam. Além de espírito de solidariedade exigem-se a qualidade técnica da ação voluntária.

Figura 1.1 - Representação da linha de tempo do voluntariado no Brasil



Fonte: autor

1.3 - A regulamentação do trabalho voluntário no Brasil.

Antes de falarmos mais profundamente sobre a regulamentação do trabalho voluntário no Brasil, devemos mencionar os motivos que levaram a essa regulamentação. Através do histórico do voluntariado, podemos notar que o setor sem fins lucrativos sempre contou com a colaboração de voluntários para a realização de suas atividades. Mas algumas peculiaridades da legislação trabalhista criavam nas entidades o temor de que, o voluntário no futuro viesse a reclamar direitos trabalhistas.

Coelho (2000) relata que existem inúmeros casos de indivíduos que depois de trabalharem um certo período de tempo como voluntários, entraram na justiça trabalhista contra a entidade, alegando que não receberam os salários devidos e essa situação provocou o fim de várias entidades.

Segundo Barbosa (2001) a situação relatada por Coelho (2000) ocorre porque a legislação brasileira estabelece que o vínculo de emprego é caracterizado quando o trabalhador presta serviços em caráter pessoal, de forma contínua, subordinada e mediante remuneração. O fato de o serviço ser prestado à uma instituição filantrópica ou religiosa não descaracteriza a relação empregatícia. O autor ainda relata, ainda, que por ausência de um estatuto jurídico aplicável ao trabalho voluntário, havia dificuldade para a profissionalização do serviço voluntário por duas razões: a) a entidade, com receio de ser enquadrada pelas leis do trabalho, não exigia pontualidade, competência e responsabilidade do voluntário. b) a entidade procurava evitar qualquer ajuda ao voluntário para não caracterizar uma remuneração.

Porém, em 18-2-1998 a Lei 9.608/98 regulamenta o trabalho voluntário como sendo uma atividade não remunerada prestada por pessoas físicas a entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada sem fins não-lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade. (Szazi, 2001). Conforme Barbosa (2001) esta Lei representa um marco importante, pois mostra a importância que o governo atribui para o terceiro setor. Além disso, constitui a lei um meio pelo qual as entidades possam aprender a lidar “profissionalmente” com o serviço voluntário.

Parece importante ressaltar um aspecto mencionado por Szazi (2001) que adverte para a necessidade de diferenciação do trabalho voluntário com o estágio, não devendo ser certificado como tal. Porém, por outro lado, este autor enfatiza que para o recém-formado, o trabalho voluntário também deve ser vista como uma oportunidade de adquirir prática no seu campo profissional, que pode ser citada em seu currículo como enriquecimento e experiência.

Para Barbosa (2001) a Lei 9.608/98 pode ser considerada bastante singela e estabelece simplesmente que o voluntário deva assinar um pequeno “termo de adesão” que define a natureza do vínculo entre a entidade e o voluntário e as condições para a realização do serviço. Além disso, permite que o voluntário receba ajuda de custo, em situações em que aconteçam despesas de transporte, alimentação, ou de outra natureza, não estabelecendo com isso uma relação de emprego. Segundo este autor, o termo de adesão é um meio para ajudar a superar a mentalidade de que o voluntário “está prestando um favor” e, portanto, não pode ser exigido, ou de que o voluntário é aquele que trabalha “quando quer”.

Por outro lado Szazi (2001) aponta uma dúvida quanto ao “termo de adesão” se considerado essencial para o afastamento de vínculo de emprego por parte da fiscalização trabalhista e do Poder Judiciário, que são orientados para a busca de vínculo de emprego com base no conceito de contrato realidade em lugar do contrato formal.

Em concordância, tanto Szazi (2001) e Barbosa (2001) alertam sobre a situação de ressarcimento de despesas que o “termo de adesão” autoriza, pois a lei não explicitou se tais despesas devem estar previstas em contrato e qual seria o seu limite, mas apenas que devem ser autorizadas, podendo assim, dar abertura para demandas trabalhistas contra a entidade.

Para completar os aspectos jurídicos das relações de trabalho no setor sem fins lucrativos, podemos mencionar além dos voluntários mais três modalidades de relação trabalhista: dirigentes, funcionários e estagiários.

Segundo Domeneghetti (2001) os dirigentes são integrantes do Conselho – Consultivo e Fiscal -, e da Diretoria Executiva, e não podem receber salários e nem participações do superávit. São “prestadores de serviços”, e, portanto, não têm vínculo empregatício, sendo considerados voluntários, mesmo não exercendo o mesmo tipo de função dos demais voluntários.

Entretanto segundo Barbosa (2001), as entidades que pleitearem sua qualificação como organizações da sociedade civil de interesse público (OSCIP) estabelecida pela Lei nº9.790/99, terão a possibilidade de remunerar seus dirigentes. Porém, este autor alerta que a entidade que passar a se qualificar como OSCIP e constar em seu estatuto à efetiva remuneração de seus dirigentes passará a sofrer a incidência de imposto de renda em todas as receitas que auferir, cabendo as entidades uma avaliação custo/benefício para verificar se convém admitir remuneração para os seus dirigentes.

Em relação aos aspectos do trabalho remunerado Szazi (2001) menciona que este é ordinariamente regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dispõe sobre as regras de proteção ao trabalhador com vínculo de emprego, estipulando as obrigações do empregador e os direitos do empregado. Para este autor há um fator importante em relação ao trabalho remunerado dentro das entidades sem fins lucrativos: a impossibilidade de existência de indivíduos com regimes de trabalho voluntário e com vínculo de emprego. No entanto, esta

situação é observada quando um cidadão presta serviços como empregado durante o horário comercial e, à noite e durante finais de semana é solicitado a colaborar com a entidade como voluntário. Nesse caso, segundo o autor, o trabalho voluntário é sinônimo de “horas extras não pagas” e a eventual existência de termo de adesão segundo a Lei 9.608/98 pode ser interpretada como fraude, se submetido à justiça do Trabalho.

Voltando-se para o perfil do funcionário dentro das entidades Domeneghetti (2001), menciona que tão logo a entidade comece a crescer, a profissionalização se torna urgente e necessária e portanto indivíduos devem ser contratados tanto para as funções de nível técnico como para aquelas de nível administrativo. A autora também menciona que esses funcionários muitas vezes são sindicalizados, têm direito ao Fundo de Garantia de Tempo de Serviços (FGTS), dentre outros direitos trabalhistas (férias, licença, horas-extras etc) além de serem enquadrados na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Uma outra modalidade é a de estagiário que, segundo Szazi (2001), são estudantes regularmente inscritos em cursos de nível superior ou de segundo grau profissionalizante ou supletivo para o exercício de atividades em complementação do ensino e da aprendizagem. Neste caso, a remuneração é facultativa, por meio de uma bolsa auxílio, e, se existir, não implicará a formação de vínculo de emprego.

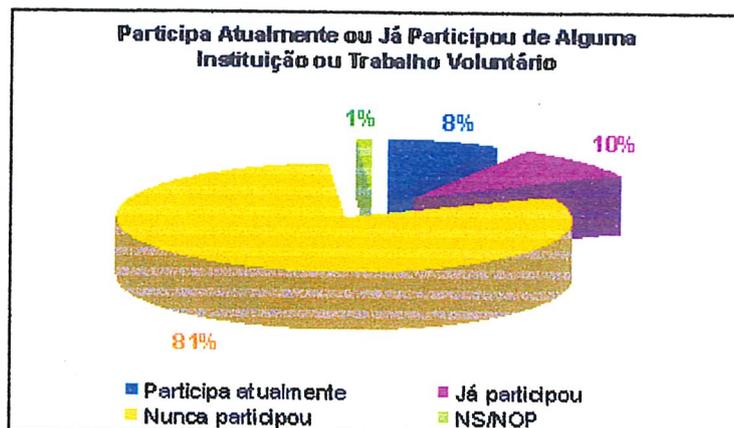
Mesmo que a modalidade estagiário, não seja, o foco de estudo deste trabalho, se fez necessário um esclarecimento para que não houvesse nenhuma dúvida em relação ao trabalho voluntário. Conforme Domeneghetti (2001), o estagiário têm um tipo de atuação inteiramente diferente do voluntário. Eles podem ser remunerados ou não e exercem tarefas específicas inerentes à carreira que irão seguir. Em geral, os estagiários não pertencem ao corpo de voluntários.

Estabelecida a diferença entre estagiário e voluntário, passamos a expor mais detalhadamente o perfil do voluntariado.

1.4 - O perfil do voluntariado

Segundo pesquisa sobre voluntariado realizada pelo IBOPE (2001), com 7.700 pessoas nas 9 principais capitais brasileiras, observou-se que 18% do entrevistados já fizeram ou estão fazendo algum tipo de trabalho voluntário.

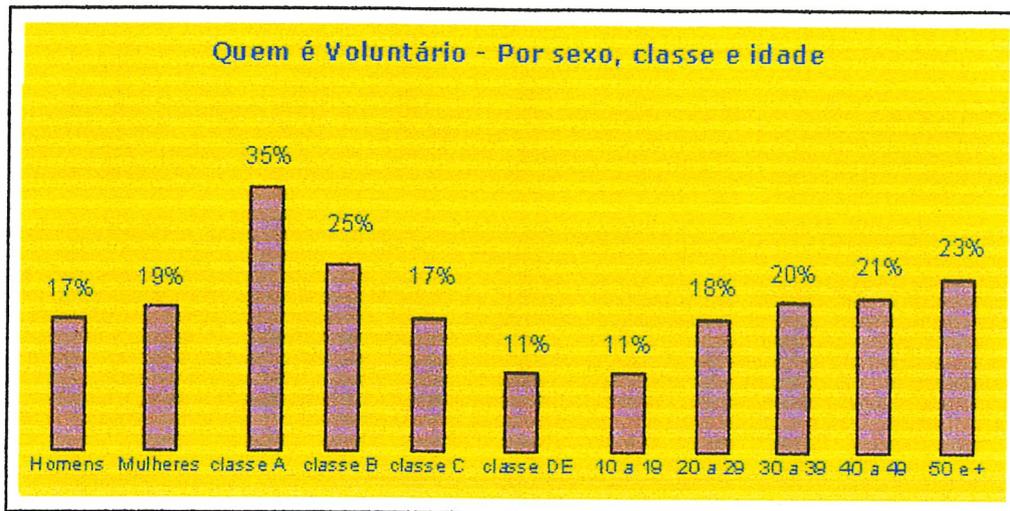
Gráfico 1.1 – Trabalho voluntário



Fonte: IBOPE (Agosto/2001)

Como se pode observar no gráfico 1.2, nas classes mais altas, a participação como voluntário é maior do que nas classes mais baixas: 35% das pessoas pertencentes à classe A realizam ou já realizaram algum tipo de atividade voluntária, contra 17% da classe C e 11% da classe D e E. À medida que aumenta a faixa etária dos entrevistados aumenta, também, o índice de participação no trabalho voluntário: 18 % dos jovens acima de 20 anos participam voluntariamente de alguma atividade e 23% dos entrevistados a partir dos 50 anos costumam trabalhar como voluntários, embora incluam nesse percentual também as doações.

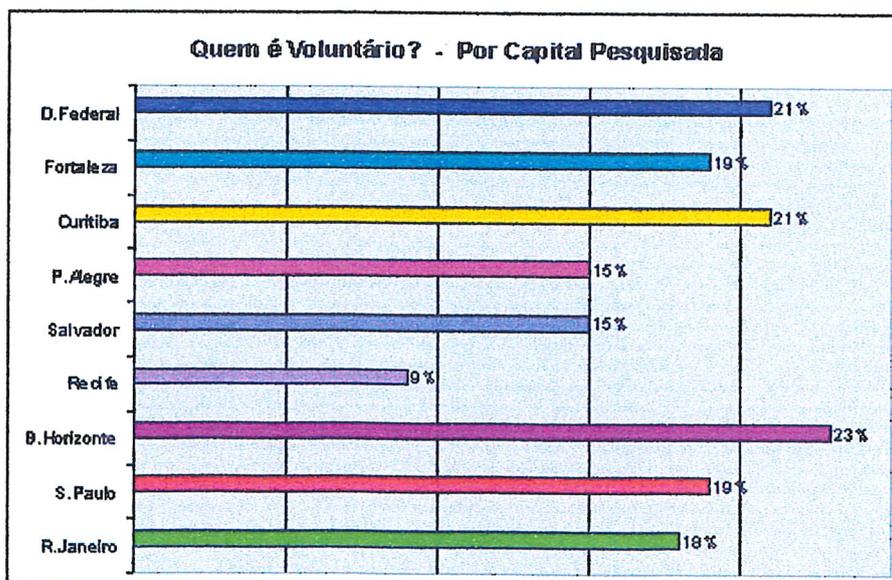
Gráfico 1.2 – Quem é Voluntário



Fonte: IBOPE (Agosto/2001)

Porém, em relação a cada cidade pesquisada, são encontradas diferenças na participação das pessoas, como podemos observar no gráfico 1.3. Em Belo Horizonte, cerca de 1 em cada 4 entrevistados (23%) realizam trabalho voluntário; em Curitiba e no Distrito Federal, 21%; no Rio de Janeiro e em São Paulo os números são parecidos: 18% e 19%, respectivamente.

Gráfico 1.3 – Voluntário por Capitais Brasileiras



Fonte: IBOPE (Agosto/2001)

As áreas de atuação preferidas são: crianças (59%) e jovens (44%). Menos de 2% fizeram referência a meio ambiente e proteção a animais.

Tabela 1.1 – Segmentos Alvo do Trabalho Voluntário

Segmentos Alvo do Trabalho Voluntário	
Dedicação	%
crianças	59
jovens	44
família	44
idosos	37
adultos	37

Fonte: Integração – FGVSP (extraído do site www.integracao.fgvsp.br consultado em junho/2003)

Outra pesquisa realizada pela Datafolha (2001) com 2830 pessoas em 127 municípios, revelou que 83% dos brasileiros consideram muito importante para o país o trabalho voluntário, mas somente 28% participam ou já participaram de alguma instituição ou campanha como voluntário prestando serviços para a comunidade.

Quando perguntadas sobre a vontade de trabalhar como voluntárias em alguma instituição, 48% das pessoas disseram que sim. Esse número é maior entre as que têm entre 25 e 34 anos de idade (57%) e bem menor entre as com mais de 60 anos (24%). Também nota-se uma maior disposição naquelas com nível superior (67%).

Outro aspecto revelado nas pesquisas em relação ao principal motivo que leva alguém a realizar um trabalho voluntário foi a vontade de ajudar ao próximo (26%), seguido pela vontade de ajudar aos necessitados (25%). Já entre os que não gostariam de trabalhar como voluntários, o motivo principal é a falta de tempo (32%).

As atividades que mais atraem aqueles que gostariam de trabalhar como voluntários estão nas áreas de educação (19%) e saúde (18%). Já as que menos atraem são as com pacientes com câncer (2%) e as atividades ambientais (1%).

1.5 - Classificação dos Voluntários nas entidades

Segundo levantamentos feitos em 1995 pelo Instituto de Superior de Estudos da Religião (ISER) para o Projeto Comparativo Internacional sobre o Setor sem Fins de Lucro, da Universidade norte-americana Johns Hopkins, o Brasil tem cerca de 300 mil voluntários engajados em organizações do chamado Terceiro Setor, como fundações, associações comunitárias, ONGs e outras.

Entretanto, pesquisa realizada em 1999 pela professora Leilah Landim da Universidade Federal do Rio de Janeiro no Instituto de Estudos da Religião (ISER), concluiu que 22,6% da população do País, mais de 30 milhões de pessoas, dedica-se ao voluntariado. Um em cada cinco brasileiros faz algum tipo de trabalho não remunerado em escolas, igrejas, hospitais ou comunidades carentes.

Analisando os números de voluntários dessas duas pesquisas podemos afirmar que dentro de uma entidade encontraremos diversas pessoas executando trabalhos voluntários, porém cada um com um tipo de atuação diferente.

Neste sentido Domeneghetti (2001) relata que os voluntários podem ser agrupados em quatro categorias de atuação distintas dentro das entidades:

- a) voluntários de gestão: atuam diretamente na gestão da entidade (os membros do Conselho fiscal, administrativo, consultivo, diretoria, etc) ;
- b) voluntários de atuação: são aqueles que se filiam ao Corpo de Voluntários da entidade, que atuam uniformizados e são cadastrados no Setor de Voluntários;
- c) voluntários externos: são os que prestam trabalhos voluntários à entidade, sem freqüentá-la semanalmente, não cumprindo, portanto, o horário de trabalho dos voluntários de atuação (4 ou 5 horas semanais);
- d) voluntários de fim-de-semana: são voluntários que atuam em entidades como hospitais e casas de apoio que funcionam inclusive durante o fim-de-semana.

1.6 - Os fatores de motivação e satisfação para o voluntário.

Segundo Camargo (2001) existe dois componentes fundamentais que leva o voluntário contemporâneo a despertar para o trabalho voluntário: o de cunho pessoal, cuja

doação de tempo e esforço são colocados em prática para aliviar as suas inquietações interior e a de caráter social que o leva à luta por um ideal ou ao comprometimento com uma causa.

Porém os dois componentes fundamentais mencionados não vão garantir para o voluntário uma contínua motivação e satisfação nas atividades que realiza dentro da entidade, pois existe também uma busca interior que pode variar de um voluntário para outro. Teodósio (2002) define essa busca interior como sendo não-material e que pode estar ligada a parte espiritual, afetiva, política, ideológica ou mesmo de realização profissional. Em concordância com Teodósio, o Centro de Voluntariado de São Paulo (CVSP, 2000) afirma que o trabalho voluntário é movido por um sentimento altruísta e que o voluntário de alguma forma espera algum tipo de retorno.

Sabemos que toda organização, para desenvolver suas atividades, necessita de pessoas motivadas para a conquista de melhores resultados. Para entendermos o que vem a ser motivação utilizaremos duas definições a primeira a de Domeneghetti (2001:169) que define motivação como sendo “uma força que nos estimula a agir”, a segunda é do CVSP (2000,15) que define motivação como sendo “tudo o que impele a atividade, seja esta corporal ou mental. Esse impulso à ação pode ser provocado por estímulo externo (ambiente) e pode ser gerado internamente (nos processos de raciocínio do indivíduo).”

Portanto, é possível perceber que a motivação é fundamental na vida do indivíduo, pois é ela que o impulsiona para ação e que essa motivação deve ser alimentada com estímulo do meio onde se encontra o indivíduo ou através das suas convicções. Porém, na tentativa de compreender o que motiva as pessoas a realizarem suas tarefas, diversas teorias foram desenvolvidas para dar às organizações instrumentos que possibilitasse o aumento do entusiasmo, da dedicação, da cooperação e da produtividade do indivíduo no trabalho.

Tenório (2001:89-92), valendo-se das teorias de Maslow¹ e de Herzberg², monta um quadro para identificar e analisar os tipos de estímulos ou incentivos que têm sido mais freqüentemente utilizados nas organizações sem fins lucrativos. Segundo o autor as

¹ Abraham Harold Maslow, psicólogo americano (1909-1970), desenvolve a teoria da Hierarquia das Necessidades Humanas.

² Frederick Herzberg, nascido em 1923 psicólogo clínico norte-americano, desenvolveu a teoria da Motivação-Higiene em 1968.

organizações estimulam a motivação de seus membros pela auto-realização, conforme sistematizado no quadro 1.1.

Quadro 1.1 – Motivação: Maslow e Herzberg

Necessidades hierárquicas de Maslow	Fatores higiênicos e motivacionais de Herzberg
Auto-realização = felicidade do indivíduo	Identidade com o objetivo da organização Liberdade e autonomia de trabalho Respeito mútuo Valorização do trabalho
Estima = o indivíduo ser aceito, respeitado, admirado, reconhecido	Possibilidade de desenvolvimento profissional Reconhecimento interno e externo pelo trabalho realizado.
Sociais = identificação do indivíduo com o grupo	Participação em movimentos de classe
Manutenção = saúde, estabilidade.	Condições de Moradia Plano de Saúde Aposentadoria Ajuda educação
Conservação = alimentação, moradia, repouso, atividade sexual.	Salário, Condições físicas do ambiente de trabalho. Outros benefícios indiretos, como alimentação, transporte.

Fonte: Tenório (2001)

Em concordância com Tenório(2001), em relação ao aspecto de auto-realização Domeneghetti (2001) menciona alguns fatores de motivação, que permitem aumentar a satisfação do voluntário com o seu trabalho: a) conquistas – o voluntário deve estar envolvido no sentido de alcançar ou ultrapassar os objetivos de uma tarefa importante, b) avanços – permitir que o voluntário coordene uma atividade em um evento, ou coordene um setor ou desempenhe mais uma função, c) interesse – a missão, os objetivos e metas da instituição deve ser de conhecimento do voluntário e deve estar em seu coração, d) reconhecimento – o voluntário deve ser reconhecido pelo trabalho executado, e) responsabilidade – permitir que o voluntário desempenhe uma tarefa com um grau de responsabilidade maior. A autora completa afirmando que a motivação gera comprometimento e possivelmente o sucesso na atividade realizada.

