



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO  
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM  
REDE NACIONAL**

**DÂMARIS YANA RIBEIRO**

**O VOLUNTARIADO E O SERVIDOR PÚBLICO: o caso dos  
técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do  
Vale do São Francisco.**

**Juazeiro - BA**

**2018**

**DÂMARIS YANA RIBEIRO**

**O VOLUNTARIADO E O SERVIDOR PÚBLICO: o caso dos  
técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do  
Vale do São Francisco.**

**Dissertação de Mestrado apresentada  
à Universidade Federal do Vale do São  
Francisco como requisito parcial para a ob-  
tenção do grau de Mestre em Administração  
Pública pelo Programa de Pós-Graduação  
em Administração Pública, Mestrado em  
Administração Pública em Rede Nacional -  
PROFIAP.**

**Orientador: Prof. Dr. Francisco Alves  
Pinheiro**

**Coorientador: Prof. Dr. Leonardo Rodrigues  
Sampaio**

**Juazeiro - BA**

**2018**

---

R484v Ribeiro, Dâmaris Y.  
O voluntariado e o servidor público: o caso dos técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Vale do São Francisco./ Dâmaris Yana Ribeiro. – Juazeiro/BA, 2018.  
xii, 130 f. : il. ; 29 cm.

Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Universidade Federal do Vale do São Francisco, Campus Juazeiro, Juazeiro/BA, 2018.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Alves Pinheiro

#### Referências

1. Voluntariado - Administração Pública. 2. Responsabilidade Social. I. Título. II. Pinheiro, Francisco Alves. III. Universidade Federal do Vale do São Francisco.

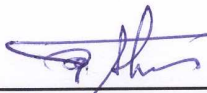
CDD 351.896

DÂMARIS YANA RIBEIRO

**O VOLUNTARIADO E O SERVIDOR PÚBLICO: o caso dos técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Vale do São Francisco.**

Dissertação de Mestrado apresentada à Universidade Federal do Vale do São Francisco como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Administração Pública pelo Programa de Pós-Graduação em Administração Pública, Mestrado em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP.

Aprovada em: 23 de outubro de 2018.



---

**Prof. Dr. Francisco Alves Pinheiro**  
Univasf  
Orientador



---

**Prof. Dr. Leonardo Rodrigues Sampaio**  
Univasf  
Coorientador



---

**Prof. Dr. Fernanda Roda S. A. Cassundé**  
Univasf



---

**Prof. Dr. Franciela Félix de Carvalho Monte**  
UPE

Juazeiro - BA  
2018

## AGRADECIMENTOS

Eis o momento de expressar a minha gratidão àquelas pessoas que de alguma forma contribuíram para o encerramento deste trabalho, embora as palavras possam não exprimir na totalidade o agradecimento que elas merecem:

Primeiramente, a Deus por me dar forças nas horas difíceis e sempre cuidar de mim;

A meus pais, Francisco e Lúcia, por estarem sempre ao meu lado;

A meu irmão, Samuel, e a minha cunhada, Cristina, por terem nos presenteado com o meu sobrinho, Heitor, que com sua alegria deixou os nossos dias mais felizes;

A meu noivo, Cleidson Drummond, pelo suporte técnico na formatação deste trabalho, mas, principalmente, por todo amor envolvido e pela paciência;

A meus colegas de turma que tornaram a jornada do curso mais leve e aos professores pelas trocas de experiências. A parceria foi fundamental com minhas colegas: Adrianna, Juliana, Mary, Mirian, Cristiane e Karol, que sempre me ajudaram quando precisei;

Ao professor Francisco Pinheiro, meu orientador, por toda a paciência que teve no percurso desse trabalho, pelo apoio e pela confiança em mim depositada;

Ao professor Leonardo Sampaio, meu coorientador, pelas contribuições;

À Univasf e ao PROFIAP pela oportunidade de me tornar mestra em Administração Pública;

À Secretária de Registro e Controle Acadêmico, Yariadner Brito, por entender a importância da qualificação do servidor público e ter aceitado o meu afastamento;

A todos, minha gratidão!

# RESUMO

O voluntariado, apesar de não ser um fenômeno recente, passou a ter maior visibilidade e a fazer parte das políticas governamentais de vários países após o ano de 2001 ter sido eleito o Ano Internacional do Voluntariado. No Brasil, o governo federal reconhecendo a importância do voluntariado para a coesão e desenvolvimento da sociedade, expediu o Decreto nº 9.149/2017, instituindo o Programa Nacional de Voluntariado (PNV) e enfatizando a necessidade de parceria entre Estado, sociedade e o setor privado para fomentar o trabalho voluntário. Entre outros objetivos do PNV, foi estabelecido que caberá aos órgãos da Administração Pública Federal estimular o voluntariado e incentivar os servidores a praticarem esse tipo de atividade. Desse modo, o objetivo da pesquisa foi analisar a percepção do voluntariado a partir da perspectiva dos técnico-administrativos em educação (TAEs) da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf). Para tanto, a metodologia adotada foi uma abordagem quantitativa, utilizando questionário e os instrumentos: Inventário de Funções do Voluntariado (IFV) e Bateria de Personalidade Pró-social (BPP), validados nacionalmente. Concluiu-se, portanto, que mesmo o trabalho voluntário não sendo ainda uma prática comum entre os TAEs, os mesmos são favoráveis à temática e receptivos à proposta do supracitado decreto, ao julgarem o voluntariado essencial para a promoção do bem-estar social e concordarem que a Univasf deve adequar-se à proposta do governo, além de possuírem uma característica intrínseca à esse tipo de atividade, o altruísmo. Logo, a pesquisa resultou em dados significativos para auxiliar a Univasf, e possivelmente outras universidades públicas, a formular políticas e ações de incentivo a atividades voluntárias entre seus servidores públicos, atentando-se para as particularidades do público-alvo, a partir da sua percepção sobre o voluntariado.

**Palavras-chaves:** Voluntariado. Percepção. Serviço público federal. Técnico-administrativo em educação. Univasf.

# ABSTRACT

Volunteering, although not a recent phenomenon, became more visible and part of the governmental policies of several countries after 2001 has been elected as the International Year of Volunteering. In Brazil, the federal government, recognizing the importance of volunteering for social cohesion and development, issued Decree 9.149 / 2017, establishing the *Programa Nacional do Voluntariado* (PNV) and emphasizing the need for partnership between the State, society and the private sector to voluntary work. Among others objectives of the PNV, it was established that it will be up to the Federal Public Administration bodies to stimulate volunteering and encourage the employees to practice this type of activity. Thus, the aim of this research was to analyze the perception of volunteering from the perspective of the *Técnico-Administrativos em Educação* (TAEs) of the *Universidade Federal do Vale do São Francisco* (Univasf). To do so, the methodology adopted was a quantitative approach, using a questionnaire and the instruments: *Inventário de Funções do Voluntariado* (IFV) and *Bateria de Personalidade Pró-social* (BPP), validated nationally. It was therefore concluded that even voluntary work is not yet a common practice among TAEs, they are supportive of the theme and receptive to the proposal of the aforementioned decree, judging volunteering essential for the promotion of social well-being and agreeing that Univasf must conform to the government's proposal, besides possessing an intrinsic characteristic to this type of activity, altruism. Therefore, the research resulted in significant data to help Univasf, and possibly other public universities, formulate policies and actions to encourage voluntary activities among its public servants, taking into account the particularities of the target public, from their perception about volunteering.

**Key-words:** Volunteering. Perception. Federal Public Service. Técnico-administrativo em educação. Univasf.

# LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Principais áreas de intervenção dos voluntários . . . . .	68
Figura 2 – Principais benefícios resultantes do voluntariado . . . . .	70
Figura 3 – Principais áreas de intervenção dos que fizeram voluntariado há menos de 5 anos . . . . .	71
Figura 4 – Motivos que incitam para o voluntariado de acordo com quem já foi voluntário há mais de 5 anos e quem nunca foi voluntário . . . . .	72
Figura 5 – Distribuição da amostra quanto ao conhecimento sobre o Decreto nº 9.149/2017 . . . . .	79
Figura 6 – Motivos para deixar de ser voluntário entre os TAEs que já foram voluntários há menos de 5 anos . . . . .	90
Figura 7 – Razões que dificultam o voluntariado entre os TAEs que já foram voluntários há mais de 5 anos e dos que nunca foram voluntários . . . . .	91
Figura 8 – Incentivos para o voluntariado . . . . .	94



# LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Datas e fatos relacionados ao voluntariado no mundo . . . . .	22
Quadro 2 – Resumo dos conceitos de voluntariado . . . . .	26
Quadro 3 – Tipos de voluntariado segundo critérios de distinção . . . . .	30
Quadro 4 – Cinco pressupostos teóricos para a pesquisa e teoria em voluntariado nas ciências sociais . . . . .	31
Quadro 5 – Funções do voluntariado e exemplos de indicadores do Inventário das Funções do Voluntário (IFV) . . . . .	37
Quadro 6 – Datas e fatos ligados ao voluntariado no Brasil . . . . .	40
Quadro 7 – Estudos sobre a relação do discente com o voluntariado . . . . .	52

# LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica da amostra (N = 161) . . . . .	65
Tabela 2 – Campus de lotação na Univasf (N = 161) . . . . .	66
Tabela 3 – Distribuição por sexo face ao voluntariado . . . . .	74
Tabela 4 – Distribuição em relação à faixa etária . . . . .	75
Tabela 5 – Distribuição em relação ao estado civil . . . . .	75
Tabela 6 – Distribuição em relação aos filhos . . . . .	76
Tabela 7 – Distribuição em relação ao grau de escolaridade . . . . .	77
Tabela 8 – Distribuição em relação à religiosidade . . . . .	78
Tabela 9 – Médias do posicionamento geral sobre o voluntariado . . . . .	84
Tabela 10 – Médias dos TAEs não voluntários em relação ao posicionamento sobre o voluntariado . . . . .	86
Tabela 11 – Médias do posicionamento dos TAEs que já foram voluntários há menos de 5 anos e dos que já foram voluntários há mais de 5 anos	87
Tabela 12 – Médias do posicionamento dos TAEs que já foram voluntários há menos de 5 anos e dos que nunca foram voluntários . . . . .	88