Encontramos no material produzido pelo Programa Voluntários do Conselho da Comunidade Solidária – Planejamento e Gerenciamento de Programas de Voluntários – O papel do Coordenador, como um aspecto importante de motivação para o voluntário o fato de poder intervir na solução ou na busca de soluções de problemas e na tomada de decisões importantes. Nesta perspectiva, o voluntário deve participar, fazer parte, no sentido de

pertencer, ser integrante, isto é, desempenhar ou responder por uma parcela das ações e tomar parte, entendido como exercer influência, ter voto, decidir. Para incrementar essa motivação é importante que o voluntariado perceba que através de seu trabalho terá a oportunidade aprender, crescer e contribuir para melhorar e aliviar os problemas sociais.

Segundo o Centro de Voluntariado de São Paulo (CVSP, 2000:34) “os voluntários precisam ser valorizados por atos concretos. No processo de valorização há que se considerar que toda atividade tem sua importância e deve ser destacada. É necessário que o voluntário sinta o valor de seu trabalho e que perceba como sua contribuição é necessária para o resultado alcançado pela equipe”.

Portanto, cabe lembrar que cada pessoa tem motivações próprias, que normalmente são geradas por fatores distintos e que deverão ser levados em consideração, principalmente quando pensamos em um grupo de pessoas desenvolvendo um determinado tipo de atividade dentro de uma organização.

Capítulo 2 - O Terceiro Setor

Neste capítulo busca-se analisar o conceito de Terceiro Setor, caracterizando-o e fazendo um levantamento de seu marco legal, além de determinar o papel das ONGs como articuladoras nas lutas sociais.

2.1 - Terceiro Setor – como conceituá-lo?

Para alguns autores o Terceiro Setor vem ganhando um lugar de destaque, tanto na esfera acadêmica quanto nos aspectos das práticas sociais. Muitas publicações, seminários e debates vêm procurando discutir a importância, a especificidades e a natureza das organizações que atuam nesse setor. Porém, para esses autores os conceitos associados à idéia de Terceiro Setor são amplos, imprecisos e até mesmo contraditórios entre si.

Sendo uma denominação muito recente e ainda pouco utilizada faz-se necessário esclarecer que o termo Terceiro Setor é utilizado levando em consideração dois outros setores, ou seja, o Primeiro Setor representado pelo Estado e o Mercado como o Segundo. Portanto, de uma forma genérica o Terceiro Setor é visto como uma combinação entre as finalidades do Estado e a metodologia do Mercado e que as organizações que o compõem visam benefícios coletivos e não buscam os lucros.

Segundo Salamon (1997:92) “o Terceiro Setor é, em primeiro lugar, um conjunto de instituições que encarnam os valores da solidariedade e os valores da iniciativa individual em prol do bem público.” Este autor conclui que o Terceiro Setor é a um só tempo um conjunto de valores que privilegia a iniciativa individual, a auto-expressão, a solidariedade e a ajuda mútua.

Para Fernandes (1997:27) o Terceiro Setor seria

composto de organizações sem fins lucrativos, que são criadas e mantidas pela ênfase na participação voluntária, num âmbito não-governamental, dando continuidade às práticas tradicionais da caridade, da filantropia e do mecenato, expandindo o seu sentido para outros domínios, graças, sobretudo, à incorporação do conceito de cidadania e de suas múltiplas manifestações na sociedade civil.

Na concepção de Franco (2003) as organizações do Terceiro Setor não são constituídas contra o Estado ou contra o mercado, são simplesmente o resultado de uma tendência que anima as pessoas em direção à cooperação. Nesta mesma perspectiva Junqueira (2002) relata que a articulação de pessoas e organizações da sociedade civil serve para ampliar as funções de planejamento, avaliação e controle do Estado, possibilitando assim, garantir aos cidadãos o direito de acesso a uma vida com qualidade. Portanto, o Estado passa a agregar em suas tarefas parceiros comprometidos com o social, procurando assim, viabilizar com suas tarefas a construção de uma sociedade solidária e justa.

Em concordância com Franco (2003) e Junqueira (2002), podemos mencionar os seguintes autores Camargo (2001), que considera o Terceiro Setor como um intermediário entre as relações do Estado e o mercado no que tange às questões da melhora social, e Drucker (2001), que afirma que organizações do Terceiro Setor estabelecem relações com os setores privado, público e social para construir parcerias.

Por sua vez, Teodósio & Resende (apud, Costa 1999:3) relata que

uma das características do Terceiro Setor é sua extrema heterogeneidade, o que se repercute na ausência de consenso quanto à abrangência de seu conceito e às terminologias adotadas para se referir às organizações que a compõem.

Nesta mesma perspectiva Coelho (2000) revela a existência de várias denominações que têm sido dadas para um certo grupo de organizações, entre elas a autora menciona: organizações sem fins lucrativos, organizações voluntárias, terceiro setor ou ONGs, termo mais usado no Brasil. Outro ponto abordado seria que essa variedade de denominações serviria apenas para demonstrar a falta de precisão conceitual que traz dificuldade de enquadramento para todas essas organizações em parâmetros comuns.

A dificuldade de enquadramento mencionada por Coelho (2000) pode ser constatada pela comparação feita por Costa Junior (1997) que coloca o Terceiro Setor como um grande iceberg, em cuja ponta encontraríamos todas as organizações que não se encaixam na categoria de estatal ou privada, ou seja, organizações privadas que são públicas por suas finalidades, entre as quais as organizações não-governamentais, institutos, fundações,

entidades de classe, associações profissionais e uma imensa gama de entidades atuando nas mais diversas áreas sociais. Na parte submersa do iceberg encontraríamos as entidades que não possuem registro em cartório e nem têm organização formal, ou seja, os cidadãos que se reúnem para executar algum tipo de trabalho social, e que mesmo sendo em geral pequenas iniciativas são muito importantes para a sociedade. Um exemplo seria o de pessoas que se juntam para servir refeições aos moradores de rua, grupos de profissionais de saúde que prestam assistência a comunidades carentes etc.

Nesta mesma perspectiva Silveira (2002) relata que o Terceiro Setor apresenta uma gama de atuação muito vasta, tanto trabalha com questão das necessidades primárias como a sobrevivência das pessoas que moram nas ruas ou lugares carentes, pessoas que não têm o que comer, o que vestir ou onde morar, procurando fornecer a essas pessoas algum tipo de ajuda em forma de alimento, vestuário e abrigo, caracterizando uma ajuda assistencialista. Outros segmentos direcionam os seus esforços para educar e conscientizar as populações de baixa renda de seus direitos, procurando assim, dar conhecimento e apoio promovendo a auto-sustentação das pessoas.

Portanto, podemos notar que as organizações que compõem o Terceiro Setor estão enfrentando grandes desafios e um deles seria segundo Teodósio (2002), adotar técnicas de gerenciamento que modernizem o setor sem perder suas características básicas, devendo conciliar eficiência com democracia, alcance de metas com cidadania e respeito ao público beneficiário com respeito aos colaboradores do projeto social. Manãs (2002) relata mais um desafio a ser observado pelas organizações, que seria ter os seus gestores voltados para os aspectos da criação de capital organizacional, ou seja, construindo organizações que fortaleçam as relações que gerem e canalizem a energia social, produzindo bens e conhecimentos sociais.

Para facilitar o entendimento sobre a diversidade do Terceiro Setor Kisil (1997) classifica as organizações em três categorias, de acordo com o tipo de serviços que elas mais prestam:

- organizações de advocacia: seu maior objetivo é defender interesses, ou lutar por problemas específicos, ou grupos específicos da sociedade;

- organizações de caráter técnico: que fornecem informações, serviços de consultoria, acesso a determinadas tecnologias, ou programas de capacitação de recursos humanos, objetivando ajudar outras associações ou grupos sociais a obter o nível apropriado de operação, ou de organização, ou de alcançar os recursos exigidos para subsistir e
- organizações prestadoras de serviços: estão voltadas para o desenvolvimento dos serviços que atendem as necessidades humanas básicas, como educação, saúde, habitação, bem-estar social, geração de oportunidades de emprego.

Procurando visualizar as organizações que compõem o Terceiro Setor utilizaremos duas comparações. A primeira de Kisil (1997:142-143) que compara as organizações do Terceiro Setor com outros tipos de organizações e menciona algumas características:

- não têm fins lucrativos, sendo organizações voluntárias, no sentido de que não são organizações estatutárias emanadas do setor governamental;
- são formadas, total ou parcialmente, por cidadãos que se organizam de maneira voluntária; o corpo técnico normalmente resulta de profissionais que geralmente se ligam à organização por razões filosóficas e tem um forte compromisso com o desenvolvimento social;
- são organizações orientadas para a ação;
- são flexíveis, inovadoras, rápidas e próximas às comunidades locais; e geralmente fazem um papel intermediário: ligam o cidadão comum com entidades e organizações que podem participar da solução de problema identificados.”

A segunda comparação entre o Terceiro Setor e o Setor Privado é exposta por Domeneghetti (2001:23), conforme quadro 2.1.

Quadro 2.1 – Terceiro Setor e Setor Privado

Empresas com Fins Lucrativos	Empresas Sem Fins Lucrativos
Visa Lucro	Sem fins lucrativos
Têm dono	Sem dono (pode ter instituidores)
Dirigentes do Conselho Remunerado	Não remunera dirigentes do Conselho
Têm empregados	Têm empregados e Voluntários
Finalidade Comercial	Finalidade Social
Não são filantrópicas	Podem ser ou não filantrópicas
Vendem bens e serviços no mercado	Angariam recursos a fundo perdido
Se extintas o patrimônio é dividido	Se extintas o patrimônio é repassado
Sigilo nos negócios	Estratégia de transparência

Fonte: Domeneghetti (2001)

Domeneghetti (2001) completa relatando as principais características das organizações do Terceiro Setor:

1. não integram o aparelho governamental;
2. não distribuem lucros a acionistas ou investidores, nem têm tal finalidade;
3. se autogerenciam e gozam de alto grau de autonomia interna; envolvem um número significativo de participação voluntária.

Para Fernandes (1994), a idéia de um terceiro setor pode ser concebida como uma entre as quatro combinações resultantes da conjunção entre o “público” e o “privado”.

Quadro 2.2 – Definindo os Setores da Economia

Agentes		Fins		Setor
Privados	para	Privados	=	mercado
Público	para	Públicos	=	Estado
Privados	para	Públicos	=	Terceiro Setor
Públicos	para	Privados	=	(corrupção)

Fonte: Fernandes (1994:21)

No entanto, conforme estudos de Montañó (2002), o conceito de ‘terceiro setor’ foi cunhado por intelectuais do capital e que serviria para mostrar uma ligação com os interesses de classe e atendendo as transformações necessárias à alta burguesia. Para justificar tal argumento o autor cita a observação de Landim (1999:63) que o “terceiro setor não é um

termo neutro”, ele “tem nacionalidade clara. É de procedência norte-americana, contexto onde associativismo e voluntariado fazem parte de uma cultura política e cívica baseada no individualismo liberal”. Segundo o autor além da nacionalidade do termo ele também tem procedência e ligação com os interesses de classe, pois o conceito foi criado nos EUA, em 1978, por John D. Rockefeller III e chegou no Brasil por intermédio de um funcionário da Fundação Roberto Marinho.

Devemos ainda ressaltar que Montañó (2002) menciona quatro debilidades conceituais sobre o termo “terceiro setor”. A primeira debilidade seria identificar o “terceiro setor” com a sociedade civil, pois dessa forma historicamente ele deveria aparecer como o “primeiro” já que a sociedade é quem produz suas instituições, o Estado, o mercado. Para o autor, o conceito de “terceiro setor” poderia ser visto como um superador da dicotomia entre o público (Estado) e o privado (mercado), criando-se assim um “novo” setor que viria dar as respostas que supostamente o Estado já não pode dar e que o mercado não procura dar.

A segunda debilidade teórica estaria na falta de um acordo entre teóricos e pesquisadores, sobre as entidades que integrariam o “terceiro setor”. Para demonstrar isso o autor menciona o IV Encontro Ibero-Americano do Terceiro Setor que foi realizado na Argentina 1998 e que foi estabelecido que o “terceiro setor” seria composto de organizações privadas, não-governamentais, sem fins lucrativos, autogovernadas, de associação voluntária. Montañó (2002) relata a falta de rigor na caracterização do “terceiro setor” por vários autores que incluem as organizações formais, para outros contam as atividades informais, individuais, ad hoc e para alguns outros as fundações empresariais seriam excluídas e em outros casos, os sindicatos, os movimentos políticos insurgentes e as seitas que ora são consideradas pertencentes, ora são excluídos do conceito.

A terceira debilidade seria que o conceito mais confunde do que esclarece, pois segundo Montañó (2002), o conceito reúne, no mesmo espaço, organizações formais e atividades informais, voluntárias e/ou individuais, entidades de interesse político, econômico e singulares; coletividades das classes trabalhadoras e das classes capitalistas; cidadãos comuns e políticos ligados ao poder estatal. Portanto mescla diversos sujeitos com aparentes igualdades nas atividades, porém com interesses, espaços e significados sociais diversos, contrários e até contraditórios.

Existe na quarta debilidade um questionamento de Montañó (2002) sobre o caráter das entidades que compõem o “terceiro setor”, ou seja, “não-governamentais”, “autogovernado” e “não-lucrativos”. Referente ao caráter não-governamentais (ONGs) o autor menciona a situação de algumas entidades que são financiadas pelo Estado por meio de parcerias, ou quando são contratadas pelo Estado (federal, estadual ou municipal), para desempenhar, de forma terceirizada as funções a ele atribuídas. Quando o Estado estabelece “parcerias” com determinada ONG e não com outra estaria desenvolvendo uma tarefa seletiva. Segundo o autor essas entidades não pareceriam tão fiéis a seu dito caráter “não-governamental” e à sua condição de “autogovernada” e que estariam encobrendo o fato de estarem integradas tendencialmente à política de governo, querendo ou não (e sabendo ou não) estariam fortemente condicionando sua sobrevivência, seus projetos, seus recursos, sua abrangência e até suas prioridades a política governamental. No caso do caráter de “não-lucratividade” o autor chama atenção para as organizações sem fins lucrativos (OSFL) que são muitas vezes braços assistenciais de empresas (fundações Rockefeller, Roberto Marinho, Bradesco, Bill Gates), que tem um interesse econômico no que diz respeito a isenção de impostos, ou da melhoria de imagem de seus produtos ou até na função propagandística que estas atividades exercem. Portanto, existe uma preocupação com lucro, ainda que de forma indireta.

Montañó (2002: 58-59) afirma, ainda, que “o termo “terceiro setor” não reúne um mínimo consenso sobre sua origem nem sobre sua composição ou suas características. Segundo o autor

tal dissenso é clara expressão de um conceito ideológico que não dimana da realidade social, mas tem como ponto de partida elementos formais e uma apreensão da realidade apenas no nível fenomênico. Sem a realidade como interlocutora, como referência, acaba-se por ter diversos conceitos diferentes

Após a análise das diferentes concepções dos autores tratados, nota-se a complexidade que envolve o conceito de Terceiro Setor, começando pelas várias denominações que as organizações que as compõem recebem. Portanto podemos registrar três aspectos importantes sobre o Terceiro Setor. O primeiro é que as suas organizações procuram estabelecer relações com os setores privados, públicos e sociais, para construir parcerias no sentido de desenvolver trabalhos que resgatem a cidadania e os direitos das pessoas como cidadãs.

O segundo, que são organizações flexíveis, inovadoras, rápidas e próximas às comunidades locais e que estão agregando modelos organizacionais eficientes para alcançarem seus objetivos. O último aspecto mostra o Terceiro Setor como alternativa para gerar emprego e capacitar profissional.

Mesmo considerando os três aspectos, não podemos considerar o Terceiros Setor como uma solução final para todos os problemas humanos. Pois se assumirmos que esse setor pode resolver tudo, estaremos retirando a responsabilidade dos governos, das empresas e da própria sociedade.

Desta forma, parece importante que as organizações do Terceiro Setor procurem ampliar cada vez mais, sua parceria com o Estado e com as empresas, não esquecendo que devem buscar sua profissionalização, não como ganho de mercado ou de lucro, mas como um meio de colocar em prática seus objetivos e justificar por meio de bons resultados sua existência.

2.2 - O papel das ONGs como articuladoras das lutas sociais

Como já abordado no capítulo 1 deste trabalho, o fim do século XX foi marcado por um intenso debate acerca do papel do Estado diante do cenário da globalização. Devido às novas exigências o Estado procura realizar algumas reformas entre elas a mais discutidas seria a redução dos gastos com programas sociais. Para suprir essa redução a sociedade civil organizada através das entidades do Terceiro Setor mobiliza-se procurando alternativas para as necessidades coletivas.

Estas carências sociais têm sido negligenciadas pelos programas governamentais, a muito tempo, onde a maior preocupação está no enxugamento da máquina estatal, levando a uma diminuição de suas responsabilidades, principalmente perante as populações mais carentes.

Tal situação vêm contribuir para o crescimento das entidades do Terceiro Setor em especial as ONGs que passam a atuar como elos de ligação entre Estado, sociedade e mercado, na procura de defender direitos e de buscar o atendimento às necessidades públicas.

Diante desta perspectiva, as ONGs passam a assumir um papel relevante no sentido de atender as necessidades sociais.

A expressão ONG foi criada pela ONU na década de 40 para designar entidades não-oficiais que recebiam ajuda financeira de órgãos públicos para executar projetos de interesse social.(Gohn, 1997)

Para Domeneghetti (2001), o termo ONG pode ser usado para organizações dos países do Sul como do Norte se consideramos dois aspectos: a solidariedade e a atuação política, mostrando que as ONGs possuem tanto uma função social como uma função política.

Por sua vez, Tachizawa(2002) define Ongs como sendo entidades de natureza privada (não pública) sem fins lucrativos, que juridicamente são associações ou fundações.

Segundo Gohn (apud Scherer-Warren, 1997:55) as Ongs são

organizações formais, privadas, porém com fins públicos e sem fins lucrativos, autogovernadas e com participação de parte de seus membros como voluntários, objetivando realizar mediações de caráter educacional, político, assessoria técnica, prestação de serviços e apoio material e logístico para populações-alvos específicas ou para segmentos da sociedade civil, tendo em vista expandir o poder de participação destas com o objetivo último de desencadear transformações sociais ao nível micro (do cotidiano e/ou local) ou ao nível macro (sistêmico e/ou global).

Em outra vertente, Fernandes (1994) relata que as ONGs não passam de um pequeno segmento das organizações que compõem o Terceiro Setor, mas que as suas características resumem-se com nitidez na idéia de “privado com funções públicas” São instituições privadas, mas sem fins lucrativos.

Para Kisil (1997) o termo organização não governamental, ou Ong, cobre uma variedade de organizações muito diferentes, como sindicatos, instituições religiosas, fundações, partidos políticos, organizações esportivas e grupos comunitários, até organizações de desenvolvimento.

No entanto, conforme estudos de Landim (1988), as ONGs são jovens e relativamente estranhas ao cenário latino-americano e que essas organizações manipulam somas vultosas, mas não visam o lucro, mobilizam a dedicação voluntária, mas não são igrejas, procuram a gratuidade do serviço, mas não são centros de filantropia, mexem muito com a política, mas não são partidária, promovem o desenvolvimento mas não se especializam em 'produtividade', fazem pesquisas, mas não são acadêmicas. Para a autora, as ONGs recortam um espaço próprio que proporciona uma articulação dos valores característicos das universidades, igrejas, partidos de esquerda, ou seja, a competência universitária; ideal de serviço ao próximo, sobretudo aos mais necessitados e pelo ideário político veiculado pela esquerda.

Neste trabalho, situaremos as ONGs como integrantes do conjunto das organizações que compõem o Terceiro Setor, a serem definidas como organizações não governamentais, sem fins lucrativos, mas que são diferenciadas das demais organizações por possuírem características próprias conforme relataram Gohn (apud Scherer-Warren, 1997) e Landim (1988). Assim, usando o relato de Fernandes (1994:135) afirmamos que

os segmentos que compõem o terceiro setor trazem consigo diferentes hábitos organizacionais. Alguns pertencem a uma hierarquia bem estabelecida (por exemplo, as caridades católicas); outros resistem à própria idéia de uma igreja (centros afro-americanos); alguns estão organizados segundo princípios igualitários (associações de moradores); outros seguem lideranças carismáticas (centro de curas); alguns têm uma *ampla concepção dos seus deveres* (a maioria das ONGs), outros são especializados (centros de saúde, creches etc.) alguns são bem integrados (sindicatos); outros apenas começam a se organizar (filantropia empresarial).

Para compreendermos o crescimento das Ongs faremos uma retrospectiva de pontos conjunturais e históricos, começando com O Estado de Bem-Estar que surgiu logo após a Segunda Guerra Mundial, quando começaram a ser desenvolvidas idéias de ajuda econômica e social aos países devastados pela guerra. Constituíram-se assim as bases do Welfare State. É neste período que ocorreu a divisão do mundo em dois grandes blocos, o capitalismo e o comunismo. O sistema comunista visava um estado social com predomínio da intervenção

estatal na vida da sociedade. O sistema capitalista encontra no Welfare State uma alternativa para competir com os princípios do socialismo. (Anderson,1995)

Anderson (1995) também relata que período pós-Segunda Guerra Mundial, os países capitalistas fizeram uso de outra estratégia, além do Estado de Bem-Estar Social com o intuito de diminuir a expansão dos ideais socialistas provenientes do sistema comunista, foi criado o Plano Marshall que tinha como objetivo o crescimento econômico. Entretanto, apesar da estratégia dar certo durante um longo período, a estrutura estatal, começou a dar sinais de desgaste, sobrecarregada diante de inúmeras obrigações sociais que lhe foram atribuídas. Desse modo, a partir da década de 70, o Estado de Bem-Estar promovido nos países capitalistas entrou em crise. Nesse contexto, as teorias neoliberais, que já vinha sendo delineada desde a Segunda Guerra Mundial e defendia a redução do tamanho do Estado e a limitação do seu papel, ganhou reforço na defesa de suas idéias. Os neoliberais desse período defendiam a desigualdade como um fator positivo e até imprescindível em si, e afirmavam que o novo igualitarismo, promovido pelo Estado de Bem Estar, destruía a liberdade dos cidadãos e a vitalidade da concorrência, da qual dependia a prosperidade de todos.

As idéias neoliberais traziam consigo a necessidade do enxugamento da máquina estatal por meio de privatizações, desregulamentação, reforma fiscal, descentralização e, principalmente, redução da aplicação de recursos na área social. Essas mudanças serviram para o crescimento das ONGs, organismos não governamentais sem fins lucrativos, que assumiriam o papel de ocupar espaços, sobretudo no âmbito social. O programa neoliberal se propagou rapidamente para vários países entre eles o Brasil.

Para Thompson (1997) as ONGs que haviam surgido na décadas de 60 e 70, eram dotadas de uma presença importante publicamente, e tinham apoio considerável de diferentes agências de cooperação internacional. O autor menciona quatro aspectos importantes deste momento histórico:

- 1) “Representavam formas de ação política que se opunham ao autoritarismo;
- 2) Eram consideradas núcleos de energia social e destinavam-se a favorecer a participação dos excluídos;
- 3) Total autonomia com relação ao Estado; a sua independência do poder político e

- 4) a sua capacidade de fazer política de uma maneira diferente, não através dos tradicionais canais institucionais da democracia, mas sim com os novos movimentos sociais emergentes, como os da mulher os direitos humanos, ecologia, associações de bairros etc.” (pg.43-44)

Nesta mesma perspectiva, Montañó (2002) relata que a partir dos anos 70, as ONGs assumiram um papel articulador do lado dos movimentos sociais e captador de recursos para eles. Na década de 90 de coadjuvante do movimento social, a Ong passa a ocupar o papel principal nesta relação, crescendo em quantidade e em número de membros, enquanto os movimentos sociais diminuem. Com maiores possibilidades de obtenção de recursos e apoio do que o movimento social, as ONGs passam a ter mais credibilidade e adesão da população. As pessoas começam a ajudar financeiramente as ONGs dos que os movimentos sociais, e estas passam a ter mais espaço na média.

Outro aspecto importante mencionado por Montañó (2002) seria que as ONGs passam a se relacionar com o Estado como parceiros. Da luta (dos movimentos sociais), passa-se à negociação (entre ONG e Estado), de relação de interesses conflitantes (das organizações populares), à relação clientelista. Portanto, segundo o autor o Estado passa a escolher seu parceiro, definindo a Ong com a qual irá tratar.

Tenório (2001) em concordância com Montañó (2002) relata que as Ongs passam a adotar como estratégias a ação localizada e de pequenas proporções, que pretende repercussões e transformações a mais longo prazo, em experiências que possam ser multiplicadas por meio da formação de novos atores sociais. Atores que não pretendem substituir a ação do Estado, mas que estimulam a rediscussão de seu papel numa perspectiva que inclua a participação cidadã no processo de democratização, direcionando o foco do desenvolvimento para seu aspecto social e tendo como contraponto os modelos de desenvolvimento centrados no Estado e no mercado.

Notamos que na década de 90, encontram-se ONGs de todos os tipos e tamanhos, que estarão divididas em alguns grupos tais como: de entidades ambientalistas e ecológicas que de uma forma geral, nasceram acompanhado a existência dos movimentos, um segundo grupo formado pelas ONGs de assessoria de movimentos populares, um terceiro grupo as das associações voluntárias, organizadas para a defesa de grupos específicos e no setor de apoio

aos menores e adolescentes, encontraremos o maior número de ONGs de bases local e nacional. (Camargo, 2001)

Segundo Fernandes (1994) a década de 90 permitiu multiplicar as interações das ONGs com instituições públicas e privadas através de contratos para dirigir pesquisas, para coordenar projetos ou para executar segmentos de um trabalho maior. O autor relaciona algumas alianças tais como: agências multilaterais apoiando projetos nacionais com a condição de que organizações não-governamentais participassem da sua execução, bancos privados abrem linhas especiais de crédito para micro-empresas utilizando ONGs como mediadores, assessores técnicos e avalistas.

Podemos constatar através de recente pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Organizações Não Governamentais (Abong 2002), entidade que congrega as maiores ONGs do país, a situação atual das ONGs no Brasil. Essa entidade revela que as principais áreas de atuação das ONGs são a educação, organização popular e participação popular, justiça e promoção de direitos, fortalecimento de outras ONGs sem movimentos populares e relação de gênero e discriminação sexual, ficando a educação com 52%.

Segundo Abong (2002), a maior parte das ONGs, ou 22,45%, trabalha com gastos anuais entre R\$ 101 mil e R\$ 300 mil. Apenas 16,3% afirmam contar com orçamento superior a R\$ 1 milhão. A maioria dos recursos, de acordo com a pesquisa, vem do estrangeiro. Do total de ONGs pesquisadas, 78,5% afirmaram receber verba de agências internacionais de cooperação. Apenas 26% contam com contribuições associativas, e 12%, com doações individuais. A pesquisa apontou para um crescimento do aporte de verbas dos órgãos governamentais. Entre 1993 e 2001, essa fonte de recursos passou de 3,2% a 18,4% do orçamento total das ONGs pesquisadas.

Outro aspecto importante revelado pela pesquisa da Abong (2002), é que das ONGs pesquisadas 62,8% trabalham com voluntários, sendo que a conscientização política é a maior preocupação em relação ao voluntariado. Tanto que 53,6% delas, que declaram contar com trabalho voluntário, afirmam possuir política voltada para a sua capacitação, conscientização e politização, e 46,3 % para seu gerenciamento.

Roche (2000) menciona cinco elementos importantes para garantir o futuro das ONGs:

- maior reconhecimento da necessidade de desenvolver um aprendizado institucional e processos de avaliação de impacto de seu trabalho,
- desenvolvimento de alianças estratégicas com outras ONGs e outros setores, inclusive as estruturas governamentais,
- compromisso mais profundo com os processos sociais e políticos nos próprios países de origem das ONGs,
- desenvolvimento de novas formas de responsabilidade institucional, e
- o desenvolvimento de normas e padrões profissionais dentro e entre as agências.

Entretanto, Roche (2000:325) enfatiza que esses elementos só farão diferença “se a atual concorrência por recursos, pessoal e idéias entre as ONGs e outros atores – notadamente o Estado – for reestruturada em alianças criativas e estratégicas.”

2.3 - O marco legal do Terceiro Setor

O termo Marco Legal do Terceiro Setor diz respeito à legislação e aos fundamentos jurídicos que regem esse setor. Segundo Domeneghetti (2001) o aspecto legal do Terceiro Setor ainda não está perfeitamente configurado, estando sempre sujeito às novas leis, mas mesmo assim, é muito importante, pois sem identidade o Terceiro Setor não terá poder para tratar como iguais o mercado e o Governo.

Para Szazi (2001) escolher a forma jurídica mais adequada na criação de uma entidade do Terceiro Setor, seria o primeiro passo para que as pessoas possam construir uma organização estável institucionalmente, pois a sua escolha estaria sendo adequada a sua realidade, ou seja, ao patrimônio que pretendem dispor, ao número de pessoas que pretendem envolver e aos propósitos e práticas gerenciais que planejam adotar.

Portanto, procuraremos conceituar a forma jurídica de algumas organizações do Terceiro Setor, entre elas: associação, sociedade civil, instituto e fundação e alguns títulos e certificados para que as entidades recebam benefícios fiscais entre eles: reconhecimento como organização da sociedade civil de interesse público, a declaração de utilidade pública, e

certificado de entidade filantrópica, possibilitando assim, aprofundar o estudo completo sobre organizações pesquisadas neste trabalho.

2.3.1 - Associação

Segundo Szazi (2001), “associação pode ser definida como uma pessoa jurídica criada a partir da união de idéias e esforços de pessoas em torno de um propósito que não tenha finalidade lucrativa.”

Para Barbosa (2001), “associação é pessoa jurídica de direito privado voltada para a realização de finalidades culturais, sociais, recreativas etc.”

De acordo com Camargo (2001), associação é a agregação de pessoas que tem em comum conhecimentos e serviços voltados a um mesmo ideal e movidos por um mesmo objetivo, sem intuito lucrativo.

Szazi (apud Diniz, 2001), por sua vez, esclarece que uma associação pode realizar negócios para manter ou aumentar seu patrimônio, entretanto não pode proporcionar lucros aos seus associados. A autora dá o exemplo de uma associação esportiva, que vende aos seus membros uniformes, alimentos, bolas, raquetes etc., trazendo lucro para a entidade.

No entanto, segundo Tachizawa (2003) quando abordamos os aspectos jurídicos das organizações do Terceiro Setor, devemos ressaltar que as organizações não-governamentais são enquadradas como associações ou fundações (artigo 16 do Código Civil brasileiro). O autor relata que 95% das Ongs são registradas como associações civis sem fins lucrativos.

2.3.2 Sociedade Civil

Szazi (2001) define sociedade civil como sendo uma pessoa jurídica criada pela união de pessoas, que por via de regra tem finalidade lucrativa. O autor menciona as sociedades de profissões regulamentadas (advogados, arquitetos, contadores, etc).

Em outras palavras, Szazi (apud Diniz, 2001) relata que a sociedade civil é a que visa fim econômico ou lucrativo, que deve ser repartido entre os sócios, sendo alcançado pelo exercício de certas profissões ou pela prestação de certos serviços técnicos.

2.3.3 - Instituto

Segundo Szazi (2001), o termo instituto pode acompanhar a razão social de entidades, mas não corresponde a uma espécie de pessoa jurídica, podendo ser utilizado por uma entidade governamental ou privada, lucrativa ou não, constituída sob a forma de fundação ou de associação. O autor menciona como exemplo o IBGE que é constituído sob a forma de fundação e o Instituto Ayrton Senna que é constituído como associação.

Em concordância com Szazi (2001), Barbosa(2001) afirma que instituto não tem implicações jurídicas e pode constar na denominação de associações ou de fundações.

Por sua vez, Domeneghetti (2001) observa que a Associação que tem cunho voltado à pesquisa utiliza normalmente o título de Instituto, mas legalmente é regido pela mesma lei das Associações. A autora cita o exemplo do Instituto Pasteur.

2.3.4 - Fundações

Segundo Domeneghetti(2001:36),

Fundação é uma instituição de caráter social, criada e mantida por iniciativa particular ou do Estado, com finalidades públicas, e que tem como alicerce um patrimônio destinado a um fim. Esse patrimônio, por força de lei, adquire personalidade jurídica e passa a ser uma pessoa jurídica patrimonial.

A autora acrescenta dizendo que Fundação é sinônimo de patrimônio destinado a um fim, em benefício da comunidade ou de parte dela.

Para Camargo (2001:37) “Fundação é um patrimônio que, associado a uma idéia do instituidor, é colocado a serviço de um fim determinado.” Para esta autora, qualquer fundação será sempre sinônimo de patrimônio destinado à consecução de um fim não-egoístico, em benefício da comunidade ou parte dela.

Szazi (2001:37) define fundação como sendo: “um patrimônio destinado a servir, sem intuito de lucro, a uma causa de interesse público determinada, que adquire personificação jurídica por iniciativa de seu instituidor.”

2.3.5 - OSC-IP (Organização da Sociedade Civil de Interesse Público)

Segundo Tachizawa (2002), a denominação de OSCIP é um título que pode ser obtido por uma entidade, seja ela associação, sociedade civil ou fundação e não servindo como pré-requisito para que ela funcione.

Para Szazi (2001), as entidades terão como principal vantagem com a nova qualificação a possibilidade de firmar termos de parcerias com o Estado para a execução de atividades de interesse público em regime de cooperação. A qualificação como OSC-IP só é privativa das entidades que executem diretamente programas ou efetuem doações ou prestes serviços intermediários de apoio às organizações que exerçam as atividades estabelecidas pela Lei 9.760, de 23/3/1999, regulamentada pelo decreto 3.100, de 30/6/1999.

2.3.6 - Declaração de utilidade pública

Para Camargo (2001), historicamente, a relação entre Estado e Terceiro Setor é marcado pela burocracia e pela desconfiança mútua ao transferir parcelas da responsabilidade social. A primeira manifestação do governo brasileiro em viabilizar a atuação de entidades sociais foi com a Constituição de 1934. No ano seguinte, foi instituído o Título de Utilidade Pública, que tinha como função principal identificar as entidades que aplicavam seriamente os recursos para as causas coletivas, possuindo um valor meramente honorífico. A autora afirma que hoje em dia, esse título é condição básica para que a entidade goze de benefícios fiscais e financeiros por meio de recebimento de isenção, subvenções, auxílios e doações.

Segundo Domeneghetti (2001), as entidades voltadas para fins humanitários, culturais, literários etc., desde que voltadas exclusivamente ao bem-estar da coletividade, podem requerer o título de utilidade pública, para ter acesso a verbas públicas, isenção de contribuição junto ao INSS, percepção de donativos entre outras vantagens. As Associações ou Fundações podem requerer o título de entidade de utilidade pública federal, estadual ou municipal.

Conforme relata Szazi (2001), a Lei 91 de 28/8/1935 regulamentada pelo Decreto 50.517, de 2/5/1961 que as sociedades civis, associações e fundações constituídas no país que sirvam desinteressadamente à coletividade poderão ser declaradas de utilidade pública, podendo assim, receber as seguintes vantagens: possibilidade de oferecer dedução fiscal no imposto de renda, em doações de pessoas jurídicas; acesso a subvenções e auxílios da União Federal e suas autarquias; possibilidade de realizar sorteios, desde que autorizada pelo Ministério da Justiça.

2.3.7 - Certificado de Entidade Filantrópica

Segundo Camargo (2001), o certificado de Entidade Filantrópica foi concedido em 1959 para satisfazer as pressões para isentar as entidades beneméritas e assistenciais do recolhimento da contribuição patronal para o INSS. O certificado de Entidade Filantrópica é válido por três anos, sendo permitida a sua renovação pelo mesmo período de tempo. A entidade portadora do certificado fica dispensada de apresentar anualmente qualquer documento para comprovar a sua idoneidade, mas a cada três anos precisa reformular novo processo de renovação do certificado.

Conforme relata Barbosa (2001), a Constituição assegura às entidades filantrópicas a preferência em relação à celebração de contratos ou convênios relativos à prestação de assistência à saúde integrada ao sistema único de saúde. Já a isenção (imunidade) da contribuição à seguridade social é específica as entidades beneficentes de assistência social. A autora esclarece que caracterizam a assistência social beneficente as seguintes noções: necessidade (atender a necessidades vitais das pessoas carentes), gratuidade (a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição) e acesso generalizado (a assistência social dever caracterizar-se pela generalidade do acesso aos seus serviços por todas pessoas cuja situação se enquadre em seus programas).

Capítulo 3 - Metodologia

O objetivo deste capítulo é expor os procedimentos metodológicos adotados para o desenvolvimento desta pesquisa. Assim, apresentamos o tipo de estudo realizado, os critérios para escolha das organizações nas quais a investigação ocorreria, assim como o instrumento de pesquisa utilizado e os procedimentos para a coleta de dados e plano de análise.

Para desenvolver o estudo proposto, optou-se pelo desenvolvimento de uma pesquisa descritiva de base exploratória, com a realização de levantamento bibliográfico, documental e de campo. Segundo Rudio (1986), a pesquisa exploratória é assim classificada tendo em vista os objetivos da investigação a ser realizada. Em geral, este tipo de pesquisa pode ser o primeiro passo de todo um trabalho científico a ser aprofundado posteriormente, quando se objetiva proporcionar maiores informações sobre determinado assunto ou área ainda não amplamente estudado pela comunidade acadêmica. Ainda segundo a autor, a pesquisa exploratória tem como procedimento coletar informações que são usadas para descrever, comparar ou explicar fatos relacionados com atitudes, crenças e comportamentos.

Neste trabalho, como procedimento inicial, foi realizado um levantamento bibliográfico sobre os temas terceiro setor e trabalho voluntário, considerando principalmente aspectos pertinentes as organizações que o compõem. Este levantamento se constituiu na base teórica para o desenvolvimento desta pesquisa. Um segundo procedimento foi à realização de coleta de dados entre trabalhadores voluntários, realizada por meio de aplicação de questionários, e levantamento documental sobre onze entidades do Terceiro Setor selecionadas nesta pesquisa, realizado por meio de folhetos, regimentos internos e informações provenientes de seus sites institucionais, o que colaborou para montar um perfil dessas organizações investigadas.

3.1 - Os critérios para escolha da organização.

Antes de expor os critérios utilizados para seleção das organizações que comporiam a amostra para coleta de dados neste estudo, cabe ressaltar que segundo Barbosa (2001) o Terceiro Setor tem crescido notavelmente em todo o mundo nas três últimas décadas. Em geral, as áreas de atuação de entidades deste setor são as mais variadas, abrangendo não apenas serviços sociais tradicionais, como educação, saúde, assistência, cultura e recreação,

mas também áreas emergentes, tais como ambientalismo, direitos humanos, promoção de voluntariado e formação para a cidadania.

Sendo as organizações do Terceiro Setor sem fins lucrativos, sua administração requer de seus gestores um grande esforço para procurar novas alternativas geradoras de renda, diversificar as fontes de recursos e criar novos produtos e serviços a serem desenvolvidos. Para cumprir tais metas, parece, portanto, necessário existir por parte dos gestores uma preocupação com o aperfeiçoamento das habilidades técnicas, com a inovação, com a criatividade e com a profissionalização de seus colaboradores. Considerando o cenário em que atuam as organizações do Terceiro Setor, especificou-se como critérios para a seleção das organizações a serem objeto de estudo neste trabalho, os seguintes fatores:

1. Localização geográfica;
2. Área de atuação e número de voluntários;
3. Recursos humanos (trabalhadores não remunerados);
4. Existência de procedimentos de acompanhamento dos voluntários.

Critério 1: A localização geográfica

Segundo dados estatísticos obtidos no site www.voluntarios.com.br consultado em 10/02/2003, o Estado de São Paulo concentra 50,05% do número total de entidades do Terceiro Setor e reúne 56,01% dos voluntários existentes no Brasil. O quadro 3.1.1 aponta a distribuição dessas entidades por estado, além de informar a distribuição dos voluntários em cada uma dessas regiões.