# SUMÁRIO

<b>Sumário</b> . . . . .	<b>10</b>
<b>1 INTRODUÇÃO</b> . . . . .	<b>12</b>
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA . . . . .	12
1.2 OBJETIVOS . . . . .	14
1.2.1 Objetivo Geral . . . . .	14
1.2.2 Objetivos Específicos . . . . .	14
1.3 JUSTIFICATIVA . . . . .	15
<b>2 ENQUADRAMENTO TEÓRICO</b> . . . . .	<b>18</b>
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO DO VOLUNTARIADO NO MUNDO . . . . .	19
2.2 VOLUNTARIADO: VERTENTES TEÓRICAS E CONCEITUAIS . . . . .	23
2.2.1 Tipos de voluntariado . . . . .	28
2.2.2 Tipos de abordagens . . . . .	31
2.2.2.1 Percepção do voluntariado . . . . .	32
2.2.2.2 Motivação para o voluntariado . . . . .	35
2.3 VOLUNTARIADO NO BRASIL . . . . .	39
2.3.1 Trajetória do voluntariado e inserção nas políticas públicas . . . . .	39
2.3.2 Normativos legais do voluntariado . . . . .	45
2.3.3 Responsabilidade social universitária . . . . .	48
2.3.3.1 Voluntariado na universidade . . . . .	50
2.3.3.2 Inclusão do Técnico-Administrativo em Educação no voluntariado . . . . .	53
<b>3 METODOLOGIA</b> . . . . .	<b>58</b>
3.1 TIPO E NATUREZA DA PESQUISA . . . . .	58
3.2 PROCEDIMENTO DA PESQUISA . . . . .	59
3.3 CARACTERIZAÇÃO DO AMBIENTE DE PESQUISA . . . . .	59
3.4 UNIVERSO DA PESQUISA . . . . .	60
3.5 PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO E DE COLETA DE DADOS . . . . .	61
3.6 TRATAMENTO DOS DADOS COLETADOS . . . . .	62
3.7 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA . . . . .	63

<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> . . . . .	<b>64</b>
4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS PARTICIPANTES . . . . .	64
4.2 PRÁTICA DO VOLUNTARIADO ENTRE OS TAEs DA UNIVASF . . . . .	66
4.3 POSICIONAMENTO SOBRE O VOLUNTARIADO . . . . .	78
4.3.1 Desafios e incentivos à prática do voluntariado . . . . .	89
4.4 RELAÇÕES ENTRE A PRÁTICA DO VOLUNTARIADO, A BATERIA DE PERSONALIDADE PRÓ-SOCIAL E O INVENTÁRIO DE FUNÇÕES DO VOLUNTARIADO . . . . .	97
4.5 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO . . . . .	102
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> . . . . .	<b>106</b>
<b>Referências</b> . . . . .	<b>110</b>
<b>Apêndices</b>	<b>116</b>
<b>A TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO</b> . . . . .	<b>117</b>
<b>B QUESTIONÁRIO</b> . . . . .	<b>120</b>
<b>Anexos</b>	<b>127</b>
<b>A BATERIA DE PERSONALIDADE PRÓ-SOCIAL (BPP)</b> . . . . .	<b>128</b>
<b>B INVENTÁRIO DE FUNÇÕES DO VOLUNTARIADO (IFV)</b> . . . . .	<b>132</b>
<b>C TABELA DE CORRELAÇÃO ENTRE A BPP E O IFV</b> . . . . .	<b>135</b>
<b>D PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA</b> . . . . .	<b>139</b>

# CAPÍTULO 1

## INTRODUÇÃO

### 1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA

A atividade voluntária esteve presente em diferentes culturas e momentos históricos. Inicialmente, o voluntariado era relacionado às organizações religiosas e étnicas, por meio de ações com características mais voltadas para a caridade e de maneira mais pontual. Posteriormente, a atividade voluntária passou a ser vista como mecanismo de participação social e exercício da cidadania (MARQUES, 2016).

Esse comportamento em prol da coletividade tornou-se necessário, uma vez que o modelo do Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*), configurado para atender o máximo de benefícios e direitos aos cidadãos, apresentou dificuldades em responder às demandas sociais, apresentando deficiência na prestação dos serviços (SODRÉ, 2012; VITALIS, 2015). Conforme salienta Ramos (2012, p. 2):

O voluntariado atua sob diversos âmbitos e de diferentes formas, adaptando-se às necessidades sentidas pela sociedade, no sentido em que a realidade social não é estanque e como tal as questões a serem colmatadas também não o são.

Nesse contexto, tem-se a atuação do voluntário, importante ator social e agente de transformação, que busca participar ativamente das demandas sociais, conforme enfatizam Sapiro e Mattiello (2016, p. 2):

O voluntário da atualidade não se limita a socorrer os necessitados, mas busca a promoção de mudanças e transformação social, transcende os interesses individuais e se coloca no campo da cidadania, uma preocupação não apenas com o “eu”, mas com o “outro” e o mundo.

Observa-se, portanto, a relevância do voluntariado enquanto fenômeno social, visto que possibilita a participação ativa das pessoas na comunidade local, através de uma atuação voltada para o bem-estar da sociedade e que tem em seu bojo responsabilidades e deveres sociais. É perceptível que o voluntariado tem desempenhado um papel cada vez mais preeminente, servindo para o desenvolvimento tanto do capital humano como social, uma vez que permite aos voluntários adquirir novas competências, sejam pessoais ou profissionais, além de realçar a inclusão social e reforçar a solidariedade.

Assim, percebendo a importância do voluntariado, o governo brasileiro passou a incluir essa questão nas políticas públicas e regulamentou a atividade a partir da publicação da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Recentemente o governo federal criou, por meio do Decreto nº 9.149, de 28 de agosto de 2017, o Programa Nacional de Voluntariado (PNV), instituindo também o Prêmio Nacional do Voluntariado e alterando o Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. O PNV, de acordo com o art. 1º, inciso I, tem, dentre outras finalidades, “promover o voluntariado de forma articulada entre o Governo, as organizações da sociedade civil e o setor privado”.

Conforme o art. 5º, inciso II, do supracitado decreto, criou-se o Conselho Gestor do PNV com a finalidade de “estimular os órgãos da administração direta autárquica e fundacional a promoverem o voluntariado e incentivar os servidores públicos à participação em atividades voluntárias”. Depreende-se, assim, que a partir da vigência do novo decreto os servidores públicos federais passam a ser público-alvo do incentivo do Poder Público, uma vez que o estímulo à participação em atividades voluntárias pelo servidor pode ser percebido como uma diretriz a ser adotada pelos órgãos públicos da União.

No entanto, para que os órgãos da Administração Pública Federal possam ter êxito na implementação da cultura do voluntariado, é imprescindível conhecer o seu público-alvo. Logo, faz-se necessário saber como os servidores públicos federais percebem o voluntariado e, de forma complementar, entender o que os motiva ou motivaria a serem voluntários.

Entender a percepção e as razões que levam as pessoas a doarem seu tempo e disposição às atividades voluntárias tem sido o escopo de pesquisas, principalmente por ser uma informação importante para as Organizações Não Governamentais (ONGs) identificarem as pessoas que têm maior propensão a se tornarem voluntárias e, a partir desse conhecimento, estabelecerem estratégias para recrutar e manter seus voluntários, evitando-se, assim, a taxa elevada de rotatividade dos seus integrantes (PILATI; HEES, 2011; CAVALCANTE, 2016).

Assim, tendo em vista que a percepção influencia na intenção comportamental, no âmbito do voluntariado é imprescindível compreender a percepção dos indivíduos sobre esse fenômeno social para que possam ser recrutados mais voluntários (PEREIRA; CAPPELLE; REZENDE, 2017), sendo importante entender os significados do voluntariado para quem o exerce, evidenciando o valor e a essência desta ação.

Partindo desse propósito e buscando estabelecer uma reflexão que contribua para uma melhor compreensão acerca da aplicação do normativo, procura-se analisar os sentidos subjetivos que afloram com a participação em atividades voluntárias e analisar a percepção dos indivíduos sobre o voluntariado, inclusive no viés dos servidores públicos das universidades públicas federais, a exemplo da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf). Com isso, este estudo busca elucidar a seguinte questão central: Qual a percepção dos técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Vale do São Francisco sobre o voluntariado?

## 1.2 OBJETIVOS

### 1.2.1 Objetivo Geral

- Analisar a percepção dos técnico-administrativos em educação (TAEs) da Universidade Federal do Vale do São Francisco sobre o voluntariado.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- Analisar a prática do voluntariado entre os TAEs da Univasf;
- Analisar o posicionamento dos TAEs da instituição pesquisada face às ações voltadas para o voluntariado;
- Discorrer sobre os desafios para o exercício do voluntariado entre os TAEs;
- Discutir os incentivos propostos pelo Poder Público para estímulo do voluntariado entre os servidores públicos;
- Identificar as motivações dos TAEs, da Univasf, para a prática do voluntariado.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

Realizar atividades voluntárias pode ser percebido como uma prática ainda em desenvolvimento entre os brasileiros, principalmente a partir dos resultados obtidos nas pesquisas nacionais que confirmam a deficiência na cultura do voluntariado.

Na pesquisa realizada pelo Datafolha em 2014 (Fundação Itau Social, 2015) verificou-se, quanto à identificação do perfil dos que encontram-se engajados na execução dessas práticas, que 72% das pessoas nunca atuaram na área, sendo os homens mais engajados nas ações (51%) do que as mulheres. E dos pesquisados que não realizam ou nunca executaram, houve predominância de pessoas com idades entre 16 a 24 anos.

Em pesquisa recente, divulgada pelo IBGE (2018), destacou-se que em 2017 apenas 4,4% da população praticavam atividades voluntárias no momento da pesquisa, sendo a maioria do sexo feminino (5,1%) e os jovens, dos 14 aos 24 anos, continuavam apresentando o menor percentual de participação, representando 2,9% dos voluntários.

Os dados acima confirmam entendimento de que, no Brasil, a cultura do voluntariado ainda é encarada como desafio (VITALIS, 2015), mas com potencial de crescimento a partir da conscientização da sociedade e do Estado (PILATI; HEES, 2011).

Evidenciando-se, assim, a necessidade de estimular esse tipo de atividade através do enfoque no exercício da cidadania e da solidariedade social, uma vez que o princípio da solidariedade tem apresentado-se na contemporaneidade como modo de estabelecer uma sociedade mais justa, a partir da parceria com o Estado (VITALIS, 2015).

Constata-se, também, que o nível de participação da sociedade no tocante às práticas de voluntariado está geralmente associado à definição e execução de políticas de incentivo; sendo importante estimular o reconhecimento dessas políticas por parte da Gestão Pública.

Dessa forma, o Estado brasileiro incluiu o voluntariado nas políticas públicas ao expedir o Decreto nº 9.149/2017, criando o PNV e instituindo o Prêmio Nacional do Voluntariado com o intuito, justamente, de dar maior visibilidade aos projetos e voluntários de destaque nacional, regional e local, conforme o artigo 5º, inciso XI. A intenção é fomentar iniciativas que estimulem o engajamento e participação do setor público, do setor privado e da sociedade em atividades em prol da melhoria das condições de vida de toda a sociedade e do envolvimento e participação conjunta nas questões sociais do país.