Quadro 3.1.1 – Distribuição de Entidades e Voluntários por Estado

Entidades por Estado	%	Voluntários por Estado	%
São Paulo	50,05	São Paulo	56,01
Rio de Janeiro	9,96	Rio de Janeiro	12,05
Minas Gerais	6,43	Minas Gerais	5,35
Paraná	5,21	Rio Grande do Sul	4,89
Bahia	3,88	Paraná	4,32
Rio Grande do Sul	3,53	Bahia	3,13
Pernambuco	3,28	Distrito Federal	2,81
Santa Catarina	2,96	Santa Catarina	2,14
Ceará	2,52	Pernambuco	1,88
Distrito Federal	1,93	Ceará	1,30
Mato Grosso do Sul	1,25	Goiás	0,93
Goiás	1,22	Espírito Santo	0,91
Espírito Santo	1,11	Pará	0,61
Rio Grande do Norte	1,00	Rio Grande do Norte	0,52
Pará	0,84	Mato Grosso do Sul	0,50
Mato Grosso	0,65	Paraíba	0,43
Sergipe	0,62	Maranhão	0,39
Maranhão	0,62	Amazonas	0,38
Paraíba	0,57	Mato Grosso	0,33
Amazonas	0,52	Alagoas	0,32
Alagoas	0,41	Sergipe	0,25
Acre	0,41	Piauí	0,17
Rondônia	0,38	Tocantins	0,11
Piauí	0,33	Rondônia	0,09
Roraima	0,13	Roraima	0,07
Tocantins	0,11	Acre	0,06
Amapá	0,08	Amapá	0,05
Total	100,00	Total	100,00

Fonte: site www.voluntarios.com.br acessado em 10/02/2003

Para efeito de delimitação, esta pesquisa tem como foco somente entidades localizadas na região da grande São Paulo, de forma a viabilizar a realização do estudo proposto, já que o pesquisador, residente nesta cidade, poderia ter um contato mais próximo com essas entidades.

Partindo dessa delimitação, consideramos o universo de 162 entidades localizadas na região da grande São Paulo, relacionadas no guia da Instituição Tertio Milênio (2001), que informa nome da entidade, endereço, cidade, área de atuação número de voluntários, entre outros fatores.

Critério 2: Área de atuação e número de voluntários

O segundo critério utilizado para a seleção das entidades pesquisadas está relacionado com sua área de atuação e seu número de voluntários. Esta deveria ser diversificada, de forma que se pudesse ter uma visão mais ampla sobre a postura do voluntariado em diferentes segmentos.

As áreas de atuação das entidades selecionadas são: saúde, educação, direitos humanos e cidadania, meio ambiente e assistência (família, crianças, jovens e idosos). Muitas destas entidades se enquadram, no entanto, em mais de uma área, dessa forma, para efeito de sistematização deste estudo, foi necessário classificá-las considerando a área de maior predomínio em suas atividades. Chegou-se, portanto, à seguinte classificação:

1. Saúde: entidades que possibilitam algum tipo de atendimento médico;
2. Educação: entidades que trabalham com programas educativos;
3. Meio Ambiente: entidades ligadas a conservação e a proteção do meio ambiente.
4. Direitos Humanos e Cidadania: entidades ligadas a ações de cidadania e pela defesa dos direitos humanos;
5. Assistência: entidades que proporcionam algum tipo de assistência a crianças, jovens, adultos e idosos.

Para realizar o contato com as entidades especificadas no guia Tertio Millennio (2001), decidimos dividi-las segundo as áreas de atuação de interesse desta pesquisa e também pelo número de voluntários, que deveria ser superior a 15 possibilitando assim uma margem de segurança para aplicação do instrumento de pesquisa (escala de atitudes de Likert) que exigiria no mínimo um total de 70 voluntários. Portanto, o universo de 162 entidades especificadas no guia Tertio Millennio (2001) foi reduzido para 96. Para delimitar ainda mais o número de instituições a serem estudadas, facilitando o acesso e conseqüentemente a realização da pesquisa, considerou-se também o aspecto proximidade entre as entidades. Desta forma, o grupo selecionado passou a contar com 18 entidades: 4 da área de Assistência, 4 da área de Saúde, 3 da área de Educação, 3 da área de Direitos Humanos e Cidadania e 2 da área de Meio Ambiente.

Critério 3: Recursos Humanos Voluntários

Considerando que segundo Drucker (1997) o sucesso ou fracasso de uma instituição sem fins lucrativos depende da sua capacidade para atrair e manter pessoas comprometidas, e tendo em vista que o objetivo deste estudo se relaciona com a participação dos voluntários nas organizações do Terceiro Setor, o terceiro critério de escolha aponta para a necessidade de selecionar entidades que possuíssem em seu quadro de trabalhadores pessoas desenvolvendo trabalho voluntário. Embora inicialmente se pensasse que todas as organizações presentes neste setor contassem com a colaboração de voluntários, percebeu-se que há algumas em que isso não ocorre, pelo menos de forma direta.

Critério 4: A existência de procedimentos de acompanhamento dos voluntários

Partindo do pressuposto de que para estudar o nível de motivação e satisfação dos colaboradores voluntários, seria necessário observá-los em entidades que desenvolvessem pelo menos um sistema de observação desses trabalhadores, o quarto critério de seleção das entidades que participariam deste estudo se relaciona com a existência de procedimentos de acompanhamento dos voluntários na entidade. Cabe ressaltar que se considerou a existência de um “programa de acompanhamento” aquelas entidades que contavam com uma estrutura mínima de orientação desde a chegada do voluntário, sua integração ao trabalho, ao ambiente e os seus companheiros, além de haver um acompanhamento de suas atividades até o seu desligamento da instituição.

Seguindo os critérios de seleção já descritos, das 18 entidades que foram contatadas inicialmente por telefone chegamos a 11, cuja escolha se deveu a questões de disponibilidade e sensibilidade das mesmas em ceder tempo para que a pesquisa fosse realizada. Denominamos as entidades selecionadas neste estudo como unidades de pesquisa.

O quadro 3.1.2 apresenta as entidades selecionadas e o número de voluntários respondentes de cada uma delas.

Quadro 3.1.2 : Número de voluntários respondentes por entidade

Área de Atuação	Entidades	Voluntários respondentes
Assistência	Associação das Damas da Caridade de São Vicente de Paula	13
Assistência	Assistência e Promoção Social Exército da Salvação	8
Assistência	CEAF - Centro de Estudos e Assistência à Família	15
Saúde	Amparo Maternal	13
Saúde	CEJAM – Doutor Conforto	11
Saúde	Centro Assistencial Cruz de Malta	11
Educação	Federação de Bandeirantes do Brasil – Região São Paulo	14
Educação	União dos Escoteiros do Brasil – Região de São Paulo	7
Direitos Humanos e Cidadania	Ação da Cidadania Contra a Fome, a Miséria e pela Vida	13
Direitos Humanos e Cidadania	Associação minha rua minha casa	10
Meio Ambiente	Fundação SOS Mata Atlântica	8
TOTAL		123

Fonte: Dados do questionário de pesquisa

3.2 – Instrumentos de pesquisa

Em relação ao instrumento de pesquisa, este estudo promoveu a possibilidade de coleta de dados de base quantitativa e de base qualitativa. Para a coleta de dados quantitativos foram utilizadas perguntas fechadas do questionário, aplicado a 123 voluntários das entidades estudadas, as quais foram analisadas utilizando-se a escala de atitudes de Likert. A coleta dos dados qualitativos foi realizada por meio de uma pergunta aberta (a de número 15) inserida no questionário. A análise destes dados foi realizada em uma perspectiva interpretativa, em uma busca por significado. Com esses procedimentos, trabalhou-se com uma amostra não probabilística, já que, como expõe Marconi (1999), é o procedimento adequado quando o pesquisador está interessado na opinião (ação, intenção etc) de determinados elementos da população, mas não representativos dela.

O questionário, aplicado aos trabalhadores voluntários das organizações pesquisadas, se constituiu de quatorze perguntas fechadas direcionadas ao grau de importância, atribuído pelo voluntário, em relação a quatro fatores: comprometimento, envolvimento, integração e afinidade. A escolha por perguntas fechadas deu-se devido à dificuldade em realizar uma entrevista com todos os 123 trabalhadores selecionados, considerando seu horário de trabalho,

que muitas vezes é reduzido e cumprido somente uma vez por semana. O questionário também contou com uma pergunta aberta (a de número 15), que foi utilizada para analisar a motivação e participação do voluntário, segundo o sua percepção.

A amostra de 123 voluntários é suficiente para uma análise fatorial cuja recomendação é trabalhar com amostras com dimensão igual ou superior a 5 vezes o número de variáveis. Segundo Pádua (2000), no caso estudado, o formulário de pesquisa contém 14 assertivas o que exigiria no mínimo 70. O instrumento acabou sendo aplicado a 123 sujeitos da amostra, pois as possibilidades de acometimento de desvios, com o aumento do tamanho da amostra, diminuem sensivelmente (Levin, 1985).

Para isso, os respondentes são solicitados a concordarem ou discordarem das afirmações, segundo uma hierarquia que possibilita explicar uma opinião desde uma concordância forte até a discordância forte da afirmação. Para cada escolha é dada uma pontuação, que varia de 5 a 1, para que se possa tratá-las de forma quantitativa segundo um método estatístico conhecido como Análise Fatorial.

Para que as escolhas pudessem ser tratadas estatisticamente, usamos uma conversão, em que atribuímos um valor, ou seja: 5 (cinco) = concorda fortemente; 4 (quatro) = concorda; 3(três) = indiferente; 2 (dois) = discorda; 1 (um) = discorda fortemente. Quando a frase apresentou-se na negativa, a escala foi invertida.

3.3 – Procedimentos para coleta de dados

O procedimento de coleta de dados foi desenhado, tendo-se um gestor de cada uma das entidades pesquisadas, ao qual seria estabelecida a tarefa de selecionar os trabalhadores voluntários que responderiam ao questionário de pesquisa. Para tanto, um primeiro contato foi feito por telefone, com a pessoa responsável pelo trabalho voluntário dentro da entidade, que posteriormente possibilitou o envio de uma carta, descrevendo os objetivos desta pesquisa e solicitando a permissão para a sua realização.

Após o recebimento da resposta à carta enviada, cada gestor ficou encarregado de indicar os voluntários e também aplicar o questionário (instrumento de pesquisa), conforme orientações do pesquisador. Tendo em vista o tempo que os gestores levariam para terem os

questionários respondidos pelos seus voluntários e também a disponibilidade destes na entidade, estabeleceu-se um número mínimo de 7 e o máximo de 15 voluntários, os quais participariam do estudo. Em relação ao número máximo de voluntários estipulou-se 15 como margem de segurança quanto à coleta de dados, caso fosse necessário suprir alguma dificuldade emergencial na hora de o gestor indicar quais voluntários participariam desta pesquisa. No total, obteve-se como respondentes 123 voluntários.

O quadro 3.3.1 relaciona a função de cada gestor encarregado de selecionar os voluntários a participarem deste estudo, além do grau de instrução e tempo de trabalho de cada um deles, nas entidades pesquisadas.

Quadro 3.3.1 Função, grau de instrução e tempo de trabalho dos gestores das entidades selecionadas.

Entidades	Área de Atuação	Função	Grau de Instrução	Tempo de Trabalho na entidade
Associação das Damas da Caridade de São Vicente de Paula	Assistência	Tesoureira	Ensino Superior	15 anos
Assistência e Promoção Social Exército da Salvação	Assistência	Administradora	Ensino Superior	16 anos
CEAF - Centro de Estudos e Assistência à Família	Assistência	Diretora secretária	Ensino Superior	8 anos
Amparo Maternal	Saúde	Coordenadora de voluntários	Ensino Superior	8 anos
CEJAM – Doutor Conforto	Saúde	Diretor Presidente	Ensino Superior	12 anos
Centro Assistencial Cruz de Malta	Saúde	Diretora	Ensino Superior	38 anos
Federação de Bandeirantes do Brasil – Região São Paulo	Educação	Presidente	Ensino Superior	21 anos
União dos Escoteiros do Brasil – Região de São Paulo	Educação	Executivo de Marketing e Projetos	Ensino Superior	2 anos
Ação da Cidadania Contra a Fome, a Miséria e pela Vida	Direitos Humanos e Cidadania	Coordenadora de voluntários	Ensino Superior	2 anos
Associação minha rua minha casa	Direitos Humanos e Cidadania	Coordenadora de voluntários/diretoria	Ensino Superior	7 anos
Fundação SOS Mata Atlântica	Meio Ambiente	Coordenador de Voluntários	Ensino Superior	10 anos

Fonte: Dados do questionário de pesquisa

Vale ressaltar que dos 11 gestores, 8 são voluntários e ocupam cargos na diretoria ou até mesmo na presidência. Outro aspecto interessante a ser observado seria o tempo de trabalho, que em média está acima de 10 anos.

3.4 – Plano de análise dos dados

Os dados advindos dos questionários foram analisados em uma perspectiva quantitativa, segundo o método de Análise Funcional de intercorrelações – matriz rodada de correlações, também chamado de Equamax com a Normalização de Kaiser (SPSS 1999:410), usando o software SPSS® (Statistical Package for the Social Sciences) versão 10.0.

A análise dos dados, segundo o método acima citado, visou a busca de um conjunto menor possível de fatores, isto é, a reunião de proposições segundo a mesma tendência de correlação estatística, para se fazer julgamentos de aspectos que têm a mesma relevância frente ao conjunto de assertivas. Com essa análise pode-se separar e agregar elementos muitas vezes indistintos, obtendo uma visão integral das concepções prévias dos respondentes. Com isto poderemos obter os fatores que representarão as 14 assertivas apresentadas no questionário.

Com o método Equamax foram eliminados os coeficientes com valores de carga fatorial menores que 0,500 mantendo no estudo somente as variáveis que apresentaram fatores iguais ou superiores que se mostra muito adequado, pois a literatura (Kerlinger, 1980), sugere valores acima de 0,300.

Para tal, empregamos o software SPSS base 10.0, escolhendo eigenvalues (valores próprios) acima de 1,0 (Hair et al,1998) e normalização de Kaiser.

Também foram realizados dois tipos de teste para verificar se os dados se comportaram como uma distribuição normal, teste KMO e o de esfericidade de Bartlett, para se determinar se o método de análise fatorial poderia ser utilizado.

O primeiro deles é o teste de adequação de amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO test), que mostra se os dados podem ser tratados pelo método de análise fatorial. O

resultado obtido nesse teste mostra o valor de 0,748. Sendo este valor maior que 0,500 e próximo de 0,800, indica que o método em questão pode ser utilizado (Hair et al, 1998; SPSS 1999).

O outro teste, o de Esfericidade de Barlett, também indica se a matriz de correlação tem aderência à matriz identidade, indicando assim, se as variáveis são não-relacionadas (Hair et al, significância menor que 0,0001 ($p < 0,0001$) indicando a existência de um nível de probabilidade muito adequado para a correlação entre variáveis e portanto o método de análise fatorial mais uma vez é confirmado como possibilidade de uso para o tratamento dos dados.

Antes de qualquer análise, devemos ressaltar os valores das variâncias obtidos na análise fatorial, que são apresentados na tabela 3.4.1. Notamos que há quatro fatores que explicam ou respondem por aproximadamente 52,16% dos dados da amostra, sendo de maior importância para a explicação dos resultados. Outros fatores foram desconsiderados, por possuir eigenvalues menores que 1,0.

Tabela 3.4.1 : Valores da variância, com respeito à análise fatorial

Fator	Eigenvalues	% da variância	Cumulativa %
1	3,413	24,378	24,378
2	1,464	10,459	34,838
3	1,268	9,056	43,894
4	1,158	8,271	52,165

Fonte: Resultados obtidos através da análise de dados com o SPSS base 10,0

A seguir apresentamos a distribuição das 14 assertivas classificadas segundo os fatores estabelecidos.

Quadro 3.4.2 – Perguntas agrupadas segundo os fatores estabelecidos

Fator 1: Comprometimento do voluntário na instituição.
Pergunta: O bom relacionamento do voluntário com os demais trabalhadores leva a instituição a atingir seus objetivos.
Pergunta: O voluntário deve estar envolvido com as decisões que afetam o futuro da instituição.
Pergunta: Compartilhar o conhecimento com os colegas da instituição deve ser uma prática diária do voluntário.
Pergunta: O comprometimento do voluntário é maior com a instituição quando ele participa das atividades de planejamento e execução de projetos.
Fator 2: Integração do voluntário no ambiente institucional.
Pergunta: A motivação do voluntário depende da sua convicção sobre a importância do trabalho que realiza na instituição.
Pergunta: Conhecer a missão da instituição não aumenta o grau de envolvimento do voluntário
Pergunta: O voluntário deve participar na busca de soluções dos problemas da instituição
Fator 3: Relacionamento do voluntário na instituição.
Pergunta: A maior dificuldade que o voluntário encontra dentro de uma instituição é trabalhar em equipe.
Pergunta: O voluntário consegue direcionar melhor as suas atividades quando ele conhece os níveis hierárquico da instituição.
Fator 4: Afinidade do voluntário com as suas atividades e com os trabalhadores remunerados.
Pergunta: O trabalho voluntário deve completar e enriquecer o trabalho do pessoal remunerado
Pergunta: Um fator importante de motivação para o voluntário é a sua afinidade com as atividades que realiza na instituição

Fonte: Resultados obtidos através da análise de dados com o SPSS base 10,0

Além desses fatores, algumas informações pessoais foram solicitadas como, por exemplo, estado civil, idade, sexo, tempo de trabalho na instituição, profissão e grau de instrução.

Para análise da pergunta aberta (a de número 15) inserida no questionário, foram criadas categorias, advindas das respostas dos voluntários, relacionadas com a concepção de motivação e participação na percepção dos respondentes.

Capítulo 4 – Análise dos Resultados.

Este capítulo está organizado em quatro seções: a primeira descreve as unidades de pesquisa, a segunda os resultados da coleta de dados pessoais do voluntário; a terceira relaciona-se com as perguntas fechadas do questionário e a última seção aborda as respostas obtidas por meio da pergunta aberta (de número 15) em que o voluntário fala da sua motivação e participação dentro da instituição com a qual colabora.

4.1 Descrição das unidades de pesquisa

A descrição das entidades selecionadas é feita com base no Guia do Voluntariado do Instituto Tertio Millenio (2001), além de informações consideradas complementares obtidas nas entidades em seus folhetos, regimentos internos e em seus sites.

Entidades com atuação na área da Assistência

Das 11 entidades estudadas, incluem-se na área denominada de assistência, as Associação das Damas da Caridade de São Vicente de Paula, Assistência e Promoção Social Exército da Salvação e o CEAF - Centro de Estudos e Assistência à Família.

A **Associação das Damas da Caridade de São Vicente de Paula** tem um movimento essencialmente feminino, cuja forma de ação é o trabalho em equipe, que conta com 300 voluntários, dos quais não se exige uma formação específica. Esta entidade tem 32 núcleos de trabalho voluntário, espalhados em diferentes bairros da cidade de São Paulo. Sua missão, conforme dados do Instituto Tertio Millenio (2001:89), é “ lutar à luz do evangelho na cidade de São Paulo, contra a pobreza e realizar a promoção dos mais necessitados, realizando as ações comunitárias para uma ação transformadora na sociedade, dentro da própria entidade e com seus assistidos”. Cabe expor que em sua atuação busca assistir às crianças, além dos jovens, adultos e idosos.

Em uma atuação de base semelhante àquela da Associação das Damas da Caridade de São Vicente de Paula, o **Exército de Salvação**, de acordo com dados do Instituto Tertio Millenio (2001:82), tem como missão “identificar problemas sociais, assistir e promover sem distinção o ser humano em nome de Jesus”. Esta entidade conta com 137 voluntários, que possuem qualificação nas áreas de serviço social, pedagogia, nutrição, psicologia, entre

outras. Em geral, promove assistência material e serviço social à família, desenvolvendo projetos, tais como o projeto Três Corações, cuja finalidade é atender crianças e adolescentes que vivem nas ruas.

Embora também classificada como da área de assistência, o **CEAF - Centro de Estudos e Assistência à Família** não propaga nenhuma relação religiosa em seu trabalho. Conforme o Instituto Tertio Millenio (2001:141), sua missão é “promover o relacionamento saudável entre os membros da família e contribuir para o relacionamento psíquico de suas crianças e adolescentes”. Para tanto, conta com 96 voluntários atuando nas áreas de Psicologia, Serviço Social, Pedagogia e também nas áreas de captação de recursos, Administração, Jornalismo etc. O atendimento psicológico preventivo e terapêutico que oferece é gratuito para famílias de baixa renda e desenvolve projetos como ACAP – Atendimento a Criança Através dos Pais, promovendo o desenvolvimento psicossocial da criança e do adolescente (por meio de atendimento e orientação aos pais e/ou substitutos de família de baixa renda) e Projeto Caminhando (prepara adolescentes para a vida familiar, amorosa e sexual em seus aspectos éticos, sociais, psicológicos, fisiológico e anatômico). A entidade conta ainda com projetos e atividades como cursos, seminários, workshops e palestras, além de possuir um programa de capacitação do voluntário que tem duração aproximada de 6 meses.

Após descrever as entidades com atuação na área de Assistência, partimos para aquelas da área de saúde.

Entidades com atuação na área da Saúde

Das 11 entidades estudadas, 03 atuam predominantemente na área de Saúde. São elas as entidades Amparo Maternal, CEJAM – Doutor Conforto e Centro Assistencial Cruz de Malta.

A entidade **Amparo Maternal**, de acordo com o guia do Instituto Tertio Millenio(2001:78), tem como missão “prestar assistência integral à gestante e à mãe carente, econômica e socialmente sem restrições”. Conta com mais de 100 voluntários, dos quais não exige qualquer tipo de qualificação específica. Possui um alojamento social (Amparo Social) que abriga gestantes sem lugar para morar, as quais durante sua permanência na entidade, aprendem uma profissão.

A entidade denominada **CEJAM - Doutor Conforto** tem como missão, conforme o guia do Instituto Tertio Millenio (2001:156), “procurar pessoas doentes, preferentemente com internação prolongada em hospitais ou casas de repouso, visando confortá-la, ajudá-la e colaborar em sua comunicação com a família e com o médico, em sua admissão e em reuniões periódicas”. Ao contrário da entidade anteriormente descrita, a CEJAM conta com 50 voluntários que precisam ter formação profissional de nível superior, entre os quais há especialmente médicos já aposentados. Esta entidade designa-se como um programa de voluntariado promovido pelo Centro de Estudos e Pesquisas Dr. João Amorim (CEJAM) que desenvolve outros programas tais como: Programa Saúde da Família, A.M.A –Atendimento Móvel Avançado, Deficiente Saudável e SaudePrev.

O **Centro Assistencial Cruz de Malta**, por sua vez, tem como missão “prestar atendimento à população menos favorecida a fim de lhes proporcionar oportunidade de uma vida mais humana” conforme especificado no guia do Instituto Tertio Millenio (2001:123). Esta ordem de Malta foi fundada em Jerusalém, no século XI, com mais de 900 anos. No Brasil, atua há quase 50 anos e suas atividades são realizadas atualmente através de um Centro Médico e Sócio-Educativo, uma Creche e um Centro de Juventude, localizados na periferia da cidade de São Paulo. Em Curitiba, Paraná conta com uma creche e um lar de idosos. Conta com mais de 300 voluntários, sendo que em alguns serviços exige-se dos voluntários uma qualificação específica, para atuarem como médico, dentista e nutricionista; para trabalharem com formação profissional, tais como conhecimento de marcenaria, artesanato e música, além de atividades relacionadas com o esporte, como formação em educação física e capoeira. Para outros tipos de trabalhos voluntários não se requer formação específica.

Entidades com atuação na área da Educação

Como apontado no quadro 3.1.2, há duas entidades, das 11 selecionadas, que atuam na área de Educação. São elas a Federação de Bandeirantes do Brasil e a União dos Escoteiros do Brasil.

De acordo com o guia do Instituto Tertio Millenio (2001:158), a **Federação de Bandeirantes do Brasil** tem como missão “ajudar crianças e jovens a desenvolver seu potencial máximo como responsáveis cidadãos do mundo”. Está representada em 16 estados

brasileiros, tendo em seu quadro de voluntários bandeirantes, coordenadores, dirigentes e membros de apoio de projetos e ações. Conta com 4000 voluntários, dos quais não exige nenhuma qualificação profissional específica. Vale ressaltar que o Movimento Bandeirante iniciou-se na Inglaterra em 1909 e no Brasil em 13 de agosto de 1919 a promessa bandeirante foi feita por 11 jovens na cidade do Rio de Janeiro.

A **União dos Escoteiros do Brasil**, por sua vez, conforme o guia do Instituto Tertio Millenio (2001:226), tem como missão “através de um sistema de valores baseado na Promessa e na Lei Escoteira, contribuir para a educação dos jovens, para que participem na construção de um mundo melhor, onde as pessoas se desenvolvem plenamente, e tenham um papel construtivo na sociedade”. Esta instituição conta com 4000 voluntários, havendo exigência de qualificação somente para algumas funções. Cabe ressaltar que O escotismo é o maior movimento de jovens do mundo, com presença em mais de 216 países e territórios. No Brasil, desde 1910, conta com participação de mais de 3 milhões de jovens e adultos.

É relevante lembrar que tanto o movimento Bandeirante como o movimento de Escoteiro tiveram como fundador o Lord Robert Baden-Powell. Com a ajuda de Agnes Baden-Powell irmã de Robert Baden-Powell o Movimento Bandeirante foi organizado para as jovens e o Movimento Escoteiro para os jovens, hoje, no entanto, os dois movimentos recebem jovens de ambos os sexos.

Entidades com atuação na área Direitos Humanos e Cidadania

Atuam predominantemente na área de Direito Humanos e Cidadania, as entidades Ação da Cidadania Contra a Fome, a Miséria e pela Vida e a Associação Minha Rua Minha Casa.

A entidade **Ação da Cidadania Contra a Fome, a Miséria e pela Vida** tem como missão, segundo dados do guia Tertio Millenio (2001:70), “criar espaços de cidadania à partir do enfrentamento à fome, miséria e todo tipo de discriminação. Sensibilizar e mobilizar a sociedade, respeitando sua diversidade e estabelecendo parceiros compromissados com a construção de políticas de direitos”. Conta com 23 voluntários, não havendo uma exigência específica de qualificação profissional. Seu número de voluntário se amplia para mais de 500 quando se considerar os representantes das entidades cadastradas, com as quais se realiza um trabalho de parceria.

No caso da **Associação Minha Rua Minha Casa**, sua missão é “promover a emancipação e autonomia de moradores adultos de rua, por meio da convivência em programas sócio-educativos e organizativos, possibilitando o resgate de sua auto-estima e melhoria de qualidade de vida sem relações de dependência” Tertio Millenio (2001:83). Conta com 40 voluntários cuja formação deve ser de nível médio, para trabalharem nas áreas de apoio. Esta associação, que recebeu no ano de 2000 o prêmio Direitos Humanos na categoria de Organizações Não Governamentais, é considerada atualmente um centro de referência para moradores de rua, conhecida por seu trabalho inovador que parece ir além de uma abordagem assistencialista.

Entidades com atuação na área de Meio Ambiente

Na área de Meio Ambiente, temos a entidade **Fundação SOS Mata Atlântica**, cuja missão, segundo o guia do Instituto Tertio Millenio (2001:166) é de “defender os remanescentes da Mata Atlântica, conservar seu patrimônio natural, histórico e cultural e valorizar as comunidades humanas que os habitam, buscando seu desenvolvimento sustentável. Conta com 150 voluntários cadastrados, não havendo restrições em relação a formação, ou seja, jovens ou adultos com interesse na questão ambiental. Esta fundação trabalha em seis linhas de ação a saber: políticas públicas, campanhas, documentação informação e comunicação, educação ambiental e cidadania, desenvolvimento sustentável e desenvolvimento institucional.

Como descrito, as entidades selecionadas para a realização desta pesquisa atuam nas áreas de Assistência, Saúde, Educação, Direitos Humanos e Cidadania, e Meio Ambiente. Esta diversidade pode possibilitar uma visão mais ampla quanto ao estudo dos fatores de motivação e satisfação dos voluntários, objeto de estudo desta pesquisa.

4.2 O perfil dos voluntários selecionados

Categoria Sexo

Conforme informações apresentadas pelos respondentes, ao preencherem a solicitação, apontada no questionário de pesquisa, sobre seus dados pessoais, observou-se que, em relação à distribuição por sexo, há grande predominância de voluntários do sexo feminino, que compõem 82% da amostra. A participação masculina corresponde a apenas 18%. A tabela 4.2.1 ilustra este resultado.

Tabela 4.2.1: Total de Voluntários segundo categoria sexo

Sexo	Quantidade	%
Feminino	101	82
Masculino	22	18
Total	123	100

Fonte: Dados do questionário de pesquisa

Este resultado se deve a entidades cujo perfil de voluntários é essencialmente feminino, como é o caso da Associação das Damas da Caridade de São Vicente de Paulo com atuação na área de Assistência e ao grupo de voluntárias do alojamento social da entidade Amparo Maternal na área de Saúde.

A tabela 4.2.2 expõe e relaciona os voluntários estudados por área de atuação de suas entidades, além de dividi-los em relação ao fator sexo.

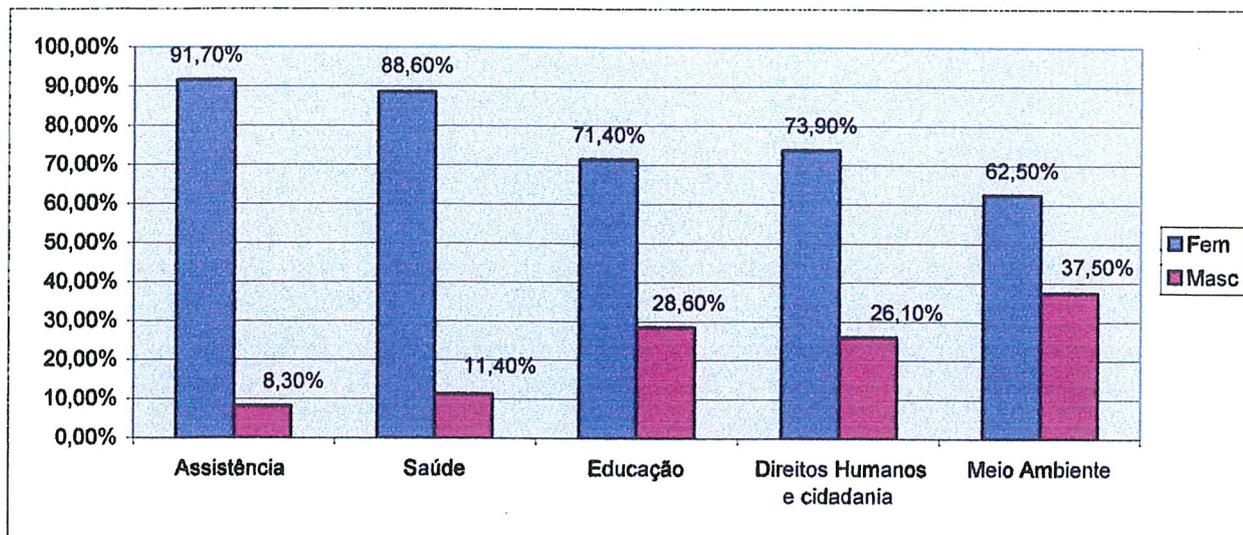
Tabela 4.2.2- Classificação dos voluntários por área de atuação e sexo

		Feminino	Masculino	Total
Assistência	Nº	33	3	36
	%	91,7	8,3	100
Saúde	Nº	31	4	35
	%	88,6	11,4	100
Educação	Nº	15	6	21
	%	71,4	28,6	100
Direitos Humanos e Cidadania	Nº	17	6	23
	%	73,9	26,1	100
Meio Ambiente	Nº	5	3	8
	%	62,5	37,5	100
Total	Nº	101	22	123
	%	82,1	17,9	100

Fonte: Dados do questionário de pesquisa

Como podemos observar, todas as áreas possuem uma predominância do sexo feminino acima de 60% e com um destaque para as áreas de Assistência com 91,7% e Saúde com 88,6%. O gráfico 4.2.1 ilustra esta realidade.

Gráfico 4.2.1- Classificação dos voluntários por área e sexo



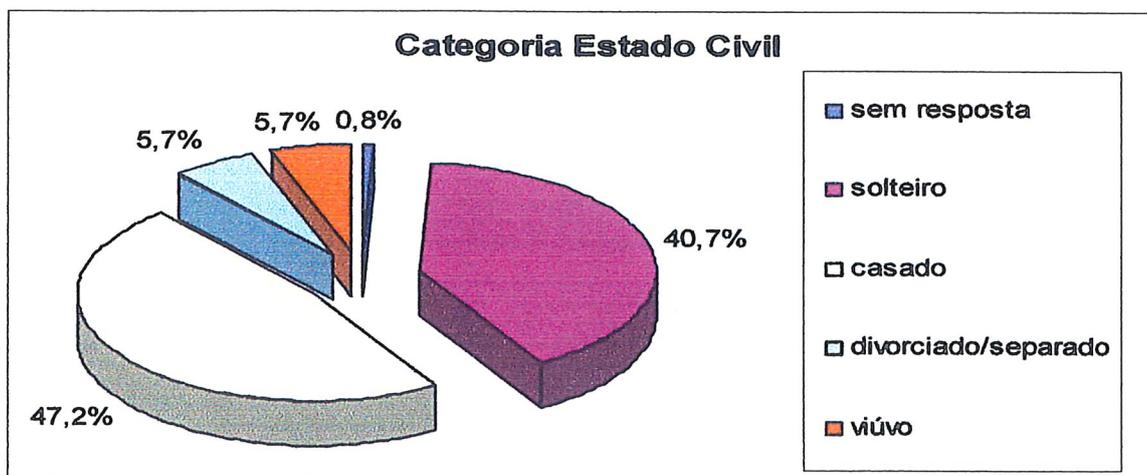
Fonte: Dados do questionário de pesquisa

Em relação a categoria sexo masculino, há um total de 18% dos voluntários respondentes, que estão distribuídos nas áreas de Meio Ambiente com 37,5%, Educação com 28,6% e Direitos Humanos e Cidadania com 26,1%. Apresentando uma porcentagem reduzida, as áreas de Saúde e Assistência com 11,4% e 8,3% respectivamente.

Categoria Estado Civil

Em relação aos dados obtidos sobre a situação civil dos voluntários, percebe-se uma diferença pequena entre o total de casados com 47,2% e o de solteiros com 40,7%. Notamos também um equilíbrio entre o número de divorciados/separados e viúvos com 5,7% cada categoria. Do total de voluntários somente 0,8% não respondeu a essa questão.

Gráfico 4.2.2 : Representação da categoria estado civil em relação ao total de voluntários respondentes



Fonte: Dados do questionário de pesquisa

O detalhamento da distribuição da categoria estado civil das entidades é apresentado na tabela 4.2.3 e no gráfico 4.2.3.

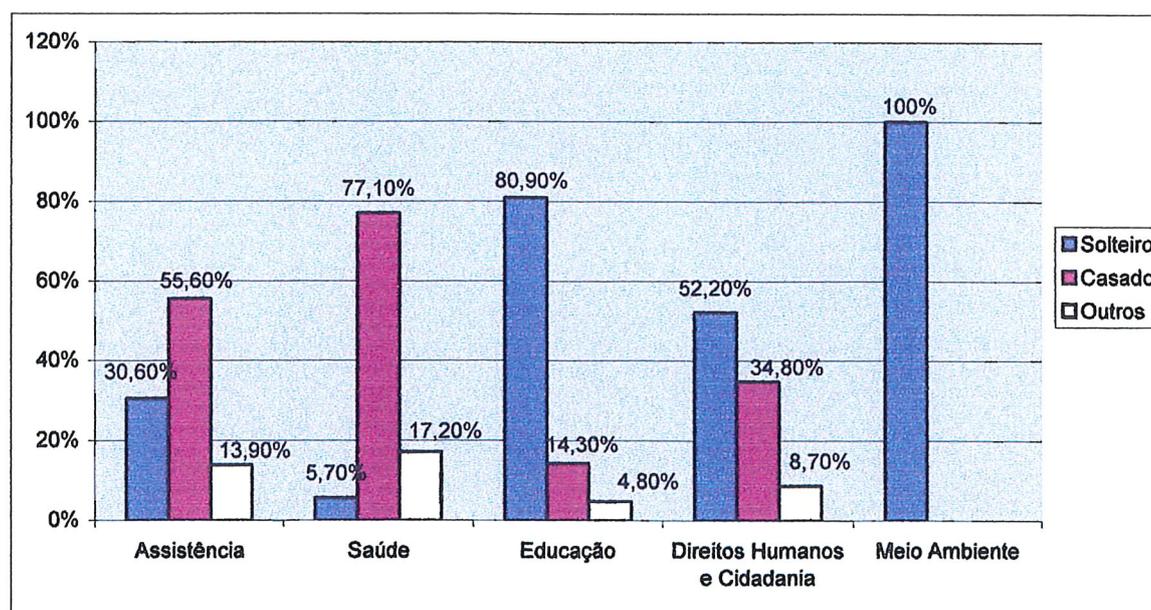
Tabela 4.2.3 - Classificação dos voluntários por área de atuação e estado civil

		s/resp	solteiro	casado	divorciado	viúvos	Total
Assistência	Nº	-	11	20	1	4	36
	%	-	30,6	55,6	2,8	11,1	100
Saúde	Nº	-	2	27	3	3	35
	%	-	5,7	77,1	8,6	8,6	100
Educação	Nº	-	17	3	1	-	21
	%	-	80,9	14,3	4,8	-	100
Direitos Humanos e Cidadania	Nº	1	12	8	2	-	23
	%	4,3	52,2	34,8	8,7	-	100
Meio Ambiente	Nº	-	8	-	-	-	8
	%	-	100,0	-	-	-	100
Total	Nº	1	50	58	7	7	123
	%	0,8	40,7	47,2	5,7	5,7%	100

Fonte: Dados do questionário de pesquisa

Por não apresentar relevância para este estudo, o gráfico 4.2.3 não contempla os voluntários que não responderam a essa pergunta, representando somente 0,8% do total de voluntários respondentes. Procuramos também agrupar a porcentagem de divorciados/separados e viúvos em uma única categoria que chamaremos de outros, possibilitando assim, uma melhor interpretação e visualização dos dados.

Gráfico: 4.2.3 Detalhamento da categoria estado civil por área de atuação



Fonte: Dados do questionário de pesquisa

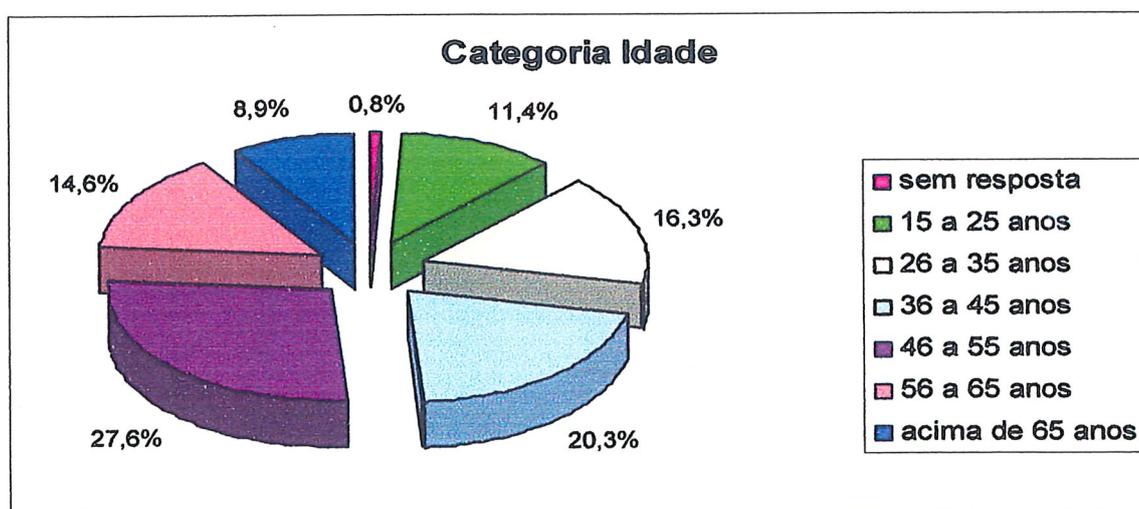
Conforme exposto no gráfico 4.2.3 as áreas que apresentaram o maior número de voluntários solteiros, foram Meio Ambiente com 100%, seguidos pelas áreas de Educação com 80,9% e Direitos Humanos e Cidadania com 52,2% . Uma porcentagem menor de solteiros foi observada nas áreas de Assistência com 30,6% e Saúde com 5,7%.

Já em relação à quantidade de casados entre os voluntários respondentes, há uma porcentagem maior nas áreas da Saúde com 77,1% e Assistência com 55,6%, ficando as áreas de Direitos Humanos e Cidadania com 34,8% e Educação com apenas 14,3%. Na categoria definida como outros (divorciados/separados e viúvos), podemos observar uma pequena margem de diferença entre as áreas de Saúde com 17,2% e Assistência com 13,9%, o mesmo acontecendo com as áreas de Direitos Humanos e Cidadania com 8,7% e Educação com 4,8%.

Categoria Idade

Os dados relacionados com a categoria idade, representados no gráfico 4.2.4, apontaram uma divisão em 6 faixas específicas. Mais de 70% dos voluntários estão acima de 35 anos, ou seja, na faixa de 36 a 45 anos, perfazendo 20,3% da mostra; de 46 a 55 anos há 27,6 %, de 56 a 65 anos temos 14,6% e acima de 65 anos apenas 8,9 % . Uma parte pequena está representada pelo 16,3% entre 26 a 35 anos, 11,4% entre 15 a 25 anos e somente 0,8% não responderam.

Gráfico 4.2.4 – Representação da categoria idade em relação ao total de voluntários respondentes



Fonte: Dados do questionário de pesquisa

A porcentagem dos voluntários que não responderam à essa pergunta (0,8%) foram excluídos da apresentação do gráfico 4.2.5 pelo mesmo motivo apresentado na categoria anterior.