No âmbito do setor público, foco deste trabalho, observa-se que a regulamentação passa a incluir diretamente a participação do servidor público federal, principalmente ao introduzir alterações no Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política e Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Depreende-se, dessa maneira, que a intenção do governo federal é implantar a cultura do voluntariado tanto entre a população no geral, bem como entre os servidores em exercício no serviço público federal, que totalizam 634.157 mil, segundo dado de dezembro de 2017, disponível no portal eletrônico do governo. Isso porque nas sociedades em que o trabalho voluntário é valorizado e faz parte da tradição e da cultura da população, são apresentados melhores índices de qualidade de vida e melhores indicadores de desenvolvimento. E para os servidores públicos, essa inclusão pode significar melhoria na relação com a comunidade local, além de proporcionar o desenvolvimento pessoal e profissional dos mesmos.

Representando as instituições de ensino e os servidores federais, este estudo selecionou a Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) como *lócus* da pesquisa, que contempla 949 servidores ativos, sendo 371 técnico-administrativos em educação (TAEs), que correspondem a 39,1% dos servidores e são o público-alvo deste estudo.

Diante do exposto, justifica-se o presente estudo, uma vez que a gestão da Univasf, assim como os demais órgãos da Administração Pública Federal, precisa adequar-se ao novo normativo legal enfatizando, também, a responsabilidade social da universidade. Para Ribeiro e Magalhães (2014, p. 139), “a gestão socialmente responsável assume um novo paradigma no gerenciamento, para além da simples administração de patrimônio e de atividades acadêmicas. Nesse sentido, requer maior ênfase no compromisso social e no envolvimento dos pares, para fortalecer e dar continuidade a uma gestão social”.

Percebe-se que a responsabilidade social no contexto acadêmico é uma forma que a instituição tem de retribuir à sociedade, que a financia, procurando solucionar problemas sociais, tais como a criação de estratégias de promoção social de segmentos marginalizados da população (RIBEIRO; MAGALHÃES, 2014).

Tendo em vista que o decreto foi publicado recentemente, para que haja adequação da universidade ao preceito normativo e a mesma possa formular estratégias e ações de estímulo e incentivo direcionado aos servidores para o exercício do voluntariado, faz-se necessário saber, principalmente, a percepção destes sobre o trabalho voluntário e, conseqüentemente, quais seriam as suas motivações para realizar este tipo de atividade. Segundo Pilati e Hees (2011), identificar os aspectos motivacionais, situacionais e de personalidade facilitam na verificação de potenciais indivíduos com

tendência a se tornar voluntário e permite também que seja mais fácil criar mecanismos eficientes de recrutamento e de retenção de voluntários.

Assim, espera-se com a presente dissertação contribuir para a difusão do conhecimento e práticas de voluntariado na Administração Pública Federal, uma vez que a literatura é silente. E, também, que o estudo proporcione um entendimento particularizado sobre o voluntariado praticado por servidores públicos e oriente outros trabalhos científicos.

## CAPÍTULO 2

# ENQUADRAMENTO TEÓRICO

O enquadramento teórico, de acordo com Creswell (2010, p. 51), é denominado de revisão da literatura e contempla diversas finalidades, quais sejam:

Compartilha com o leitor os resultados de outros estudos que estão intimamente relacionados àquele que está sendo realizado. Relaciona um estudo ao diálogo maior e contínuo na literatura, preenchendo lacunas e ampliando estudos anteriores. Proporciona uma estrutura para estabelecer a importância do estudo e também uma referência para comparar os resultados com outros resultados.

É através do estudo da teoria que evidenciam-se os principais contributos teóricos sobre o tema a ser desenvolvido (CARVALHO, 2009). Conforme BEUREN (2003), a construção da fundamentação teórica é de extrema importância para realizar a análise e interpretação dos dados coletados na pesquisa, servindo para relacionar os dados empíricos com a teoria.

Neste capítulo, será apresentado o referencial teórico que envolve a pesquisa, discorrendo sobre os diversos conceitos e teorias do voluntariado e os esforços em estabelecer uma definição mais generalista acolhendo as diferenças entre os conceitos. Apresenta o contexto histórico em que se desenvolveu o serviço voluntário e expõe as características dos vários tipos de voluntariado. Este capítulo abordará, também, o desenvolvimento do voluntariado no Brasil, sua inclusão na agenda política, nos normativos legais, bem como a relação do servidor público com o voluntariado.

## 2.1 CONTEXTO HISTÓRICO DO VOLUNTARIADO NO MUNDO

Inicialmente, para compreender o sentido e características do voluntariado, torna-se indispensável realizar um breve estudo sobre o seu desenvolvimento ao longo da história, abordando sua trajetória evolutiva, sobretudo, em razão do voluntariado, no decurso dos anos, ter passado por diferentes contextos que foram moldando e determinando as suas características e os seus modos de ação (AGOSTINHO, 2011). Conforme afirma Sodré (2012, p. 9), “a atuação voluntária [...] esteve presente na história da humanidade em diferentes áreas e com os focos mais variados, motivada por valores intrínsecos profundos”.

De acordo com Amaro et al. (2002), é possível identificar quatro momentos históricos importantes para o estudo do voluntariado, quais sejam: os períodos pré-industrial, industrial, o Estado de Providência e pós-industrial.

O primeiro período é o que apresenta maior dificuldade na caracterização do voluntariado, visto que representa uma época remota com poucas informações sobre os contextos culturais. Em razão do desconhecimento de muitas das características do período, este ficou caracterizado, de um modo geral, pela ausência de voluntariado, enquanto conceito e categoria com reconhecimento social. No entanto, não significa que, neste período, não existissem ações que pudessem ser atribuídas ao voluntariado, mas que apenas não eram reconhecidas e valorizadas socialmente (AMARO et al., 2002).

O período da era industrial abarcou o final do século XVIII até o começo do século XX. Nesta época, houve um avanço nos meios de produção, passando das manufaturas para as fábricas de máquina de tear e a locomotiva a vapor, mas não se observaram melhoras na qualidade de vida dos trabalhadores. Homens, mulheres e crianças trabalhavam em condições precárias nas fábricas, com longas jornadas de trabalho, entre 12 até 15 horas por dia, suportando péssimas condições de trabalho e, em contrapartida, sendo recompensados com uma baixa remuneração (OZELANE CLAUDINEI; DIAS, 2017).

Havia, ainda nesse período histórico essencial para o desenvolvimento das relações de capital, de lucro, exploração de recursos e de progresso organizacional, um evidente descaso dos proprietários das fábricas com a situação dos trabalhadores, evidenciando a evolução da indústria em detrimento dos direitos sociais, no que concerne à classe assalariada (OZELANE CLAUDINEI; DIAS, 2017).

No tocante aos recursos humanos, existia uma preocupação expressiva na força de trabalho, sem, muitas vezes, exercer uma contrapartida social; percebia-se,

durante essa fase, a concepção de que o homem era somente encarado como "apêndice da máquina", fadado ao trabalho repetitivo e alienante, mas sem a capacidade de exercer qualquer potencial decisório ou criatividade, elementos que são comuns às questões contemporâneas do voluntariado e suas vertentes estratégicas (AMARO et al., 2002).

Assim, as questões sociais precárias resultantes da Revolução Industrial, ocorrida na Inglaterra, e as novas condições de vida e de organização do trabalho, ressaltaram a necessidade de ajuda e de solidariedade organizada, embasadas no voluntariado. Estabeleceu-se, assim, os fundamentos de sua origem, e, teve como resultado, a promoção do reconhecimento social, constituindo-se em uma referência na evolução histórica do trabalho voluntário (AMARO et al., 2002).

Conforme enfatizam Selli e Garrafa (2006, p. 244), "quando a urbanização e o êxodo rural associado à industrialização, em seus primórdios, trouxeram consequências negativas para amplas parcelas da sociedade", o trabalho voluntário organizado passou a ter maior reconhecimento social.

O terceiro período, estabelecido entre o final da II Guerra Mundial e a década de 70 do século XX, ficou conhecido como Estado-Providência. Neste momento, o surgimento da Sociedade do Bem-Estar, ou Welfare State, introduziu alterações tanto nas condições de procura, como nas de ofertas referentes aos consumos individuais e coletivos de caráter social. Assim, manifestaram-se os direitos sociais a partir das alterações que ocorreram nas condições de funcionamento do mercado e das necessidades sociais (AMARO et al., 2002).

Desse modo, coube ao Estado, nessa perspectiva histórica, a solução das complexas questões sociais e o voluntariado passou a ser percebido como inadequado e insuficiente para responder às novas demandas sociais. Houve uma mudança na identidade social da atividade voluntária, principalmente quanto ao seu objeto de ação, uma vez que, com o Estado-Providência, verificou-se a necessidade de ajuste na divisão social do trabalho no âmbito da ajuda social, ficando o voluntariado com a parte correspondente ao que era conhecido como "marginal" e com as situações consideradas mais difíceis (AMARO et al., 2002).

Por conseguinte, percebe-se que o voluntariado não perdeu o seu objetivo, passando a atuar de forma considerada complementar à intervenção estatal dentro do que havia sido estabelecido como seus limites.

O último período, pós-industrial ou pós-moderno, teve início na década de 70 do século XX e permanece até os dias de hoje. Este ficou conhecido pelo desenvolvimento da natureza e autonomia do voluntariado, após mudanças que ocorreram nas áreas da política, da economia e áreas sociais, destacando-se como um fenômeno

essencial para a sociedade. Uma das principais mudanças foi a crise do Estado-Providência, passando a sociedade a organizar-se em torno de novas ideias de consumo e de ocupação do tempo livre. Observou-se, assim, um aumento significativo das demandas sociais em decorrência da globalização e também das desigualdades sociais (AMARO et al., 2002).

Evidenciou-se, portanto, que as formas convencionais de participação políticas após a crise não eram mais suficientes e que era necessário outras formas de participação fundamentais, tais como do setor associativo e voluntário, que trouxessem efetivamente contribuições relevantes para solucionar algumas questões que permeavam a sociedade ávida por iniciativas que comportassem suas necessidades e, ao mesmo tempo, satisfizesse suas necessidades de colaboração (SODRÉ, 2012).

Dessa maneira, o voluntariado passa a ter maior autonomia na sua atuação social e tem-se o crescimento das organizações da sociedade civil, destacando a importância das iniciativas e ações pró-sociais desenvolvidas pela sociedade. Conforme evidenciado por Marques (2016, p. 16), “o voluntariado passa a ter um papel cada vez mais primordial, porque vem dar suporte à falta de capacidade do Estado, garantindo os serviços essenciais aos indivíduos, à comunidade e à sociedade no geral”.

Ainda procurando delinear a cronologia do voluntariado no mundo, com base nas informações disponibilizadas por Sodré (2012), apresentam-se, de forma mais descritiva, alguns momentos significativos para o voluntariado (Quadro 1).

Quadro 1: Datas e fatos relacionados ao voluntariado no mundo

<b>HISTÓRIA DO VOLUNTARIADO NO MUNDO</b>	
1933	Criação do Bureau de Voluntários (criados em diversas cidades, semelhantes aos atuais Centros de Voluntários no Brasil).
1951	<i>Association of Volunteer Bureau - AVB</i> (realizava treinamentos e desenvolvia o voluntariado nas comunidades).
1970	<i>United Way</i> criou o <i>National Center of Volunteer Action - NCVA</i> (para dar continuidade aos trabalhos da AVB).
1970	A Organização das Nações Unidas - ONU criou o programa de voluntariado, o <i>United Volunteers Program</i> .
1981	Comunidade Européia promulgou os estatutos da <i>volunteurope</i> (visando incentivar ações não remuneradas).
1985	A ONU instituiu o dia 05 de dezembro como o Dia Internacional do Voluntário.
1990	A <i>International Association for Volunteer Effort</i> aprovou, em Paris, a Declaração Universal do Voluntariado.
1997	A ONU adotou 2001 como o Ano Internacional do Voluntariado.
2000	A ONU lançou os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODMs), endossado por 192 países-membros da ONU.
2001	A ONU proclamou o Ano Internacional do Voluntariado - AIV (conforme Resolução da Assembléia Geral das Nações Unidas, com recomendações políticas sobre como apoiar o voluntariado).
2008	Resolução do Parlamento Europeu (sobre contribuição do voluntariado para a coesão econômica e social).
2011	Comissão Europeia lançou o Ano Europeu do Voluntariado (comemorou-se a década do voluntariado).
2011	Publicação do 1º Relatório sobre o Estado do Voluntariado no Mundo: valores universais para o bem-estar global.
2015	Publicação do 2º Relatório sobre o Estado do Voluntariado no Mundo: transformar a governança.

Fonte: Elaboração própria (2018).

Assim, observa-se a evolução do voluntariado que, ao longo dos anos, passou por vários eventos históricos importantes para a contextualização e divulgação do trabalho voluntário no âmbito internacional. Tais acontecimentos embasaram os diversos conceitos existentes sobre a ação voluntária.

## 2.2 VOLUNTARIADO: VERTENTES TEÓRICAS E CONCEITUAIS

Parte do embasamento do estudo científico de um fenômeno social reside na delimitação do objeto e dos vários conceitos que são relacionados (AGOSTINHO, 2011). No entanto, estabelecer limites em qualquer área de estudo exige muita atenção, visto que existe o risco de haver interpretação errônea de alguma teoria e, também, uma abordagem sucinta do conteúdo (CAVALCANTE, 2016).

O voluntariado, enquanto fenômeno social, não é percebido como um acontecimento recente (WILSON; PIMM, 1996; RAMOS, 2012; MARCOS; AMADOR, 2014; RODRIGUES et al., 2014), já que tem sido uma das práticas mais básicas do comportamento humano e deriva-se dos antigos costumes de trocas e partilhas, que há muito tempo foram instituídas (UNV, 2011).

Depreende-se que o voluntariado decorre da articulação do indivíduo na sua comunidade e é intrínseco ao exercício da cidadania, traduzindo-se em ações solidárias que estiveram presente de forma regular em quase todas as sociedades e culturas, sendo relacionadas, principalmente, aos cuidados voltados para as pessoas necessitadas, enfermas entre outras situações de vulnerabilidade (RODRIGUES et al., 2014; MARQUES, 2016).

Desse modo, o voluntariado, mesmo não sendo um fenômeno recente, apresenta dificuldade na delimitação do conceito e na exposição de teorias, uma vez que possui uma pluralidade de abordagens e de perspectivas, tanto em se tratando das instituições, bem como dos autores (MARQUES, 2016), além dos próprios indivíduos terem percepções variadas sobre o voluntariado.

Isso ocorre em virtude da atividade voluntária ser considerada multifacetada, possuindo várias definições que são construídas de acordo com o contexto cultural em que está inserida e com os fins à que se destina (AGOSTINHO, 2011; SODRÉ, 2012). Pereira (2015, p. 7) enfatiza que “estas divergências têm raízes nas influências que as atividades entendidas como voluntariado sofreram da história, da política, da religião e da cultura de uma região”.

Esse entendimento é corroborado por Smith (1975), ao enfatizar que definir a ação voluntária era um dos principais problemas para os estudiosos da área. E



percebe-se que ainda nos dias atuais existem divergências na conceituação do voluntariado em virtude de exibir distintas formas e práticas, evidenciando, desse modo, a sua especificidade de ser um objeto multifacetado (PEREIRA; CAPPELLE; REZENDE, 2017).

Vários conceitos foram apresentados na literatura especializada e nela pode ser citado o estudo de Smith (1975), que expôs o termo voluntariado como sendo uma atividade de caráter individual, coletiva ou comunitária, e que é representada, sobretudo, pela procura de benefícios psíquicos, tais como a estima e a autorrealização, dentre outros.

É considerada, também, por ser uma ação facultativa, onde há liberdade de escolha, não sendo determinada por fatores biossociais, como constrangimentos fisiológicos; coercitivos, como constrangimentos sociopolíticos; ou remuneração (SMITH, 1975).

Segundo Sapiro e Mattiello (2016, p. 2), “o voluntariado é caracterizado pelo ato de uma pessoa doar seu tempo e conhecimento em prol da sociedade em que vive, com ações não remuneradas, de valor para a comunidade ou o próximo”. Para os autores acima, o serviço voluntário favorece atos de generosidade e de beneficência entre as pessoas.

Para o Voluntariado das Nações Unidas (UNV, 2011, p. 19), o voluntariado é entendido como:

Uma expressão do envolvimento do indivíduo na sua comunidade. Participação, confiança, solidariedade e reciprocidade, baseado em um entendimento compartilhado e no senso das obrigações em comum, são valores que se reforçam mutuamente no coração do governo e da boa cidadania.

Na legislação brasileira, a definição de serviço voluntário está expressa na Lei 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, art. 1º, que considera este como atividade não remunerada realizada por pessoa física em entidades públicas, podendo ser de qualquer natureza, e, também, em organizações privadas, desde que seja sem fins lucrativos e que apresente propósitos cívicos, científicos, educacionais, culturais, recreativos, bem como de assistência a pessoa (BRASIL, 1998).

Ainda segundo a lei, a prática do voluntariado não cria encargos trabalhistas, mas permite o ressarcimento de despesas, devidamente comprovadas pelo voluntário na realização da atividade (BRASIL, 1998). No tocante à perspectiva conceitual, no entendimento de Cavalcante (2016, p. 60), o trabalho voluntário é:

Atividade onde um indivíduo doa seu tempo ou conhecimento, que pode ter ganhos financeiros, limitados ao custo de executar esta atividade; de decisão individual, mesmo que estimulado a fazer a tarefa;

que permite receber benefícios, mentais ou físicos; de natureza eventual ou permanente; e que pode ou não ser executado sob as orientações de uma organização.

Sintetizando, Cavalcante (2016) apresentou, em sua obra, um resumo dos conceitos de voluntariado, demonstrando a similaridade entre as definições propostas pelos autores nacionais e internacionais (Quadro 2).

Quadro 2: Resumo dos conceitos de voluntariado

Linha conceitual	Destaques do conceito
Fundação Abrinq pela Defesa dos Direitos da Criança	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ator social e agente de transformação que oferece serviços, não remunerados;</li> <li>- benefício da comunidade;</li> <li>- doa seu tempo e seu conhecimento;</li> <li>- atende tanto ao próximo/uma causa quanto às suas motivações pessoais, sejam estas de caráter religioso, cultural, filosófico, político, emocional.</li> </ul>
Cnaan et al. (1996)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- há sempre a doação de algo: tempo, trabalho e/ou competências;</li> <li>- a decisão é pessoal (<i>free will</i>) que pode ser influenciado interna ou externamente;</li> <li>- remuneração que pode ser nenhuma ou ir até a incentivos fiscais;</li> <li>- proximidade dos beneficiários pode influenciar a decisão de se voluntariar;</li> <li>- considera a existência do voluntariado informal, sem ligação a uma organização;</li> <li>- custo X benefício determina o valor do voluntariado.</li> </ul>
Lei 9.608, de fevereiro de 1998	<ul style="list-style-type: none"> <li>- atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos;</li> <li>- objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.</li> </ul>
Penner (2002)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamentos pró-sociais planejados e não eventuais que beneficiam estranhos;</li> <li>- executados sob um contexto organizacional;</li> <li>- atividade permanente e muitas vezes longa e planejada;</li> <li>- ajuda não obrigatória.</li> </ul>
Musick e Wilson (2008)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- não é participação em organizações voluntárias;</li> <li>- não pode haver ganhos materiais, e se houver, precisam ser menores do que os custos em executar o trabalho;</li> <li>- as pessoas podem até se beneficiar com o trabalho, mas esta não pode ser a motivação para continuar na atividade;</li> <li>- não é ativismo social;</li> <li>- não é atividade de cuidador nem de ajuda informal;</li> <li>- é a oferta gratuita de serviços diretamente necessitados, ativismo político e representação de comunidades em conselhos de diversos tipos;</li> </ul>
Voluntários (2011) e Portal dos Voluntários (2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- seguem conceito da ONU.</li> </ul>
Dohme (2001) e o do Centro de Voluntariado de São Paulo – CVSP (2011)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- doação de tempo, trabalho e talento para causas de interesse social e comunitário;</li> <li>- busca melhorar a qualidade de vida da comunidade.</li> </ul>

Por não possuir uma definição uniforme, a Organização das Nações Unidas (ONU) empenhou-se em utilizar elementos definidores abrangentes para abarcar os conceitos válidos em diversos países, estabelecendo três fundamentos para qualificar o trabalho voluntário.

O primeiro elemento é a natureza voluntária da ação, uma vez que esta deve ser feita de maneira espontânea, sempre respeitando a vontade do indivíduo e sem nenhuma forma de obrigação ou pressão externa explícita (UNV, 2011).

O segundo critério refere-se à não remuneração da atividade voluntária, sendo esta realizada sem expectativa de recompensa financeira, embora seja possível o reembolso para despesas, como alimentação e transporte, por exemplo (UNV, 2011) Segundo Cavalcante (2016, p. 44), o reembolso é "justificado pela ONU com a intenção de não deixar de fora dessa atividade pessoas com limitados recursos financeiros". É uma forma de tornar as ações mais acessíveis e também inclusivas para os voluntários.