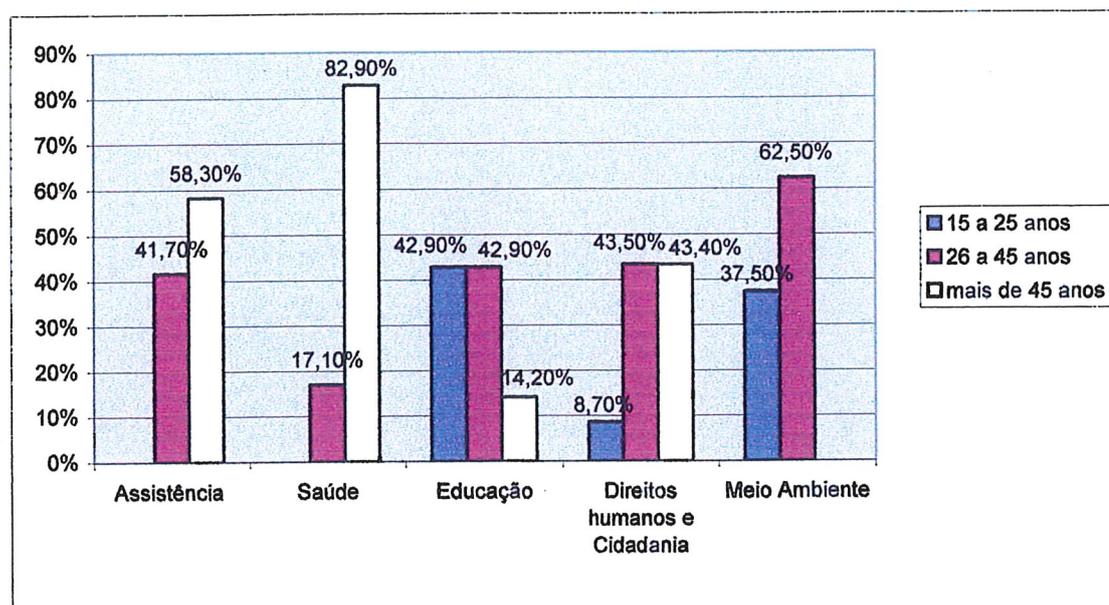
Tabela 4.2.4 - Classificação dos voluntários por área de atuação e idade

		s/ resp.	15 a 25 anos	26 a 35 anos	36 a 45 anos	46 a 55 anos	56 a 65 anos	Acima de 65 anos	Total
Assistência	Nº	-	-	6	9	12	6	3	36
	%	-	-	16,7	25,0	33,3	16,7	8,3	100
Saúde	Nº	-	-	-	6	12	9	8	35
	%	-	-	-	17,1	34,3	25,7	22,9	100
Educação	Nº	-	9	9	-	3	-	-	21
	%	-	42,9	42,9	-	14,2	-	-	100
Direitos Humanos e Cidadania	Nº	1	2	4	6	7	3	-	23
	%	4,3	8,7	17,4	26,1	30,4	13,0	-	100
Meio Ambiente	Nº	-	3	1	4	-	-	-	8
	%	-	37,5	12,5	50,0	-	-	-	100
Total	Nº	1	14	20	25	34	18	11	123
	%	0,8	11,4	16,3	20,3	27,6	14,6	8,9	100

Fonte: Dados do questionário de pesquisa

Para representar a categoria idade por área de atuação, procuramos agrupar algumas faixas de idade, possibilitando assim, uma visualização das idades dos voluntários em três faixas distintas, a saber: 15 a 25 anos, 26 a 45 anos (agrupamento das faixas de 26 a 35 anos e 36 a 45 anos) e mais de 45 anos, essa última estão agrupadas as faixas de idade de 46 a 55 anos, de 56 a 65 anos e acima de 65 anos. Dentre os 123 respondentes encontramos idades entre 16 anos e 90 anos.

Gráfico: 4.2.5 Detalhamento da categoria idade por área de atuação



Fonte: Dados do questionário de pesquisa

Conforme exposto no gráfico, a área de Educação possui 42,9% dos seus voluntários na faixa entre 15 a 25 anos, logo em seguida encontramos a área de Meio Ambiente com 37,5% e, contando com um número reduzido de voluntários nessa faixa, a área de Direitos Humanos e Cidadania com 8,7%. Importante observar que as áreas de Assistência e Saúde não apresentaram atuação de voluntário nessa faixa.

A área de Meio Ambiente conta com 62,5% dos seus voluntários na faixa entre 26 a 45 anos. Na mesma faixa, apresentando um equilíbrio percentual, as áreas de Direitos Humanos e Cidadania com 43,5%, Educação com 42,9% e Assistência com 41,7%. Completando encontramos a área de Saúde com um pequeno percentual de 17,1%.

Como se podem observar, as áreas de Saúde, Assistência e Direitos Humanos e Cidadania, possuem um número maior de seus voluntários na faixa acima de 45 anos, ou seja, Saúde com 82,9 %, Assistência com 58,3% e Direitos Humanos e Cidadania com 43,4 % e com uma porcentagem reduzida a área de Educação com 14,2%.

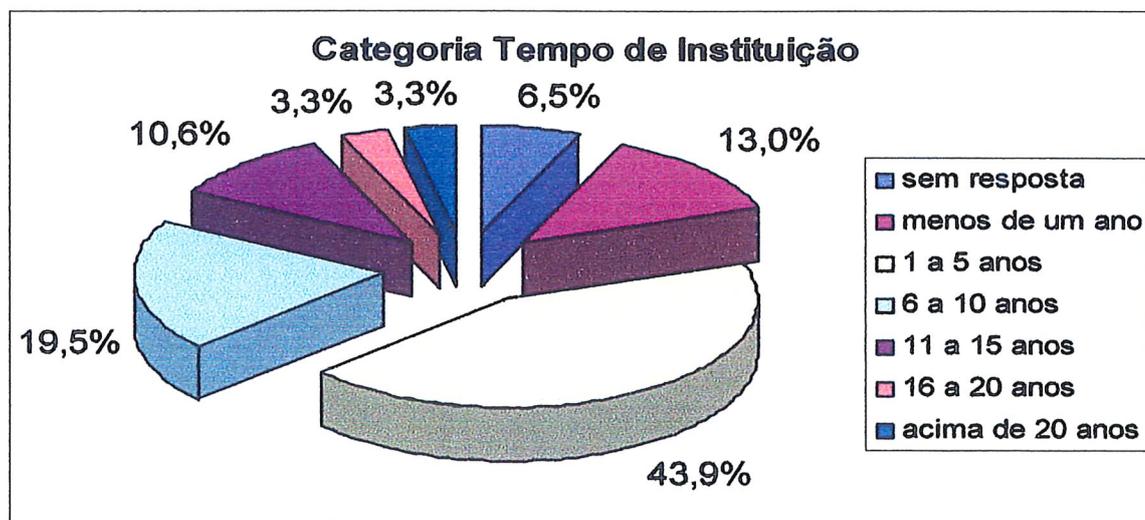
Um fato importante a se ressaltar em relação a categoria idade, foi constatar a presença de voluntários com idade de 16 e de 90 anos , o que mostrou que a idade não é vista como uma restrição para o desenvolvimento do trabalho voluntário dentro das instituições.

Portanto, através das áreas observadas notamos que um grande número de voluntários está na faixa acima de 25 anos e que existe na área de Educação uma predominância de voluntários mais jovens (de 15 a 25 anos). Esse número pode ser justificado porque os trabalhos da Educação são direcionados aos jovens, que após chegarem aos 21 anos são convidados a atuarem como voluntários.

Categoria Tempo de Trabalho na Instituição

Na categoria tempo, observou-se também uma divisão em 6 faixas distintas. Notamos que a maioria dos voluntários respondentes, perfazendo 43,9% da mostra, está trabalhando na entidade entre 1 a 5 anos. Entre aqueles que estão na empresa entre 6 a 10 anos, temos 19,5%, e 10,6% entre os que trabalham entre 11 e 15 anos. Dos respondentes, 3,3% estão na empresa entre 16 a 20 anos e 3,3% acima de 20 anos. Com menos de um ano encontramos 13% e sem resposta apenas 6,5%. O Gráfico 4.2.6 ilustra este resultado.

Gráfico 4.2.6 – Representação da categoria tempo de trabalho em relação ao total de voluntários



Fonte: Dados do questionário de pesquisa

O detalhamento da distribuição da categoria de tempo de trabalho das entidades é apresentado na tabela 4.2.5 e no gráfico 4.2.7.

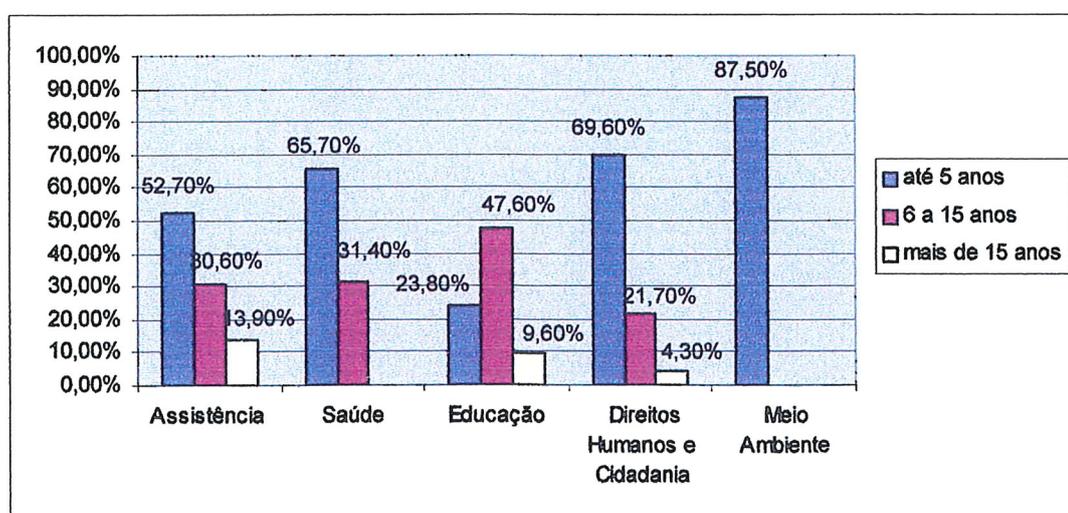
Tabela 4.2.5 - Classificação dos voluntários por área de atuação e tempo de trabalho

		s/resp	- de 1 ano	1 a 5 anos	6 a 10 anos	11 a 15 anos	16 a 20 anos	+ de 20 anos	Total
Assistência	Nº	1	7	12	6	5	2	3	36
	%	2,8	19,4	33,3	16,7	13,9	5,6	8,3	100
Saúde	Nº	1	5	18	7	4	-	-	35
	%	2,9	14,3	51,4	20,0	11,4	-	-	100
Educação	Nº	4	-	5	7	3	1	1	21
	%	19,0	-	23,8	33,3	14,3	4,8	4,8	100
Direitos Humanos e Cidadania	Nº	1	4	12	4	1	1	-	23
	%	4,4	17,4	52,2	17,4	4,3	4,3	-	100
Meio Ambiente	Nº	1	-	7	-	-	-	-	8
	%	12,5	-	87,5	-	-	-	-	100
Total	Nº	8	16	54	24	13	4	4	123
	%	6,5	13,0	43,9	19,5	10,6	3,3	3,3	100

Fonte: Dados do questionário de pesquisa

A categoria tempo de trabalho foi agrupada em 3 faixas a saber: até 5 anos (agrupando as faixas com menos de 1 ano e de 1 a 5 anos), de 6 a 15 anos (agrupando as faixas 6 a 10 anos e de 11 a 15 anos) e a última faixa mais de 15 anos (agrupando as faixas de 11 a 15 anos, 16 a 20 anos e acima de 20 anos), possibilitando uma melhor visualização dos dados obtidos por área de atuação. A porcentagem 6,5% de não respondentes, mesmo sendo uma porcentagem mais alta que as encontradas nas categorias anteriores, não interfere significativamente nos resultados apresentados e por esse motivo também foi excluída da apresentação do gráfico 4.2.7.

Gráfico: 4.2.7 Detalhamento da categoria tempo de trabalho por área de atuação



Fonte: Dados do questionário de pesquisa

Como se pode observar, a área de Meio Ambiente foi a que apresentou uma porcentagem maior de voluntários trabalhando entre 1 a 5 anos, perfazendo 87,5%, seguida pelas áreas de Direitos Humanos e Cidadania com 69,6%, Saúde com 65,7%, Assistência com 52,7% e Educação com 23,8%.

Já na faixa de 6 a 15 anos a área de Educação foi a que apresentou uma porcentagem mais alta de voluntários com 47,6% e também verificamos um equilíbrio entre as áreas de Saúde e Assistência com 31,4% e 30,6% respectivamente. A área de Direitos Humanos e Cidadania apresentou uma porcentagem mais reduzida de 21,7%.

A última faixa concentra os voluntários com mais de 15 anos de trabalho na instituição. Nesta, observamos que a área de Assistência concentra 13,9% dos voluntários, seguida das áreas de Educação com 9,6% e Direitos Humanos e Cidadania com 4,3%.

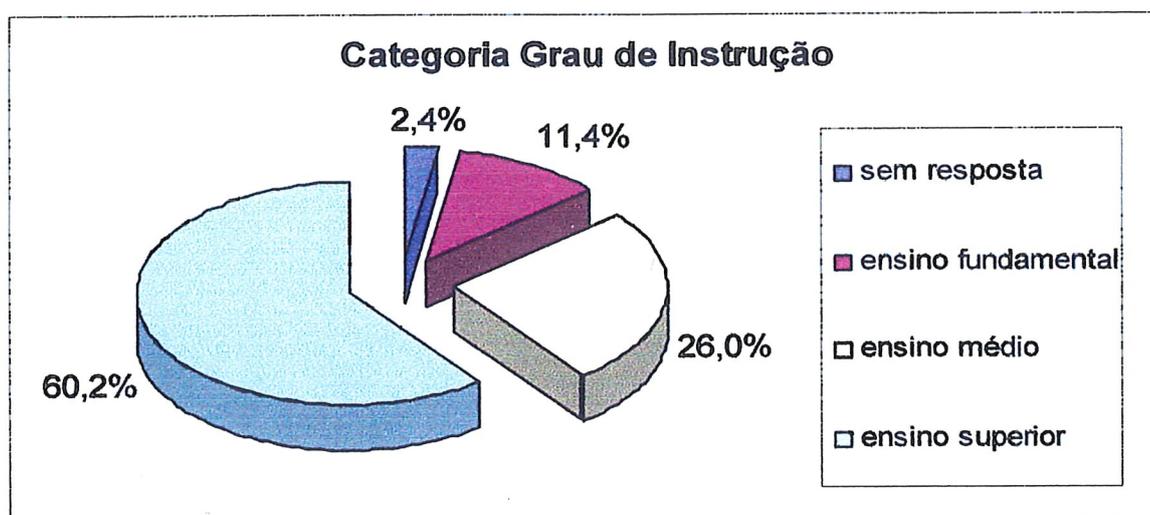
Devemos ressaltar que através dos dados obtidos foi possível verificar que uma porcentagem significativa de voluntários (36,7%) trabalha há mais de 5 anos em suas instituições. Isto mostra que há estabelecimento de vínculo entre os voluntários e as entidades, que pode durar muitos anos.

Outro aspecto importante seria que algumas entidades pesquisadas já estão desenvolvendo seus trabalhos a mais de 90 anos e que entre as áreas pesquisadas encontramos, por exemplo, voluntários com mais de 35 anos de trabalho dedicados a uma única instituição.

Categoria Grau de Instrução

Com relação à distribuição da categoria grau de instrução dos voluntários, observou-se que 60,2% da amostra têm ensino superior e 26% apenas o ensino médio. Somente 11,4% têm ensino fundamental e 2,4% não responderam. O gráfico 4.2.8 ilustra esta realidade.

Gráfico 4.2.8 – Representação da categoria grau de instrução em relação ao total de voluntários.



Fonte: Dados do questionário de pesquisa

O detalhamento da distribuição da categoria grau de instrução das entidades é apresentado na tabela 4.2.6 e no gráfico 4.2.9:

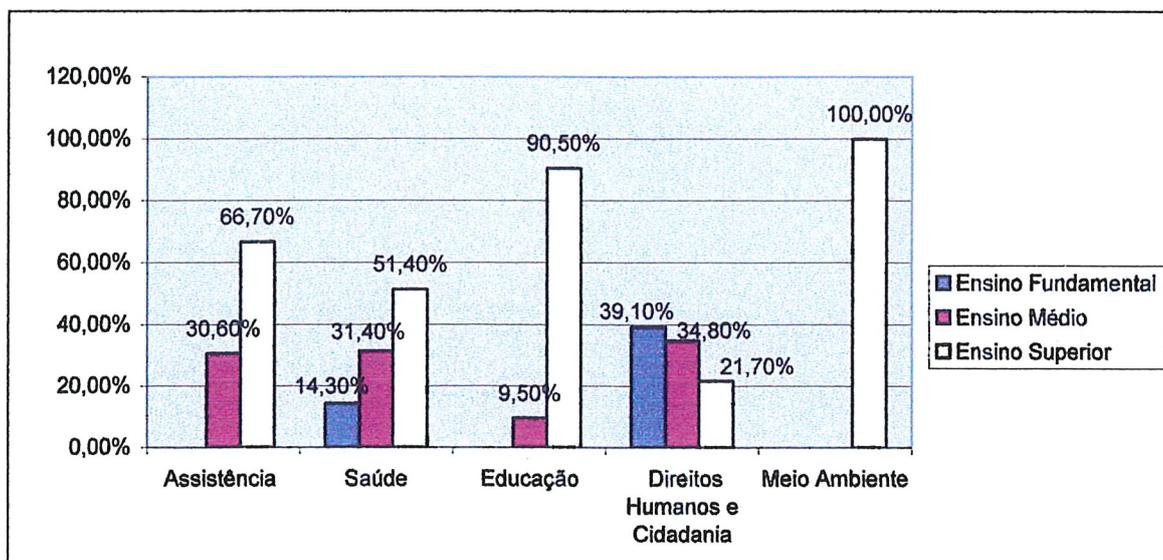
Tabela 4.2.6 - Classificação dos voluntários por área de atuação e grau de instrução

		s/ resp.	Ensino fundamental	Ensino médio	Ensino superior	Total
Assistência	Nº	1	-	11	24	36
	%	2,8	-	30,6	66,7	100
Saúde	Nº	1	5	11	18	35
	%	2,9	14,3	31,4	51,4	100
Educação	Nº	-	-	2	19	21
	%	-	-	9,5	90,5	100
Direitos Humanos e Cidadania	Nº	1	9	8	5	23
	%	4,4	39,1	34,8	21,7	100
Meio Ambiente	Nº	-	-	-	8	8
	%	-	-	-	100,0	100
Total	Nº	3	14	32	74	123
	%	2,4	11,4	26,0	60,2	100

Fonte: Dados do questionário de pesquisa

Vamos retirar também dessa categoria a apresentação dos 2% dos não respondentes do gráfico 4.2.9, seguindo o mesmo procedimento estabelecido nas categorias anteriores.

Gráfico: 4.2.9 Detalhamento da categoria grau de instrução por área de atuação



Fonte: Dados do questionário de pesquisa

Relacionado aos voluntários com ensino fundamental encontramos uma concentração de 39,1% na área de Direitos Humanos e Cidadania e 14,3% na área de Saúde. Podemos ressaltar que as entidades que compõem essas áreas não fazem nenhuma restrição em relação ao grau de instrução.

A porcentagem relacionada ao ensino médio está equilibrada em três áreas: Direitos Humanos e Cidadania com 34,8% , Saúde com 31,4% e Assistência com 30,6%. A área de Educação apresentou um percentual baixo de voluntários com formação de ensino médio 9,5%.

A concentração dos dados obtidos está na categoria grau de instrução ensino superior, em que 100% dos voluntários respondentes da área de Meio Ambiente se inclui. Em seguida temos a área de Educação com 90,5%, Assistência com 66,7%, Saúde com 51,4% e por último Direitos Humanos e Cidadania com 21,7%.

A porcentagem de 61% dos voluntários respondentes com ensino superior parece determinada pela necessidade de as entidades desenvolverem seus projetos com a colaboração de profissionais, tais como: médicos, dentistas, educadores, psicólogos, nutricionistas e sociólogos, entre outros.