E o terceiro elemento é a atividade ser voltada para benefício da sociedade, posto que deve favorecer outras pessoas além do próprio voluntário. A ONU considera que a atividade desenvolvida pelo voluntário "deve beneficiar pessoas fora do convívio familiar ou beneficiar uma causa, apesar do voluntário ser beneficiado também" (UNV, 2011, p. 23).

Para a ONU a partir desses três elementos é possível identificar se uma ação é voluntária. No entanto, além dos critérios supracitados, são acrescentadas mais duas características para definir a atividade voluntária, são elas: a) possibilidade do serviço voluntário ser realizado fora das organizações, incluindo ajuda aos vizinhos e amigos; b) viabilidade do voluntariado ser praticado de forma esporádica, não sendo necessária uma regularidade na prestação do serviço (CAVALCANTE, 2016).

A elaboração de uma definição mais abrangente, pela ONU, destaca a necessidade de estabelecer um conceito de voluntariado inclusivo. Essa necessidade surgiu nos últimos anos em virtude do processo de globalização ter contribuído para um "crescente confronto entre as várias percepções públicas de voluntariado, pois o risco de alguns grupos se sentirem marginalizados aumenta claramente nestas condições" (PEREIRA, 2015, p. 9).

Desse modo, evidencia-se a fundamental contribuição que os esforços da ONU trouxe para o desenvolvimento e a expansão do voluntariado ao apresentar elementos comuns que possibilitem incluir as diferentes definições de voluntariado, inclusive suas tipologias.

### 2.2.1 Tipos de voluntariado

Percebe-se que o trabalho voluntário possui uma atuação ampla, assumindo diferentes significados, a depender da influência do contexto em que se encontra. As pessoas interessadas na atividade voluntária podem exercê-la em diversas áreas e de formas variadas (RAMOS, 2012), uma vez que a ação voluntária perpassa por vários espaços, a exemplo do voluntariado na educação, na saúde, no turismo, em megaeventos, socioambiental, dentre outros.

Assim, é importante estabelecer os tipos de voluntariado e, para isso, faz-se necessário conhecer critérios que permitam segmentar o serviço voluntário em distintas categorias. Após análise na literatura especializada, foi possível identificar alguns critérios e tipificações que serão detalhados a seguir.

A divisão mais referenciada entre os autores resulta em duas categorias: voluntariado formal e voluntariado informal. Entende-se por voluntariado formal as ações de ajuda ao próximo que são realizadas por meio de organizações sem fins lucrativos, proporcionando benefícios tanto para a sociedade como para o próprio voluntário, através da oferta de serviços sociais (AGOSTINHO, 2011; MARQUES, 2016).

O trabalho voluntário informal abarca todas as demais ações voluntárias que não estão relacionadas a uma organização, tais como ajudar familiares, amigos dentre outros (RAMOS, 2012; MARCOS; AMADOR, 2014; MARQUES, 2016).

A categoria do voluntariado formal pode ser subdividida em duas categorias: dirigente e não-dirigente. O voluntariado dirigente, também conhecido como de direção, envolve os voluntários que compõem os órgãos de gestão e realizam atividades de manutenção da própria organização. Esta categoria abrange um quantitativo menor de voluntários e está relacionada às atividades meios das instituições, exercendo o papel de ligação entre os voluntários e as respectivas organizações (BUSSELL; FORBES, 2002; MARQUES, 2016). O voluntariado não-dirigente, ou de execução, por sua vez, representa as ações desenvolvidas de forma mais direta, em que há relação mais imediata entre o voluntário e a comunidade em que atua (BUSSELL; FORBES, 2002; MARCOS; AMADOR, 2014).

O voluntariado ainda pode ser dividido, quanto à periodicidade, em: regular, ocasional e pontual. Cabe ressaltar que estas categorias encontram-se vinculadas ao voluntariado não-dirigente. Conforme Ramos (2012), o voluntário ocasional ou pontual é aquele envolvido em atividades de curto prazo ou específicas, geralmente, são jovens. Enquanto que o voluntário regular, ainda segundo o autor, é aquele que participa de maneira assídua com regularidade semanal, quinzenal ou mensal e, normalmente, são pessoas mais velhas.

Para Marques (2016) o voluntariado é considerado regular ou contínuo quando

a atividade voluntária é desenvolvida, no mínimo, uma vez por mês no intervalo regular de um ano. Quando a regularidade das ações desempenhadas pelo voluntário é menor que uma vez por mês, o autor denomina de voluntariado ocasional, enquanto que o voluntariado pontual é aquele com poucas realizações no interstício de um ano.

É perceptível um outro tipo de voluntariado denominado contemporâneo “o qual requer um grau de comprometimento, assente no compromisso, na consciência e na participação ativa” (MARQUES, 2016, p. 15). As ações que, antes eram esporádicas, passam a ser mais frequentes, destacando, sobretudo, maior compromisso e exigindo outro tipo de voluntário, com maior envolvimento, participação e motivado, por exemplo, por uma profissionalização da atividade voluntária que pratica (MARQUES, 2016).

São muitos os tipos de voluntariado e eles são evidenciados, principalmente, nas ações realizadas pelos voluntários e pelas organizações do terceiro setor que atuam na intervenção social e foram compilados em estudo desenvolvido por Pereira, Cappelle e Rezende (2017)(Quadro 3).

Quadro 3: Tipos de voluntariado segundo critérios de distinção

<b>Categorias</b>	<b>Tipos</b>	<b>Características</b>	<b>Autores</b>
Institucional	Voluntariado informal e espontâneo	Desenvolvido de forma autônoma e individual e sem um vínculo organizacional. Engloba práticas em torno de redes primárias de solidariedade social referentes ao contexto familiar ou a relações de proximidade e de vizinhança.	Moreno e Yoldi (2008)
	Voluntariado formal e institucional	Desenvolvido de forma sistemática numa organização formalizada sob um enquadramento jurídico, e de acordo com compromissos assumidos de forma recíproca.	
Temporal	Intensidade temporal Restrita	O voluntário dedica no mínimo uma hora por mês do seu tempo a estas atividades.	Adaptado de Olabuénaga (2001)
	Intensidade temporal Ampla	O voluntário dedica no mínimo dezesseis horas por mês (quatro horas semanais) do seu tempo a estas atividades	
	Voluntariado Ocasional	Exercício de ações de voluntariado pelo menos uma vez por ano.	Delicado, Almeida e Ferrão (2002)
	Voluntariado regular	Exercício do voluntariado com regularidade, no mínimo, mensal.	
Desempenhos funcionais	Voluntariado de Cidadania	Associado a tarefas de direção destinadas a garantir a orientação estratégica da organização.	Perrot (2006)
	Voluntariado de serviços (orientação operacional)	Assegura a prestação de bens ou serviços, garantindo o cumprimento da missão e vocação da organização.	
	Voluntariado Funcional	Garante as atividades internas necessárias ao funcionamento da própria organização, tais como tarefas administrativas e logísticas.	
	Voluntariado de Direção	Garante as tarefas inerentes aos titulares dos órgãos estatutários das organizações.	Delicado, Almeida e Ferrão (2002)
	Voluntariado de Execução	Garante tarefas de caráter técnico e de direção executiva: o apoio direto aos beneficiários/ clientes/públicos por via da dinamização de atividades; o funcionamento interno da organização.	

Desse modo, apresenta-se a perspectiva de alguns autores sobre os diversos tipos de voluntariado e percebe-se que, apesar de apresentarem denominações diferentes, as características são semelhantes entre si e com os tipos que já foram apresentados anteriormente.

## 2.2.2 Tipos de abordagens

Em estudo recente, Pereira, Cappelle e Rezende (2017) identificaram cinco abordagens sobre o voluntariado, nas principais publicações nacionais e internacionais, sendo elas: a representação do voluntariado, a motivação para o voluntariado, a gestão do voluntariado, a abordagem mercadológica e a abordagem do “Novo Voluntariado” (Quadro 4).

Quadro 4: Cinco pressupostos teóricos para a pesquisa e teoria em voluntariado nas ciências sociais

<b>Abordagens</b>	<b>Pressupostos</b>
Abordagem da representação do voluntariado	Preocupa-se em saber o significado desta prática para quem exerce e sua implicação para quem recebe.
Abordagem funcional para a motivação ao voluntariado	São discutidos os motivos, razões que levam os indivíduos a exercerem a ação voluntária bem como a utilidade e os benefícios sociais que a ação voluntária pode ofertar para o desenvolvimento da comunidade, da sociedade e o indivíduo em si.
A abordagem gestonária do voluntariado	Reconhece o voluntariado como um recurso organizacional, refletindo na profissionalização da atuação e necessidade de gestão.
Abordagem mercadológica sobre o voluntariado	Composta pelas ações e programas sociais originados na esfera privada.
Abordagem do “Novo Voluntariado”.	Estabelece a necessidade da crítica à ideologia dominante que tem permeado a prática voluntária.

Fonte: Pereira, Cappelle e Rezende (2017, p. 5)

O voluntariado é amplamente explorado pela literatura especializada, no entanto, não apresenta períodos regulares de produção do conhecimento e é direcionado, principalmente, para a pesquisa da abordagem da motivação para o voluntariado (PEREIRA; CAPPELLE; REZENDE, 2017).

Tendo em vista as abordagens do voluntariado, o presente trabalho baseou-se na percepção do indivíduo sobre a ação voluntária, que está contida na abordagem da



representação do voluntariado, e na motivação para o voluntariado, dentro do contexto do servidor público federal.

### 2.2.2.1 Percepção do voluntariado

A percepção do público sobre o serviço voluntário pode ser analisada sob uma perspectiva interpretativista, levando em consideração as representações, interpretações ou concepções que se relacionam à atuação voluntária (PEREIRA; CAPPELLE; REZENDE, 2017).

Ainda segundo Pereira, Cappelle e Rezende (2017, p. 12), nessa análise questiona-se os seguintes aspectos: “Quais os significados desta prática para aqueles que a exercem? Quais os sentidos atribuídos pelos voluntários? Qual o valor desta prática social para quem pratica? Qual a essência do trabalho voluntário? O que é o trabalho voluntário para os voluntários?”

O voluntariado é uma das palavras que apresenta conceitos tanto populares quanto científicos, e frequentemente, os seus significados são contestados (UNV, 2011). Isso ocorre, segundo o UNV (2011, p. 28) em virtude de:

As pessoas não concordam sobre o que deve ser contado como trabalho voluntário. Às vezes elas usam palavras como “voluntariado” para rotular pessoas e suas ações com o propósito de denegri-las; outras vezes, a mesma palavra é usada para indicar aprovação.

Constata-se que o voluntariado pode significar coisas diferentes para indivíduos distintos (PEREIRA, 2015). Isso é resultado das divergências no que diz respeito à interpretação das pessoas sobre o que é o voluntariado, sendo elas formadas a partir do contexto do país em que se vive, do grupo a que pertencem, do momento em que ocorre e da organização a que está vinculado. E estas condições permitem que sejam criadas diversas percepções populares sobre o voluntariado (PEREIRA, 2015).

Para Lukka e Ellis (2001), é possível identificar a percepção do público através de alguns elementos que os autores alegam estar na base da percepção popular sobre o conceito de voluntariado, quais sejam: auxiliar as pessoas, realizar um serviço social, estar vinculado a uma instituição, haver proximidade entre voluntários e beneficiários, mas não inclui ajuda aos vizinhos ou familiares, e, por fim, existência de custo para o voluntário, sendo este último considerado o principal critério, uma vez que, segundo Pereira (2015, p. 7), “apenas as atividades que comportam um elevado custo para o indivíduo são vistas como voluntariado”.

No entanto, conforme os autores acima apontam, estas são as características existentes no conceito considerado dominante de voluntariado. Esse conceito tem origem no contexto ocidental e ajudou a distanciar outras definições minoritárias, re-

sultando na marginalização de alguns indivíduos interessados na ação voluntária, mas que não se encaixam nessa definição dominante (LUKKA; ELLIS, 2001).

Procurando entender a origem dos diferentes significados atribuídos ao voluntariado, Lukka e Ellis (2001) desenvolveram estudo e apresentaram as principais fontes que causam diferenças na percepção do voluntariado.

A primeira divergência ocorre em razão do país em que se vive, pois, a exemplo de países da Europa Central e Leste, em que sucederam repressões das iniciativas sociais e até impedimento da participação em causas sociais, políticas e culturais, quase resultou na ausência do voluntariado formal (LUKKA; ELLIS, 2001). Enquanto no mundo árabe, a prática do voluntariado está relacionada a ajudar pessoas, além de ser considerada um dever religioso e um trabalho beneficente, sendo que o conceito está passando por transformações, por conta da modernização e do desenvolvimento das instituições governamentais e não-governamentais (UNV, 2011). E existem divergências na própria Europa ocidental, conforme enfatiza Pereira (2015, p. 8), "na Suécia, por exemplo, os voluntários eram encarados como "fazedores do bem amadores" e relíquias do passado, sendo desejada a sua substituição por profissionais mais eficientes".

Outros estudos confirmam que os significados e às manifestações do voluntariado, bem como de outras formas de ajuda, variam de acordo com a cultura do país (PILATI; HEES, 2011). As variações costumam estar relacionadas aos aspectos individualistas ou coletivistas dos indivíduos das diferentes partes do mundo. Segundo Pilati e Hees (2011, p. 277):

Nos países de orientação cultural mais individualista, o envolvimento na resolução de problemas da sociedade é visto como uma questão de escolha pessoal e de responsabilidade individual. Nas culturas de orientação mais coletivista, por sua vez, esse envolvimento tende a ser visto como uma obrigação normativa e uma preocupação de natureza coletiva.

A segunda divergência apresentada está relacionada ao grupo a que se pertence, posto que nem todas as línguas apresentam tradução para a palavra voluntário e também "o conceito americano e britânico "volunteering", o francês "volontariat", o italiano "volontariato", o sueco "frivillig", ou o alemão "Ehrenamt" têm histórias diferentes e implicam conotações culturais e políticas diferentes"(PEREIRA, 2015, p. 8). Ainda existe a utilização em demasia do critério dominante, que subjuga grupos que não se enquadram, a exemplo dos jovens que são incompatíveis com a imagem de "classe média" e "meia-idade" inerente à imagem típica do voluntário (LUKKA; ELLIS, 2001). Ainda conforme Lukka e Ellis (2001, p. 30):

As pessoas criaram suas próprias construções de voluntariado, que

são culturalmente e socialmente específicas, a representação dominante é de voluntariado como o domínio da mulher de meia-idade, de classe média, branca, altruísta que se oferece em ambientes de assistência social ou lojas de caridade.

As outras divergências estão relacionadas aos diferentes momentos temporais, que foram moldando o voluntariado, distanciando-o da vinculação religiosa ou serviço à nação e aproximando cada vez mais das noções de interesse próprio e escolha individual, e, aos diferentes tipos de organização, que também contribuem para a diversificação do conceito de voluntariado (LUKKA; ELLIS, 2001). Como por exemplo as organizações internacionais, Cruz Vermelha e ONU, que apresentam definições diferentes de voluntariado, no entanto o conceito da segunda organização é mais amplo, ao contemplar benefícios para o próprio voluntário e outras formas de ação coletiva (PEREIRA, 2015).

Ainda, segundo informado pela ONU no Relatório do Estado do Voluntariado no Mundo (2011), publicado pelo Voluntariado das Nações Unidas, existem algumas percepções errôneas sobre o trabalho voluntário. Essas percepções distorcidas prejudicam “a compreensão adequada da universalidade do voluntariado, mesmo que largamente refutada por um crescente acervo de evidências empíricas e casuais” (UNV, 2011, p. 28).

As percepções errôneas identificadas pela ONU (UNV, 2011, p. 28-34) são:

- a) as pessoas acharem que a ação voluntária só pode ocorrer por meio de Organizações Não-Governamentais (ONG) formais, legalmente constituídas;
- b) supor que a atividade voluntária só é desenvolvida no setor da sociedade civil;
- c) considerar que a atividade voluntária só é realizada por indivíduos com elevado grau de instrução, com boas condições financeiras e com tempo disponível;
- d) achar que os voluntários são amadores e não possuem conhecimento técnico ou experiência;
- e) presumir que a maioria das pessoas que realizam ações voluntárias são mulheres;
- f) presumir que não há participação dos jovens nos serviços voluntários;
- g) achar que o voluntariado só pode ser feito presencialmente;
- h) achar que a intervenção estatal deveria ser proibida;
- i) presumir que o voluntariado é gratuito e não existe custo.

Verifica-se, pois, que a percepção popular sobre o voluntariado é muito diversificada e o estudo da temática é fundamental para que haja compreensão, valorização das atividades voluntárias e, por conseguinte, um maior incentivo (UNV, 2011).

### 2.2.2.2 Motivação para o voluntariado

A motivação, segundo Mascarenhas, Zambaldi e Varela (2013, p. 232), é “o motivo, ou razão, que direciona o comportamento de determinada pessoa”. Significa para Latham e Pinder (2005, p. 486), “um conjunto de forças energéticas que se originam tanto dentro quanto além do ser de um indivíduo, para iniciar comportamentos relacionados ao trabalho e para determinar sua forma, direção, intensidade e duração”.<sup>1</sup>

No âmbito do voluntariado, esse é um tema que desperta interesse entre os estudiosos da área (RAMOS, 2012; MASCARENHAS; ZAMBALDI; VARELA, 2013; PEREIRA; CAPPELLE; REZENDE, 2017). Os especialistas buscaram entender as razões que impulsionaram os indivíduos a participarem de trabalhos voluntários, posto que a motivação “pode influenciar a forma como o indivíduo utiliza as suas capacidades, como pode afetar a sua percepção, comportamento social, emocional, e até a aprendizagem e desempenho, reforçando assim a identidade do papel de voluntário” (MARQUES, 2016, p. 32).

A justificativa do interesse na motivação reside no fato de que, para as organizações terem sucesso no recrutamento e retenção dos voluntários, é imprescindível conhecer os motivos que levam as pessoas a voluntariar-se (BUSSELL; FORBES, 2002), uma vez que esses podem, inclusive, afetar a percepção dos indivíduos sobre o voluntariado.

Tendo em vista que os voluntários participam de atividades voluntárias por diversas razões, e essas ações podem ser escolhidas por voluntários com propósitos diversos, é possível, assim, que os gestores adequem a forma de recrutamento e o próprio voluntário às atividades que executa consoante as suas motivações, tendo como resultado maior satisfação do indivíduo e maior possibilidade de permanência do mesmo na organização (MARQUES, 2016; STUKAS et al., 2016).

Desse modo, na perspectiva do trabalho voluntário, duas teorias motivacionais foram elaboradas com o escopo de esclarecer o que motiva os indivíduos a praticarem o voluntariado, quais sejam: teoria unidimensional e teoria multidimensional. Conforme a primeira teoria, a motivação do voluntário é pautada apenas em um único fator, o altruísmo, sendo percebido como uma característica intrínseca ao próprio conceito de voluntário (CAVALCANTE et al., 2015).

De acordo com Agostinho (2011), essa teoria também é conhecida como motivação interna e é notada quando os comportamentos dos indivíduos são desencadeados por fatores internos, a exemplo de praticar ações voluntárias apenas pela satisfação pessoal em exercê-la.

---

<sup>1</sup> Tradução livre

Esta teoria deriva da imagem do voluntariado que muitas vezes foi difundida como o ato de fazer boas obras, baseada na tradição religiosa judaico-cristã. Assim, vários estudos apresentaram “razões altruístas como motivações primárias para se voluntariar, e suas definições variam de acordo com o objeto de estudo, como, por exemplo: ajudando pessoas, beneficiando crianças, demonstrando patriotismo, prestando serviço à comunidade dentre outros” (PEREIRA; CAPPELLE; REZENDE, 2017, p. 6).

A segunda teoria, por sua vez, é baseada em mais fatores, visto que tem uma visão mais abrangente ao incluir, além das motivações internas, a motivação extrínseca. De acordo com esta teoria, a pessoa também pode ser motivada a partir de fatores externos, tais como incentivos, recompensas, sentimento de aceitação social, dentre outros (CAVALCANTE et al., 2015).

Nessa teoria, entre os modelos multidimensionais, destaca-se o Inventário das Funções do Voluntário (IFV), desenvolvido por Clary et al., em 1992 (SARDINHA, 2011; CAVALCANTE et al., 2015; CAVALCANTE, 2016; PEREIRA; CAPPELLE; REZENDE, 2017). Esse modelo trouxe significativa contribuição para o tema ao identificar seis fatores motivacionais que podem ser encontrados no voluntariado, a saber: “a expressão de valor da atividade para os voluntários, a aprendizagem decorrente das funções exercidas, os benefícios na carreira profissional, a proteção do ego, o aumento do ego e melhoria nas relações sociais” (PEREIRA; CAPPELLE; REZENDE, 2017, p. 6).

Conforme enfatizado por Cavalcante (2016), esse é o modelo mais conhecido no âmbito da teoria da motivação e pode ser melhor visualizado no quadro disponibilizado pelo citado autor (Quadro 5), que retrata a definição conceitual de cada um dos seis fatores, além de apresentar exemplos de indicadores.