Profissão dos Voluntários

Como podemos observar na tabela 4.2.7, as entidades pesquisadas apresentam um quadro de voluntários com profissões bem diversificadas, tais como: costureira, administrador, músico, analista de sistemas, bibliotecária, economista, motorista, geólogo, arquiteto, assistente social, contador, secretária, fonoaudióloga, psicoterapeuta, designer, produtora gráfica, auxiliar de topografia, operador de telemarketing, auxiliar de escritório, comissária entre outras, com um total de 61,8%. Entre as diversas profissões, algumas apresentaram uma porcentagem significativa de voluntários, como a de professor com 10,6%, do lar com 10,6%, psicóloga com 6,5% e aposentado com 5,7%, com concentração nas áreas de saúde e assistência. Do total de voluntários somente 4,8% não responderam a essa questão.

Tabela 4.2.7 - Distribuição dos voluntários por profissão

Profissões	Quantidade	%
Professores	13	10,6
Do Lar	13	10,6
Psicólogas	8	6,5
Aposentados	7	5,7
Sem resposta	6	4,8
Outras	76	61,8
Total	123	100,0

Fonte: Dados do questionário de pesquisa

4.3 O grau de importância dado pelos voluntários em relação aos fatores estabelecidos.

A tabela 4.3.1 mostra os resultados das componentes da matriz de dados rodada, buscando-se a redução de variáveis pelo método de análise fatorial Equamax, com eigenvalues maiores que 1,0, normalização de Kaiser e corte das cargas fatorais em 0,500. Analisando a tabela 4.3.1 é possível buscar explicar os fatores obtidos que segundo Malhotra (2002), a designação dos fatores carrega uma carga de subjetividade que depende em grande parte do pesquisador. O resultado da Análise Fatorial indicou quatro fatores resultando nas seguintes categorias de análise:

Comprometimento do voluntário na instituição: Com este fator procura-se verificar o grau de compromisso do voluntário com os colegas de trabalho e com as atividades de gestão.

Integração do voluntário no ambiente institucional: Para esse fator, consideramos que o voluntário tem convicção da importância do trabalho que realiza, está envolvido na busca de soluções para os problemas que se apresentem e conhece a missão da instituição na qual presta seus serviços.

Relacionamento do voluntário na instituição: Entende-se como sendo a capacidade do voluntário de aceitar e respeitar o trabalho em equipe e os níveis hierárquicos.

Afinidade do voluntário com as suas atividades e com os trabalhadores remunerados: Leva-se em consideração dois aspectos a afinidade do voluntário com as suas atividades e com os trabalhadores remunerados.

A seguir apresentamos a tabela 4.3.1 com o agrupamento de assertivas dos fatores mencionados com as suas cargas fatoriais, médias e desvio-padrão, segundo dados obtidos através da análise de dados com o software SPSS base 10,0.

Tabela 4.3.1 Agrupamento das assertivas por fator e suas cargas fatoriais/médias e desvio-padrão

QUESTÕES	VARIÁVEIS	Fator 1 Comprometimento	Fator 2 Integração	Fator 3 Relacionamento	Fator 4 Afinidade	MÉDIA	Desvio- Padrão
06	O bom relacionamento do voluntário com os demais trabalhadores leva a instituição a atingir seus objetivos.	,729				4,38	0,75
13	O voluntário deve estar envolvido com as decisões que afetam o futuro da instituição.	,682				3,86	0,83
10	Compartilhar o conhecimento com os colegas da instituição deve ser uma prática diária do voluntário.	,667				4,29	0,86
05	O comprometimento do voluntário é maior com a instituição quando ele participa das atividades de planejamento e execução de projetos.	,611				4,21	0,88
04	A motivação do voluntário depende da sua convicção sobre a importância do trabalho que realiza na instituição.		,694			4,40	0,86
03	Conhecer a missão da instituição não aumenta o grau de envolvimento do voluntário		,661			3,21	1,47
07	O voluntário deve participar na busca de soluções dos problemas da instituição		,656			4,18	0,91
14	A maior dificuldade que o voluntário encontra dentro de uma instituição é trabalhar em equipe.			,733		2,89	1,30
01	O voluntário consegue direcionar melhor as suas atividades quando ele conhece os níveis hierárquico da instituição			,553		4,06	1,03
12	O trabalho voluntário deve completar e enriquecer o trabalho do pessoal remunerado				,723	3,81	1,04
08	Um fator importante de motivação para o voluntário é a sua afinidade com as atividades que realiza na instituição.				,666	4,39	0,77

Fonte: Resultados obtidos através da análise de dados com o SPSS base 10,0

O resultado do teste da análise fatorial, com carga fatorial com rotação acima de 0,500, acabou excluindo as seguinte assertivas : 02 - O trabalho em equipe permite ao voluntário uma maior satisfação nas atividades que realiza na instituição, 09 - O voluntário

deve conhecer os objetivos a serem alcançados com o seu trabalho para garantir resultados positivos para a instituição e 11 - A motivação do voluntário é proporcional ao reconhecimento que a instituição dá ao seu trabalho.

Para a análise descritiva desta pesquisa juntamos as escalas, umas as outras de forma equivalente, a fim de facilitar a mensuração dos dados. Assim, definiram-se três escalas: uma concordante, uma indiferente e uma discordante.

A seguir apresentamos as assertivas agrupadas segundo os fatores de comprometimento, integração, relacionamento e afinidade com as respectivas porcentagens de concordância classificadas em ordem decrescente e também a média das mesmas, segundo resultados obtidos por meio da análise de dados com o SPSS base 10,0.

Fator 1: Comprometimento do voluntário na instituição

Através deste fator procura-se verificar o grau de comprometimento do voluntário com os seus colegas de trabalho (bom relacionamento e compartilhamento de conhecimento) e com as atividades de gestão (tomada de decisão e participação no planejamento e execução de projetos). A tabela 4.3.2 ilustra os resultados obtidos.

Tabela 4.3.2 - Fator 1: Comprometimento do voluntário na instituição

Variáveis	Concordo (%)	Indiferente (%)	Discordo (%)	Média
O bom relacionamento do voluntário com os demais trabalhadores leva a instituição a atingir seus objetivos.	93,5	5,7	0,8	4,38
Compartilhar o conhecimento com os colegas da instituição deve ser uma prática diária do voluntário.	90,1	9,8	4,1	4,29
O comprometimento do voluntário é maior com a instituição quando ele participa das atividades de planejamento e execução de projetos.	81,2	17,2	1,6	4,21
O voluntário deve estar envolvido com as decisões que afetam o futuro da instituição.	72,4	20,3	7,3	3,86

Fonte: Dados do questionário de pesquisa

Conforme exposto na tabela 4.3.2, podemos observar que para os voluntários o bom relacionamento e a prática de compartilhar conhecimento com os colegas de trabalho tem uma importância muito alta com 93,5% e 90,1% respectivamente e que dessa forma atende um dos aspectos relacionados com o fator de comprometimento, ou seja, o seu compromisso com os colegas de trabalho.

No aspecto compromisso do voluntário com as atividades de gestão, é possível considerar dois pontos importantes: o seu envolvimento com a tomada de decisão e a participação no planejamento e execução de projetos. Para 81,2% dos voluntários a participação nas atividades de planejamento e execução de projetos aumenta seu comprometimento com a instituição e 72,4% consideram importante o seu envolvimento com as decisões que são tomadas, mas 20,3% foram indiferentes e 7,3% não concordaram.

Portanto, podemos considerar que o fator comprometimento para os voluntários está caracterizado por um forte grau de envolvimento com os colegas de trabalho e pela vontade de participar nas atividades de planejamento e execução de projetos. Há, porém, um grau de importância menor no envolvimento com as decisões que afetam o futuro da instituição.

Fator 2: Integração do voluntário no ambiente institucional

Para esse fator, considera-se que o voluntário tenha convicção da importância do trabalho que realiza, que esteja envolvido na busca de soluções para os problemas que se apresentem e que conheça a missão da instituição.

Segundo Teodósio (2002) muitos dos problemas de rotatividade de voluntários enfrentados pelas instituições devem-se ao fato de serem repassadas aos voluntários apenas as tarefas mais chatas e que são rejeitadas por todos na instituição. Neste sentido, para que o voluntário se sinta parte integrante da instituição, consideramos que o mesmo tenha convicção sobre a importância do trabalho que realiza. Nos dados apresentados na tabela 4.3.3, verificamos uma concordância muito alta de 95,2% de voluntários que consideram a convicção como sendo um fator de motivação e, portanto, um aspecto importante para sua integração na instituição.

O envolvimento do voluntário na busca de soluções para os problemas da instituição também foi levando em consideração para compor o fator integração e que obteve 86,1% de concordância.

Segundo Domeneghetti (2002) o capital de uma empresa do Terceiro Setor, ou seja, sua maior riqueza é a sua missão, e o voluntário é a tradução de sua missão em obras.

Portanto, consideramos como um aspecto importante para o fator integração que voluntário conheça a missão da instituição. Os dados apresentados na tabela 4.3.3 mostraram que 51,6% dos voluntários não concordam que conhecer a missão aumente o seu envolvimento, mas 37,7% concordaram que aumenta e 10,7% foram indiferentes.

Tomando o aspecto envolvimento como importante na integração do voluntário, a porcentagem 37,7% pode ser considerada significativa e indicativa de que o conhecimento da missão por parte do voluntário pode ajudar em sua integração na instituição em que está inserido.

Tabela 4.3.3 – Fator 2: Integração do voluntário no ambiente institucional

Variáveis	Concordo (%)	Indiferente (%)	Discordo (%)	Média
A motivação do voluntário depende da sua convicção sobre a importância do trabalho que realiza na instituição.	95,2	1,6	3,2	4,40
O voluntário deve participar na busca de soluções dos problemas da instituição	86,1	9,0	4,9	4,18
Conhecer a missão da instituição não aumenta o grau de envolvimento do voluntário	51,6	10,7	37,7	3,21

Fonte: Dados do questionário de pesquisa

Fator 3: Relacionamento do voluntário na instituição

A partir do fator relacionamento procura-se verificar a capacidade do voluntário de aceitar e respeitar o trabalho em equipe e os níveis hierárquicos.

Neste sentido, Teodósio (2002) afirma que os voluntários mesmo não sendo remunerados buscam algum tipo de remuneração não-material, que pode ser espiritual, afetiva, política, ideológica ou mesmo de realização profissional. O autor também fala sobre a importância de se estruturar um plano de carreira para os voluntários, que permita a eles assumir maiores responsabilidades na instituição, à medida que demonstrem maior eficiência e comprometimento com o seu trabalho. Portanto, a possibilidade de crescimento dentro da instituição, ocupando uma posição na estrutura hierárquica, pode contribuir para aumentar a motivação do voluntário.

Quando pensamos em estrutura hierárquica muitas vezes associamos a idéia de competitividade e de estresse que caracterizam o trabalho na área privada. Portanto, procuramos verificar como a estrutura hierárquica é vista pelos voluntários. Segundo os dados apresentados na tabela 4.3.4, os voluntários colocam a estrutura hierárquica como algo positivo que contribui no direcionamento de suas atividades com 87,4% de concordância e somente 2,5% não concordaram, restando 10,1% de indiferentes.

Tabela 4.3.4 - Fator 3: Relacionamento do voluntário na instituição

Variáveis	Concordo (%)	Indiferente (%)	Discordo (%)	Média
O voluntário consegue direcionar melhor as suas atividades quando ele conhece os níveis hierárquico da instituição.	87,4	10,1	2,5	4,06
A maior dificuldade que o voluntário encontra dentro de uma instituição é trabalhar em equipe.	37,2	16,5	46,3	2,89

Fonte: Dados do questionário de pesquisa

Outro aspecto que procuramos verificar foi à relação do voluntário com o trabalho em equipe, essa relação pode determinar como voluntário está se sentindo perante o grupo. A análise mostra que os respondentes discordaram dessa assertiva e, portanto devemos considerá-la em sentido inverso da sua proposição, já que sua média foi inferior a 3,0. Através dos dados apresentados na tabela 4.3.4 podemos verificar que 46,3% dos voluntários não consideraram o trabalho em equipe uma dificuldade, embora 37,2% concordaram que a maior dificuldade é trabalhar em equipe e uma porcentagem de 16,5% respondeu que são indiferentes.

Portanto, quando levamos em consideração no fator relacionamento, a capacidade do voluntário de aceitar e respeitar o trabalho em equipe, a porcentagem de 37,2% pode ser considerada significativa e deve ser vista como um alerta, pois pode estar trazendo para o voluntário uma certa angústia, que por sua vez, pode diminuir sua satisfação em relação as atividades que desenvolve ou até mesmo afastá-lo da instituição.

Fator 4: Afinidade do voluntário com as suas atividade e com os trabalhadores remunerados.

Neste fator levou-se em consideração a afinidade do voluntário com as suas atividades e com os trabalhadores remunerados. A tabela 4.3.5 ilustra os resultados obtidos.

Tabela 4.3.5 - Fator 4: A afinidade do voluntário com as suas atividades e com os trabalhadores remunerados.

Variáveis	Concordo (%)	Indiferente (%)	Discordo (%)	Média
Um fator importante de motivação para o voluntário é a sua afinidade com as atividades que realiza na instituição.	94,3	4,9	0,8	4,39
O trabalho voluntário deve completar e enriquecer o trabalho do pessoal remunerado	74,2	18,3	7,5	3,81

Fonte: Dados do questionário de pesquisa

Como podemos verificar na tabela 4.3.5, 94,3% dos voluntários concordaram fortemente que a afinidade com as atividades que realiza contribui como um fator importante para a sua motivação.

Em relação ao aspecto afinidade do voluntário com os trabalhadores remunerados Drucker (1997) relata que há cada vez menos diferenças entre o trabalho voluntário e o remunerado, e em muitos casos são idênticos. Para o autor, os gestores das organizações sem fins lucrativos precisam conscientizar tanto os trabalhadores remunerados como os voluntários de que o seu papel será assumir a responsabilidade de facilitar o trabalho das pessoas para obtenção de resultados, possibilitando que se tenha prazer com o serviço prestado.

Neste sentido, procuramos verificar como é a afinidade do voluntário com o trabalhador remunerado. Segundo os resultados apresentados na tabela 4.3.5, 74,2% dos voluntários concordam que o seu trabalho deve enriquecer o trabalho do pessoal remunerado. Essa porcentagem mostra que o voluntário dá a esse aspecto uma importância média, pois 18,3% foram indiferentes e 7,5% não concordaram. Portanto a fator 4 é marcado por uma forte importância para a afinidade do voluntário com a atividade que realiza e com certo grau de dificuldade na afinidade com os trabalhadores remunerados.

4.4 A motivação e participação do voluntário segundo a sua percepção

Nesta quarta e última seção estaremos abordando as respostas obtidas por meio da pergunta aberta (de número 15) em que o voluntário fala da sua motivação e participação dentro da instituição com a qual colabora.

Antes de iniciarmos a nossa análise devemos ressaltar que segundo Chiavenato (2002) é muito difícil definir exatamente o conceito de motivação, uma vez que tem sido utilizado com diferentes sentidos. Segundo o autor as pessoas são diferentes no que tange à motivação: as necessidades variam de indivíduo para indivíduo, produzindo diferentes padrões de comportamento, os valores sociais também são diferentes, as capacidades para atingir os objetivos são igualmente diferentes e variam no mesmo indivíduo conforme o tempo.

Para realizarmos a análise da pergunta aberta do questionário, criamos duas categorias advindas das respostas dos voluntários, a saber: motivação causada por estímulos internos e motivação causada por estímulos externos.

Definiremos motivação por estímulos internos como sendo, o que é de foro íntimo do voluntário, ou seja, o que realmente ele acredita e que vai ao encontro dos seus objetivos pessoais. Neste sentido, os voluntários responderam que os principais estímulos para a sua motivação estariam ligados à importância de se colaborar com a missão da instituição, de trocar conhecimento e afeto com as pessoas, de fazer a diferença, de sentir-se útil, de doar experiências profissionais para uma causa, de colocar em prática a cidadania, o amor ao próximo entre outros. Sendo que o amor ao próximo foi mencionado por um grande número de voluntários.

A segunda categoria está relacionada com os estímulos externos e que consideramos como sendo as influências advindas do meio onde o voluntário está inserido, ou seja, as influências dos colegas de trabalho, das atividades que realiza, dos gestores, e da própria instituição. Para os voluntários, o bom relacionamento com a equipe técnica (interação); o desafio que o trabalho proporciona; a idoneidade da instituição; o reconhecimento e valorização por parte da instituição; o conhecimento que a instituição proporciona; os exemplos das pessoas; o companheirismo; a metodologia utilizada pela instituição para desenvolver as atividades; os resultados alcançados com o desenvolvimento de suas atividades; os resultados alcançados pela instituição; o prazer que a sua atividade proporciona; as parcerias estabelecidas e a supervisão recebida são alguns dos fatores que contribuem para a sua motivação.

Assim, podemos verificar que a motivação do voluntário é impulsionada por uma força interior que o direciona para algo que acredita e que espelha a vontade de ajudar a transformar uma realidade, tendo muitas vezes como lema o amor ao próximo. Notamos que essa motivação também é alimentada por estímulos vindos do meio onde o voluntário se encontra e que possibilitam estabelecer fortes vínculos entre ele e a instituição, que poderão durar por muitos anos.

Referente ao aspecto participação do voluntário dentro da instituição, podemos mencionar Ferreira (apud Parterman, 1995) segundo o qual a participação consiste basicamente na criação de oportunidades para que as pessoas influenciem decisões que as afetarão e que essa influência pode variar pouco ou muito.

Segundo D'Angelo (1994), para existir uma participação dinâmica, é fundamental que os trabalhadores estejam engajados na empresa em condições de refletir sobre a valor e a importância do trabalho e não apenas repeti-lo. Para o autor, o que pode muitas vezes provocar a monotonia é a frustração, além do alto grau de ansiedade dentro da organização.

Neste sentido, podemos relacionar dois aspectos importantes em relação as respostas apresentadas pelos voluntários. O primeiro aspecto diz respeito ao sentimento colocado pelo voluntário em relação a sua participação e o segundo como ele vê a sua participação nas atividades que são desenvolvidas na instituição.

Para os voluntários, a participação nas atividades na instituição em que colabora traz muito prazer e vem acompanhada de um sentimento de muito orgulho por estar contribuindo para que a mesma atinja seus objetivos.

Em relação ao segundo aspecto, um grande número de voluntários respondeu que a sua participação era vista como um ato de solidariedade, além de possibilitar um compartilhar de experiências, por ser feito com muito empenho e carinho, sendo crescente e atuante. Alguns voluntários responderam que a sua participação era afetada pela disponibilidade de tempo e pela necessidade específica da própria instituição. Outros responderam que a sua participação aumentava na medida que o seu trabalho era valorizado. Portanto, podemos verificar através das respostas, um engajamento consciente dos voluntários, capaz de levá-lo a uma reflexão sobre o trabalho que realiza, gerando satisfação pessoal e orgulho.

Capítulo 5 – Conclusões e Comentários Finais.

Este trabalho iniciou-se com o objetivo de identificar quais os fatores que influenciam a motivação e a satisfação dos voluntários que trabalham em organizações do terceiro setor, tendo como base organizações localizadas na cidade de São Paulo. Como ponto de partida para todo o processo investigativo realizado elaboramos três perguntas de pesquisa que agora retomamos para tecer nossas conclusões e comentários finais.

Em nossa primeira pergunta de pesquisa buscávamos descobrir as características do trabalho voluntário no Terceiro Setor. Após terminarmos essa busca, é possível tecer um panorama construído por vários aspectos. Um deles está na participação da população feminina. Nesta pesquisa, observamos predominância de mulheres voluntárias nas instituições pesquisadas. No entanto, cabe reconhecer que o perfil de mulheres engajadas neste tipo de trabalho não é o mesmo que se apresentava em épocas anteriores quando era papel da primeira dama e mulheres da elite social do país se envolverem em trabalhos de caridade, como apontado no capítulo 1 desta dissertação.

Um dos motivos que podem explicar essa participação das mulheres como voluntárias em organizações do Terceiro Setor, é a características de formação das entidades que lidam muitas vezes com ações voltadas para outras mulheres, tais como gestantes desamparadas ou mães carentes, como é o caso da entidade Amparo Social e ainda a Federação de Bandeirantes do Brasil que teve seu trabalho inicialmente direcionado a crianças e jovens do sexo feminino. Desta forma, trabalhando nessas entidades, as mulheres parecem ver uma oportunidade de ajudar outras mulheres.

Um outro motivo que pode explicar a grande quantidade de mulheres atuando como voluntárias, está relacionado com a flexibilidade de horário de trabalho que este setor oferece. Em geral, é possível conciliar o trabalho voluntário com as suas atividades diárias, exemplo das professoras, aposentadas, e senhoras do lar e profissionais, pois muitas das atividades das instituições são desenvolvidas no período da manhã e/ou da tarde.