Quadro 5: Funções do voluntariado e exemplos de indicadores do Inventário das Funções do Voluntário (IFV)

<b>Função</b>	<b>Definição conceitual</b>	<b>Exemplo de indicadores</b>
Valores	O indivíduo busca demonstrar valores relacionados ao altruísmo ou humanitarismo.	Estou mais interessado nos necessitados do que em mim. Sinto compaixão por pessoas necessitadas. Sinto que é importante ajudar outros.
Social	Motivações ligadas ao relacionamento com os outros.	Meus amigos são voluntários. Pessoas próximas são voluntárias. Pessoas que conheço compartilham interesse em serviços comunitários.
Carreira	Motivações ligadas aos benefícios ligados à carreira profissional que podem ser obtidos com o trabalho voluntário.	Posso fazer contatos úteis para meu negócio ou carreira. O voluntariado me ajudará a fazer uma escolha profissional. O voluntariado irá melhorar meu currículo.
Intelecto	Indivíduo busca oportunidades de novos aprendizados ou ter alcance de exercitar conhecimentos, que de outra maneira, não seriam utilizados.	Posso aprender mais sobre a causa pela qual trabalho. O voluntariado me permite ter uma nova perspectiva das coisas. Posso explorar minhas próprias forças.
Proteção	Relacionado com o ego defensivo ou externalização no voluntariado se relaciona com a redução da culpa de ser mais afortunado que outros. Busca eliminar as consequências negativas deste comportamento.	O voluntariado me ajuda a lidar com meus próprios problemas pessoais. O voluntariado é uma boa válvula de escape para meus problemas. O voluntariado me faz sentir menos sozinho.
Estima	Também ligado ao ego, mas especialmente, ao contrário da função "proteção" busca alcançar objetivos positivos.	O voluntariado me faz sentir importante. O voluntariado aumenta minha autoestima. O voluntariado me faz sentir útil.

Fonte: Cavalcante (2016, p. 63-64)

O Inventário das Funções do Voluntário foi criado com a intenção de expor as razões do indivíduo entrar para o voluntariado e os motivos que o fazem permanecer nessa atividade, além de analisar a influência do voluntariado na construção da identidade pessoal dos voluntários (CAVALCANTE, 2016; PEREIRA; CAPPELLE; REZENDE, 2017).

No entanto, surgiram algumas críticas em relação ao modelo, alegando que o mesmo possui uma abordagem restrita, visto que só é levado em consideração os benefícios advindos do voluntariado, sem, no entanto, abranger outros fatores de tomada de decisão, tais como: de controle e custos do empreendimento (BEÚ, 2010; CAVALCANTE, 2016).

Na literatura sobre a motivação do voluntariado, existe uma controvérsia entre os autores em relação às teorias unidimensional e multidimensional (MASCARENHAS; ZAMBALDI; VARELA, 2013). Segundo Ramos (2012), a motivação para o voluntariado costuma ser considerada em dois extremos, quais sejam, o altruísmo absoluto e o egoísmo absoluto. No entanto, conforme a autora, essas extremidades são impraticáveis na realidade social, sendo necessário estabelecer um equilíbrio, optando-se pela noção de altruísmo-relativo, bem como egoísmo-relativo, que serão identificados a depender do nível de expectativa em relação à obtenção de benefícios auferidos com o voluntariado.

Para Mascarenhas, Zambaldi e Varela (2013), embora a motivação centrada no altruísmo para o envolvimento em trabalhos voluntários seja considerada mais importante, ela costuma causar discussão entre os estudiosos da área, uma vez que alguns teóricos entendem que os voluntários obtêm algum tipo de retorno pelo seu desempenho. Não seria possível que a prática voluntária fosse puramente altruísta, desconsiderando outras motivações pautadas no interesse de benefícios (RAMOS, 2012).

Corroborando esse entendimento, Smith (1975), idealizador do principal modelo diferenciador das motivações egoístas e altruístas para o voluntariado, afirma que existe uma disposição da sociedade a favor das razões altruístas para o trabalho voluntário, mas que não existe altruísmo puro, posto que existem recompensas inerentes aos atos altruístas. Ainda conforme Smith (1975), as razões egoístas, tais como posicionamento social, diversão e socialização, são condenadas pela sociedade, sendo valorizadas apenas as atividades que apresentem finalidades altruístas.

Para Fischer e Schaffer (1993), existe ceticismo quanto às motivações retratadas para a atuação voluntária e enfatizam que as verdadeiras motivações, que levam o indivíduo a voluntariar-se, são muito mais complexas do que a simples alegação de ajuda ao próximo. Segundo Cavalcante (2016), estudos comprovaram que alguns voluntários desejam ser recompensados ao realizarem ações voluntárias, almejando,

por exemplo, satisfação, reconhecimento e respeito.

Percebe-se que a distinção entre o trabalho voluntário e o não voluntário está na ausência de imposição e remuneração de forma direta, e não na inexistência de motivações egoístas dos voluntários (MASCARENHAS; ZAMBALDI; VARELA, 2013).

Conforme destacado por Mascarenhas, Zambaldi e Varela (2013, p. 233), “o debate sobre a importância de motivos altruístas ou egoístas para o trabalho voluntário deriva, de certa forma, do uso do termo altruísmo, ao invés de outro, provavelmente mais apropriado: “pró-social””. O altruísmo é percebido como auto sacrifício ou como uma atitude contrária ao interesse básico do indivíduo, diferentemente, os atos pró-sociais são entendidos como os que permitem o bem-estar de outras pessoas, sem causar prejuízos e gerando benefícios a quem os pratica (PEREIRA, 2015).

Estudos realizados sobre a motivação dos voluntários apresentam várias razões para a atuação nesse tipo de atividade, tais como, motivações altruístas, ideológicas, egoístas, materiais, de status, sociais, de lazer e de crescimento pessoal, evidenciando, assim, a complexidade do tema.

Depreende-se, portanto, dos estudos desenvolvidos que, quanto mais benefícios houver, satisfazendo as motivações dos voluntários, mais prolongada será a permanência dos mesmos na organização, visto que o voluntário permanece com a intenção de satisfazer os seus motivos mais relevantes (AGOSTINHO, 2011).

## 2.3 VOLUNTARIADO NO BRASIL

Após a explanação sobre o voluntariado, abarcando seu contexto histórico no mundo, as vertentes teóricas e conceituais, os tipos e as suas abordagens, passa-se ao debate do tema a partir do contexto brasileiro, sendo enfatizada a legislação e a inserção nas políticas públicas.

### 2.3.1 Trajetória do voluntariado e inserção nas políticas públicas

Realizando a análise da trajetória do voluntariado no Brasil, é possível perceber que o mesmo está normalmente agregado às instituições. Historicamente, o voluntariado sempre esteve atrelado às iniciativas de caráter religioso ou ligadas a entidades de fundo religioso, tal qual ocorrido em outros países (GOLDBERG, 2001).

No período de transição entre o Brasil colonial e o Império, além das instituições religiosas, as ações voluntárias também possuíam relação próxima com a questão social e as políticas de assistência aos necessitados em cada época (SODRÉ, 2012). O voluntariado surge como resposta diante de um cenário de desigualdades e injustiças sociais existentes.



Procurando expor a trajetória do voluntariado no Brasil, de forma mais descritiva, é apresentado quadro contendo os eventos históricos que podem ser considerados relevantes para a compreensão deste fenômeno em contexto nacional.

Quadro 6: Datas e fatos ligados ao voluntariado no Brasil

<b>História do Voluntariado no Brasil</b>	
1543	Fundada, na Vila de Santos, a Santa Casa de Misericórdia.
1863	Surge o Comitê Internacional da Cruz Vermelha.
1908	A Cruz Vermelha chega ao Brasil.
1910	O escotismo estabelece-se no Brasil, e tem por objetivo “ajudar o próximo em toda e qualquer ocasião”.
1935	É promulgada a Lei de Declaração de Utilidade Pública, com o objetivo de regular a colaboração do Estado com as Instituições filantrópicas.
1942	É criada, por Getúlio Vargas, a Legião Brasileira de Assistência (LBA). A primeira-dama, Darci Vargas, foi a primeira presidente.
1961	Surge a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE).
1962	Criação do Centro de Valorização da Vida (CVV).
1967	O governo cria o Projeto Rondon, que leva universitários brasileiros para dar assistência a comunidades carentes no interior do país.
1970	Surgimento das Associações sem fins econômicos – Chamadas de ONGs
1979	Criação do Programa Nacional de Voluntariado (PRONAV), que viabilizou a criação dos Núcleos de Voluntariado
1983	É criada a Pastoral da Criança, para atuar no combate à mortalidade infantil.
1985	É promulgada a Lei nº 7.352, que institui o dia 28 de agosto como o Dia Nacional do Voluntariado.
1990	A Iniciativa Voluntária começa a buscar parceiras com a classe empresarial.
1993	O sociólogo Herbert de Souza, cria a Ação da Cidadania Contra a Miséria e pela Vida.
1995	O Presidente Fernando Henrique Cardoso cria o Comunidade Solidária, para tentar se adequar às exigências do moderno voluntariado. Ruth Cardoso assume a presidência.
1996	Início da Organização das Centrais de Voluntariado no País.
1998	É promulgada a Lei 9.608, a Lei do Serviço Voluntário, que dispõe sobre as condições do exercício do trabalho voluntário e estabelece o termo de adesão.
1999	É promulgada a Lei 9.790, a Lei do Terceiro Setor, que qualifica as organizações da sociedade civil de direito público.
2001	Proclamado pela ONU o Ano Internacional do Voluntário/ Criação do Comitê Nacional.
2005	Conceito de Voluntariado Transformador surge com força.
2006	1º Encontro Nacional de Centros de Voluntariado.
2008	2º Encontro Nacional de Centros de Voluntariado.
2016	É promulgada a Lei nº 13.297 que altera o art. 1º da Lei nº 9.608/1998, para incluir a assistência à pessoa como objetivo de atividade não remunerada reconhecida como serviço voluntário.
2017	Decreto 9.149 cria o Programa Nacional de Voluntariado, institui o Prêmio Nacional do Voluntariado e altera o Decreto nº 5.707/2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Fonte: Adaptado de BARROS (2009)

O crescimento do trabalho voluntário no país começou a partir dos anos 1990, concomitante a expansão das organizações atuantes do Terceiro Setor e das Organizações Não-Governamentais (ONGs). O Terceiro Setor é formado por “organizações que atuam fora dos limites do mercado e do Estado” (CAVALCANTE, 2016, p. 28).

Para Thiel (2012, p. 44), a definição para o Terceiro Setor é:

O conjunto das ‘organizações não-governamentais’ (ONGs), instituições beneficentes, ‘organizações e movimentos da sociedade civil’, cujas iniciativas não têm fins de acúmulo de lucro e de capital. É o amplo espaço de organização, articulação e mobilização da sociedade civil com vistas à realização de causas coletivas, da produção de bens e de prestação de serviços públicos.