A dificuldade de inserção da mulher no mercado de trabalho pode ser apontada como um outro motivo para a dedicação das mulheres ao serviço voluntário. As dificuldades que

muitas vezes ela encontra para ser contratada ou até mesmo as dificuldades para o seu crescimento profissional dentro das empresas, podem contribuir para que a elas procurem as atividades voluntárias como um meio para ganhar experiência pessoal e profissional e também uma certa realização no desenvolvimento de suas atividades.

Mas, além da grande participação feminina no movimento de voluntariado no Terceiro Setor, com o estudo realizado foi possível perceber também a falta de inserção dos jovens nessa área. Conforme dados obtidos, embora haja um equilíbrio entre pessoas casadas e solteiras que fazem parte do voluntariado, a maioria (mais de 70%) está acima de 35 anos.

Embora se tenha consciência de que experiência e condição financeira mais estável pode possibilitar uma maior doação de tempo dos indivíduos, que não precisariam se preocupar com remuneração e têm bagagem cultural e profissional para colaborar com as entidades, talvez seja necessário pensar na possibilidade de inclusão dos jovens neste setor. Esta inserção poderia servir como forma de preencher o tempo e proporcionar quem sabe o início de uma carreira profissional para nossos adolescentes, muitas vezes carentes de objetivos e passíveis de ingresso nesse mundo de violência e drogas que é parte de nossa realidade atual. Talvez isto pudesse ser feito, por meio de parcerias entre as entidades do terceiro setor e as escolas de ensino médio e fundamental, além das faculdades e centros universitários.

Ainda constituindo o panorama das entidades do Terceiro Setor, esta pesquisa permitiu observar que a maioria dos voluntários estudados está atuando como tal há mais de cinco anos. Este dado já nos abre espaço para a resposta da segunda pergunta de pesquisa elaborada, cujo teor propunha investigação sobre os aspectos que contribuiriam para a motivação e a satisfação do voluntário dentro das organizações do Terceiro Setor.

Os dados obtidos neste estudo nos mostram que há comprometimento por parte dos voluntários, além da construção de um vínculo muito forte entre eles e a instituição, e que pode ter sido gerado, segundo Teodósio (2002), por um espaço social mais saudável e amigável que não apresenta a competitividade e o estresse característicos do trabalho na área privada.

Considerando os fatores comprometimento, integração, relacionamento e afinidade pudemos determinar os aspectos que parecem contribuir para a motivação e a satisfação dos voluntários dentro das instituições. Devemos lembrar, no entanto, que cada pessoa possui motivações próprias e que normalmente são geradas por fatores distintos e que essa motivação é fundamental para a sua vida, pois é ela que o impulsiona para a ação.

A motivação do voluntário parece, ainda, fortemente ligada ao compromisso com os colegas de trabalho e com a participação nas atividades de gestão. Embora, mostre-se resistente quanto a estar envolvido com as tomadas de decisões. Entre os aspectos verificados no fator integração podemos destacar que a motivação do voluntário está também fortemente atrelada a uma convicção sobre importância do trabalho que realiza e na sua participação em buscar soluções para os problemas da instituição. Assim, foi possível verificar que o aspecto conhecimento dos níveis hierárquicos pode contribuir para o direcionamento das atividades do voluntário e, portanto, pode facilitar seu relacionamento dentro da instituição e aumentar seu nível de motivação.

Curiosamente, no entanto, os dados de pesquisa apontaram que os voluntários apresentaram uma certa dificuldade com relação ao aspecto relacionamento em equipe, indicando assim, uma possível barreira para aumentar a sua motivação. Porém, essa dificuldade pode ser fruto de nosso comportamento em sociedade, em que a competição e o individualismo são constantemente marcados.

Mesmo assim, observamos que a existência de afinidade do voluntário com os trabalhadores remunerados pertencentes à uma mesma entidade, além de agir como fator de motivação para os voluntários, pode também ir contribuindo para o aprendizado de trabalho em equipe.

Ainda em relação aos aspectos que aumentam o nível de motivação dos voluntários, observou-se que este aumenta quanto maior for a sua afinidade com as atividades que realiza.

Portanto, de forma ampla, o panorama motivacional observado entre os voluntários estudados, não parece diferir muito daquele existente nas empresas. No entanto, por outro lado, a inexistência de remuneração pelo serviço voluntário prestado é um aspecto a ser seriamente estudado, já que em geral nas empresas do setor privado, constantemente se

argumente que é o salário que faz com que as pessoas se envolvam mais ou menos com o trabalho que desenvolvem.

A terceira pergunta de pesquisa elaborada no início deste estudo, voltava-se para o tipo de relacionamento existente entre os voluntários e organizações do Terceiro Setor. Parte dessa questão está inserida nos aspectos levantados na segunda pergunta de pesquisa. Mas, ainda é possível afirmar que, por meio dos dados obtidos neste estudo, o relacionamento dos voluntários com as organizações do Terceiro Setor é marcado por muita confiança, respeito, dedicação, companheirismo, competência e profissionalismo. Para muitos esse relacionamento traz muita satisfação e orgulho.

Em relação ao profissionalismo, cabe ainda ressaltar que, conforme dados de pesquisa, 61% dos voluntários respondentes possuem ensino superior e atuam como médicos, dentistas, educadores, psicólogos, nutricionistas, sociólogos nas atividades das entidades. Isto aponta a forma como o terceiro setor vem caminhando para uma profissionalização que pode mostrar sua capacidade e competência.

Ao final deste trabalho, podemos afirmar que existe muito ainda por se fazer pelo Terceiro Setor, principalmente relacionado a pesquisas acadêmicas. Estudá-lo significa contribuir para que ele seja não só conhecido pelos trabalhos que realiza, mas também pela capacidade e competência que possui. Este estudo pode ainda apontar diferentes caminhos para o seu gerenciamento.

Após realização deste estudo, foi possível ver alguns outros temas relacionados ao Terceiro Setor a estudados. Um deles pode ser a importância de se estudar o envolvimento do voluntário no trabalho em equipe, já que percebemos a dificuldade dos voluntários neste sentido.

Parece relevante, também, ampliar o estudo realizado, investigando um número maior de entidades do terceiro setor e até extrapolando àquelas localizadas na cidade de São Paulo. Seria ainda pertinente pesquisar o papel dos gestores nesse tipo de instituição, além de se obter a visão dos trabalhadores remunerados que prestam serviços nas organizações do Terceiro Setor.

Considerando ainda que os voluntários responderam a um questionário constituído predominantemente por perguntas fechadas, além de terem sido selecionados pelos gestores das instituições pesquisadas, parece importante retomar este estudo, e, partindo dos dados obtidos, realizar entrevistas ou utilizar outros tipos de instrumentos que permitam acompanhar o trabalho dos voluntários em seu dia a dia, de modo a compor mais especificamente seu mundo de colaborador.

Para terminar, cabe expor, ainda, que o processo investigativo realizado não só contribuiu para uma visão mais detalhada sobre o Terceiro Setor, por parte do pesquisador, como também permitiu um significativo aprendizado sobre o caminho da pesquisa acadêmica. De certa forma, o trabalho acadêmico se assemelha um pouco com a perspectiva de trabalho voluntário, pois não almejamos remuneração, e embora a titulação seja importante, temos nosso comprometimento e motivação calcados principalmente no objetivo de aprender, continuar a estudar e quem sabe depois ensinar um pouco sobre o “mundo” estudado, além de construir algo para a sociedade.

Referências Bibliográficas

ANDERSON, P. **Balanço do neoliberalismo**. In: SADER, E.; GENTILE, P. (Orgs.). *O pósneoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. p. 9-37.

ABONG, Associação Brasileira de ONGs. **Perfil e Catálogo das Associadas à ABONG**. São Paulo, 2002.

BARBOSA, Maria Nazaré Lins & Oliveira, Carolina Felipe. **Manual de Ongs: guia prático de orientação jurídica**. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

CAMARGO, Mariângela Franco et al. **Gestão do Terceiro Setor no Brasil**. São Paulo: Futura, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Ed. Compacta, 7. ed - São Paulo: Atlas, 2002.

COELHO, Simone de Castro Tavares. **Terceiro Setor: um estudo comparado entre Brasil e Estados Unidos**. São Paulo: Editora SENAC, 2000.

COSTA JUNIOR, Leopoldo. **O Terceiro Setor e a Economia Social**. Texto versão alterada de duas apresentações feitas no I Encontro Paranaense de Fundações Privadas (Curitiba, outubro de 1997 e São Paulo, novembro de 1997).

CVSP, Centro de Voluntariado de São Paulo, **Apostila do Curso Básico de Gerenciamento de Voluntário**. São Paulo, 2000.

D'ANGELO, Hamilton. **Introdução à Gestão Participativa**. São Paulo: STS, 1994

DOMENEGHETTI, Ana Maria. **Definição, Tipificação e Implantação do Setor de Voluntário**. In: *Voluntariado e a Gestão das Políticas Sociais*. São Paulo: Futura, 2002 p. 326-344.

_____. **Voluntariado – Gestão do Trabalho Voluntário em organizações sem fins lucrativos**. São Paulo: Esfera, 2001.

DOWBOR, Ladislau. **Governabilidade e organização social**. IN: *Voluntariado e a Gestão das Políticas Sociais*. São Paulo: Futura, 2002 p.85-103.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Administração em Organizações Sem Fins Lucrativos: princípios e práticas**. 4.ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

_____ **Terceiro Setor: exercícios de auto-avaliação para empresas**.
São Paulo: Futura, 2001.

FERNANDES, Rubens César. **O Que é o Terceiro Setor?** In: Ioschpe, Evelyn Berg (org.).
Terceiro Setor: desenvolvimento social sustentado. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1997.
p. 25-33.

_____ **Privado Porém Público: o terceiro setor na América Latina**.
Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1994

FERREIRA, Ademir Antonio. **Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias - evolução e
tendência da moderna administração de empresas**. São Paulo: Pioneira, 1997.

FRANCO, Augusto de - **Terceiro Setor. A Nova Sociedade Civil e Seu Papel Estratégico
Para o Desenvolvimento**. Brasília: Agência de Educação para o Desenvolvimento (AED),
2003.

GOHN, Maria da Glória Marcondes. **Os Sem-Terra, Ongs e Cidadania: a sociedade civil
brasileira na era da globalização**. São Paulo: Cortez, 1997.

GOLDFARB, Décio. **Ser Voluntário: essa moda vai pegar**. In: Instituição Tertio Millennio.
Guia do Voluntariado. São Paulo: Tertio Millennio, 2001.

INSTITUIÇÃO TERTIO MILLENNIO. **Guia do Voluntariado**. São Paulo: Tertio Millennio,
2001.

IOSCHPE, Evelyn Berg (org). **Terceiro Setor: desenvolvimento social sustentado**. Rio de
Janeiro, Paz e Terra, 1997.

JUNQUEIRA, Luciano A . Prates. **Trabalho Voluntário e Gestão das Políticas Sociais**. In:
Voluntariado e a Gestão das Políticas Sociais. São Paulo:Futura, 2002 p.136-147

HAIR, J. F. *et al.* **Multivariate Data Analysis**. Fifth Edition. New Jersey: Prentice Hall,
1998.



KERLINGER, F. N. Metodologia da Pesquisa em Ciências Sociais: um tratamento conceitual. São Paulo: EPU, 1980

KISIL, Marcos. Organização Social e Desenvolvimento Sustentável: projetos de base comunitária. In: Ioschpe, Evelyn Berg (org.) **Terceiro Setor: desenvolvimento social sustentado.** Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1997. p.131-155

LANDIM, Leilah (org.) Sem Fins Lucrativos: as organizações não-governamentais no Brasil, ISER, 1988

_____, **Notas em torno do terceiro setor e outras expressões estratégicas. O Social em Questão, nº 4. “Enfrentamentos da questão social”.** Rio de Janeiro, Departamento de Serviço Social, PUC-Rio, 1999

LINS, Francisco Almeida. Voluntariado e Mudança Social. In: **Voluntariado e a Gestão das Políticas Sociais.** São Paulo: Futura, 2002. p. 64-68

LEVIN, J. Estatística Aplicada a Ciências Humanas. 2ª. Ed. São Paulo: Harbra, 1985

MALHOTRA, N. K. Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada. Trad.: Montigelli Jr., N. e Farias, A.A. 3ª ed, 2ª reimpr. Porto Alegre: Bookman, 2002

MAÑAS, Antonio Avico. A Gestão no Terceiro Setor: garantia de sucesso nas mudanças da sociedade. In: **Voluntariado e a Gestão das Políticas Sociais.** São Paulo: Futura, 2002. p. 284-301.

MARCONI, Marina de Andrade. Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1999

MONTAÑO, Carlos. Terceiro Setor e Questão Social: crítica ao padrão emergente de intervenção social. São Paulo: Cortez, 2002

PÁDUA, Elisabete Matallo Marchesini de. Metodologia da pesquisa: abordagem teórico-prático. Campinas, São Paulo : Papyrus, 2000

PEREZ, Clotilde & Junqueira, Luciano Prates (org.). Voluntariado e a Gestão de Políticas Sociais. São Paulo: Futura, 2002.

PROGRAMA VOLUNTÁRIOS DO CONSELHO DA COMUNIDADE SOLIDÁRIA.**Conheça a declaração Universal do Voluntariado, Ficha 4, São Paulo, 1998**

ROCHE, Chris. Avaliação de Impacto dos trabalhadores de Ongs: aprendendo a valorizar as mudanças; edição adaptada para o Brasil Abong. São Paulo: Cortez: Abong; Oxford, Inglaterra: Oxfam, 2000.

RUDIO, Franz Victor. Introdução ao projeto de pesquisa científica: Petrópolis: Vozes 1986.

SALAMON, L. Estratégias para o Fortalecimento do Terceiro Setor. In: Ioschpe, Evelyn Berg (org.) Terceiro Setor: desenvolvimento social sustentado. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1997. p. 89-111

SAMAJA, Thereza. Voluntários Há 900 Anos. In: Instituição Tertio Millennio. Guia do Voluntariado. São Paulo: Tertio Millennio, 2001. p. 38-42

SILVEIRA, Jairton Dimas. Trabalho Voluntário: da filantropia à cidadania. In: Voluntariado e a Gestão das Políticas Sociais. São Paulo: Futura, 2002. p. 148-165

SZAZI, Eduardo. Terceiro Setor: regulação no Brasil. 2. ed. São Paulo: Peirópolis, 2001.

SPSS® Base 10.0 Applications Guide. Chicago: SPSS®, 1999

TACHIZAWA, Takeshy. Organizações Não Governamentais e Terceiro Setor: criação de Ongs e estratégias de atuação. São Paulo: Atlas 2002

TENÓRIO, Fernando G. (Org.). Gestão de ONGs: principais funções gerenciais. 5ª. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

TEODÓSIO, Armindo Sousa. Mão-de-Obra Voluntária Uma Proposta para Gestão do Trabalho Social no Brasil. In: Voluntariado e a Gestão das Políticas Sociais. São Paulo: Futura, 2002. p. 166-181.

_____ & Resende, Grazielle Andrade. Trabalho Apresentado e Publicado nos anais do XII Congresso Latino-Americano de Estratégia da sociedade Latino-Americana de Estratégia (SLADE), realizado em São Paulo – SP, de 27 a 29 de maio de 1999.

THOMPSON, Andrés A . **Do Compormisso à Eficiência? Os caminhos do Terceiro Setor na América Latina.** In: Ioschpe, Evelyn Berg (org.) Terceiro Setor: desenvolvimento social sustentado. Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1997. p.43-44.

Endereços Eletrônicos

VOLUNTÁRIOS. Disponível em www.voluntários.com.br. Acesso em 10 de fevereiro, 2003.

INTEGRAÇÃO, FGVSP. Disponível em <http://www.integração.fgvsp.br> Acesso em Junho de 2003.

Anexo A - Questionário dos Voluntários

Estado Civil: _____ Idade: _____ Sexo: _____

Tempo de trabalho na Instituição: _____ Profissão: _____

Grau de Instrução: Ensino Fundamental () Ensino Médio () Ensino Superior ()

Em cada afirmação abaixo, escolha uma alternativa que sirva para indicar sua opinião assinalando-a com X no respectivo parêntese.

- 1. O voluntário consegue direcionar melhor as suas atividades quando ele conhece os níveis hierárquicos da instituição.**

Concorda Fortemente () Concorda () indiferente () Discorda () Discorda Fortemente ()

- 2. O trabalho em equipe permite ao voluntário uma maior satisfação nas atividades que realiza na instituição.**

Concorda Fortemente () Concorda () indiferente () Discorda () Discorda Fortemente ()

- 3. Conhecer a missão da instituição não aumenta o grau de envolvimento do voluntário.**

Concorda Fortemente () Concorda () indiferente () Discorda () Discorda Fortemente ()

- 4. A motivação do voluntário depende da sua convicção sobre a importância do trabalho que realiza na instituição.**

Concorda Fortemente () Concorda () indiferente () Discorda () Discorda Fortemente ()

- 5. O comprometimento do voluntário é maior com a instituição quando ele participa das atividades de planejamento e execução de projetos.**

Concorda Fortemente () Concorda () indiferente () Discorda () Discorda Fortemente ()

- 6. O bom relacionamento do voluntário com os demais trabalhadores, leva a instituição a atingir seus objetivos.**

Concorda Fortemente () Concorda () indiferente () Discorda () Discorda Fortemente ()

- 7. O voluntário deve participar na busca de soluções dos problemas da instituição.**

Concorda Fortemente () Concorda () indiferente () Discorda () Discorda Fortemente ()

- 8. Um fator importante de motivação para o voluntário é a sua afinidade com as atividades que realiza na instituição.**

Concorda Fortemente () Concorda () indiferente () Discorda () Discorda Fortemente ()

9. O voluntário deve conhecer os objetivos a serem alcançados com o seu trabalho para garantir resultados positivos para a instituição.

Concorda Fortemente () Concorda () indiferente () Discorda () Discorda Fortemente ()

10. Compartilhar o conhecimento com os colegas da instituição deve ser uma prática diária do voluntário.

Concorda Fortemente () Concorda () indiferente () Discorda () Discorda Fortemente ()

11. A motivação do voluntário é proporcional ao reconhecimento que a instituição dá ao seu trabalho.

Concorda Fortemente () Concorda () indiferente () Discorda () Discorda Fortemente ()

12. O trabalho voluntário deve completar e enriquecer o trabalho do pessoal remunerado.

Concorda Fortemente () Concorda () indiferente () Discorda () Discorda Fortemente ()

13. O voluntário deve estar envolvido com as decisões que afetam o futuro da instituição.

Concorda Fortemente () Concorda () indiferente () Discorda () Discorda Fortemente ()

14. A maior dificuldade que o voluntário encontra dentro de uma instituição é trabalhar em equipe.

Concorda Fortemente () Concorda () indiferente () Discorda () Discorda Fortemente ()

15. Fale sobre a sua motivação e participação dentro da instituição.

Anexo B – Termo de adesão de voluntário

Termo de adesão que, com amparo na Lei nº 9.608, de 18-2-1998, fazem entre si:

A Associação....., com sede na rua.....nº....., da cidade de....., estado de....., inscrita no CNPJ doravante denominada ENTIDADE e Sr.(nome,nacionalidade, estado civil, profissão), residente e domiciliado na rua.....,nº....., na cidade de estado de denominado PRESTADOR DE SERVIÇO VOLUNTÁRIO.

Por meio do presente termo o prestador de serviços se compromete a prestar **serviço voluntário** à Associação sem ter com ela qualquer vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim. Esse serviço voluntário terá como objetivo e condições o que segue articulando:

1. Tipo de trabalho que o PRESTADOR DE SERVIÇO VOLUNTÁRIO deverá exercer;
2. Local onde o exercerá;
3. Dias da semana em que o fará;
4. Horário da atividade;
5. O que mais convenha declarar como condição de seu exercício;
6. Sempre que forem feitas despesas a serem ressarcidas, as mesmas devem previamente ser autorizadas pela entidade.

Outrossim, ajustam que a prestação de serviço voluntário é por tempo indeterminado e qualquer das partes poderá rescindir o presente instrumento, a qualquer momento, sem prévio aviso.

Registro, como informação para meu curriculum na casa, que sou PRESTADOR DE SERVIÇO VOLUNTÁRIO à Associação..... desde
 ___/___/___.

E assim, por estarem absolutamente acordas com exposto neste instrumento, assinam as partes este documento em 3 (três) vias de igual teor e forma, juntamente com as testemunhas a tudo presentes.

Local e data

 Associação

 Prestador de serviço voluntário

Testemunhas

 Nome e nº RG

 Nome e nº RG

Anexo C - Lei do Voluntariado

Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998

Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

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

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

Art.2. O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador de serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.

Art. 3. O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.

Parágrafo único. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário.

Art. 4. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 5. Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 18 de fevereiro de 1998; 177º da Independência e 110º da República.

FERNANDO HENRIQUE CARDOSO
Paulo Paiva

(Publicado no Diário Oficial da União, de 18/02/98)