A partir do aumento das organizações privadas sem fins lucrativos, o termo ONG passou a ser mais difundido, sendo a definição apresentada por Thiel (2012, p. 27) como:

O conjunto das organizações da sociedade civil sem fins lucrativos e de interesse público, objetivando algum tipo de ação social que vise atender às necessidades diversas de grupos beneficiados, em complementação ou substituição a ações governamentais.

Em decorrência desse crescimento, o voluntariado passa a ter mais visibilidade, com incentivo ao trabalho voluntário e à doação, assim como novas concepções associadas ao voluntariado. E de acordo com Sodré (2012, p. 27), “os anos 1990, no Brasil, foram decisivos no que compete aos processos de consolidação das ações voluntárias, devido a um forte avanço observado das organizações do Terceiro Setor”.

Diferentemente, até a década de 1980, no Brasil havia pouca participação social dos cidadãos, como consequência das tradicionais formas verticais de sociabilidade política, como a concentração da propriedade da terra e também o clientelismo existente na política (CAVALCANTE, 2016).

As dificuldades de assistência por parte do Estado, presente em quase todos os países desde o final dos anos 1970, realçou a necessidade do exercício do voluntariado e a importância das ONGs (CAVALCANTE, 2016). Conforme afirma Cavalcante (2016, p. 9), “o questionamento do papel do Estado chamou a atenção para as organizações da sociedade civil que atuam em todo o mundo”. Estas organizações continuam crescendo motivadas pela insegurança com a capacidade do Estado cuidar sozinho do bem-estar social, do desenvolvimento e do meio ambiente, buscando, assim, preencher as lacunas que não consegue atender plenamente, mesmo investindo em programas sociais (CAVALCANTE et al., 2015).

Nota-se que o Terceiro Setor serve-se do trabalho voluntário para alcançar a mudança social, e o seu desenvolvimento ocorre justamente nas situações em que há

dificuldade de alcance por parte do Estado. Desse modo, Sodré (2012, p. 28) enfatiza que:

Seria compreensível que o Estado tivesse interesse em estreitar seu relacionamento com as organizações que promovem o voluntariado em âmbito nacional para trabalhar em conjunto, buscando objetivos de desenvolvimento do País. Embora se possa argumentar que as organizações da sociedade civil atuem em vácuos deixados pelo Estado, em nenhum momento o seu trabalho é antagônico em relação a este último.

Cabe, aqui, destacar que o período de desenvolvimento do Terceiro Setor aconteceu juntamente com série de importantes mudanças no contexto econômico e social do Brasil, tais como abertura econômica do País, a privatização das empresas estatais, a busca de melhoria na qualidade dos processos de gestão das empresas nacionais, mudanças no mercado de trabalho, o fortalecimento da sociedade civil, o envolvimento das empresas privadas em ações sociais e o maior envolvimento das ONGs (PELIANO, 2001).

Percebe-se que, inicialmente, as ações voluntárias estavam muito ligadas às entidades religiosas, no entanto, ao longo do tempo, ONGs começaram a modificar e adotar estratégias primando pela formação de novos atores sociais. Conforme enfatiza Vitalis (2015, p. 81), “paradoxalmente, em meio à crise, desponta um modelo de coesão social mais voltado à cidadania e à solidariedade dos próprios cidadãos, uma solidariedade cooperativa, politicamente consciente”.

Esses novos atores sociais, no entanto, não objetivavam substituir a ação do Estado, mas buscam discutir o papel deste, através de uma perspectiva que inclua a participação cidadã no processo de democratização, e tendo como um contraponto os modelos de desenvolvimento centrados no Estado e no mercado (SODRÉ, 2012).

Diante do contexto político e social, as empresas privadas brasileiras também foram chamadas a atuar, principalmente, após o advento do conceito de cidadania empresarial disseminado nos anos 1990 (MASCARENHAS; ZAMBALDI; VARELA, 2013). A participação do setor privado através do voluntariado empresarial, no entanto, surgiu nos Estados Unidos na década de 1970 e continua em um franco crescimento, inclusive no Brasil (FERRARI, 2010).

A noção de cidadania empresarial está baseada no compromisso das empresas com a sociedade, primando pelo desempenho ético nas práticas empresariais e nas relações com o meio ambiente, levando em consideração os investimentos direcionados para o benefício da comunidade (MASCARENHAS; ZAMBALDI; VARELA, 2013). A relevância do conceito viabilizou que as empresas se empenhassem em criar e atuar em projetos de cunho social.

O voluntariado empresarial, portanto, pode ser percebido como as “iniciativas que ora partem dos funcionários, ora da própria organização e referem uma preocupação com o bem-estar das comunidades em seu entorno” (FERRARI, 2010, p. 23). Isto significa que a opção de ser voluntário não parte apenas dos funcionários, mas, também, das próprias empresas que buscam meios de incentivar e apoiar o envolvimento dos empregados em programas de voluntariado, através de ações.

É perceptível que o comprometimento do setor privado com o voluntariado teve influência do próprio mercado, principalmente, diante da necessidade crescente de mudança organizacional frente a um consumidor mais politizado e mais consciente de sua cidadania (MASCARENHAS; ZAMBALDI; VARELA, 2013).

A compreensão desse entendimento pelas empresas faz com que aumentem o seu valor de mercado, uma vez que realizar ações pró-sociais contribui para que as organizações atraiam a sua clientela, garantindo a preferência do consumidor e também conquistem o respeito e admiração dos funcionários (FERRARI, 2010). Assim, a empresa desenvolve uma imagem positiva diante de toda a comunidade em que está atuando.

Ademais, ocorre das empresas brasileiras, que possuem matriz internacional, seguirem as normas das suas matrizes com relação aos programas de responsabilidade, uma vez que, geralmente, estas já valorizam as ações sociais (FERRARI, 2010). Procurando, assim, importar e disseminar a cultura existente do voluntariado empresarial.

Devido à deficiência do Estado no atendimento das demandas por benefícios sociais, houve a consolidação das empresas privadas e ONGs como novos atores sociais, repercutindo de forma positiva na sociedade, através das ações voluntárias, ao preencher lacunas deixadas pelo Estado (PELIANO, 2001).

Assim, analisando o voluntariado no Brasil foi feito um levantamento através de pesquisas nacionais desenvolvidas pelo DataFolha, solicitada pela Fundação Itaú Social, e pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A pesquisa conduzida pelo Datafolha, em dezembro de 2014 com 2.024 pessoas em 135 municípios, a pedido da Fundação Itaú Social (2015), informou com relação à visão geral do voluntariado que 72% dos entrevistados nunca atuaram como voluntários e 28% já praticaram ações voluntárias em algum momento, mas destes apenas 11% ainda continuavam atuando como voluntário. Ainda segundo a pesquisa, 51% das pessoas que já realizaram voluntariado são homens e 49% são mulheres.

Quanto à faixa etária, os jovens demonstraram que estão bastante distantes dessas iniciativas, visto que o levantamento apontou que oito em cada dez pessoas

de 16 a 24 anos nunca realizaram nenhum tipo de serviço voluntário, enquanto que mais da metade dos que continuam realizando serviço voluntário têm entre 35 e 50 anos de idade.

Ponto relevante abordado na entrevista foi quanto a percepção dos entrevistados sobre o voluntariado, 77% concordam que amparar as pessoas necessitadas é uma razão importante para o indivíduo decidir ser voluntário; e 63% discordam de que ajudar quem precisa é papel do governo.

Outra questão significativa é sobre a motivação e dificuldades das pessoas em relação ao trabalho voluntário. Ainda de acordo com a pesquisa do Datafolha, 40% dos entrevistados alegaram “falta de tempo” para não ser voluntário. Outras razões apontadas foram de que “nunca foram convidados” (29%), “nunca pensaram na possibilidade” (18%) e “não sabem onde obter informações sobre isso” (12%).

Já a motivação entre voluntários, 58% das pessoas tornaram-se voluntários para serem solidários, enquanto 18% disseram que se iniciaram na prática por influência de conhecidos ou instituições. E, por fim, 17% das pessoas levaram em consideração a satisfação pessoal. Ficou destacado na pesquisa que os principais benefícios são: 51% - sensação de bem-estar; 40% - sentir-se útil e 37% - gratificação pessoal (Fundação Itau Social, 2015).

A outra pesquisa desenvolvida pelo PNAD Contínua e divulgada pelo IBGE (2018), destacou que 7,4 milhões de pessoas realizaram atividades consideradas voluntárias em 2017, o equivalente a 4,4% da população de 14 anos ou mais de idade e observou-se aumento de 840 mil pessoas (12,9%) em relação ao ano de 2016. Mas mesmo com esse aumento, destacou-se, quanto a média de horas trabalhadas, que houve uma redução de 6,7 para 6,3 horas dedicadas ao voluntariado.

Quanto aos voluntários, a maioria é do sexo feminino (5,1%) e tem algum tipo de ocupação (4,7%). Com relação à idade, 2,9% dos voluntários têm 14 a 24 anos, 4,6% têm 25 a 49 anos e 5,1% são os que têm idade igual ou superior a 50 anos, demonstrando que o quantitativo maior são entre as pessoas mais velhas. No tocante ao grau de escolaridade, observou-se que o nível superior completo apresentou maior quantitativo (8,1%) em relação aos demais. E destacou-se que o voluntariado realizado por meio de organizações tem sido escolhido pela maioria dos voluntários (91%), sendo que as principais organizações indicadas, por 79,8% das pessoas, foram: congregação religiosa, sindicato, condomínio, partido político, escola, hospital ou asilo.

Entender a trajetória do voluntariado nacional e realizar pesquisas, traçando o perfil do voluntário brasileiro, geram as informações fundamentais para o desenvolvimento de políticas públicas destinadas a este segmento. Conforme ressaltado por

Thiel (2012, p. 47):

Contribui para que se deem passos mais audazes para ampliar a organização de projetos e programas de voluntariado, compreendido como prática eficaz de cidadania participativa, comprometida com um projeto de transformação social, de modo que haja de fato igualdade de oportunidades para todos. Requer-se de fato uma nova cultura do voluntariado.

Um assunto importante a ser analisado é sobre a inserção do voluntariado na esfera das políticas públicas e sociais no Brasil. Segundo Sodré (2012) a presença do voluntariado na seara das políticas evidencia-se, principalmente, por meio da participação em organizações sem fins lucrativos e também pela atuação das empresas privadas em ações sociais, seja de forma direta ou através da criação de fundações e institutos. No entanto, isso não significa que a atuação do voluntariado está restrita às esferas do setor privado e das organizações sem fins lucrativos.

Busca-se analisar o voluntariado a partir da perspectiva do Estado. Na justificativa para a criação da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre o serviço voluntário, a Câmara dos Deputados arguiu que:

Se a sociedade brasileira busca a democracia, se seus homens públicos têm presente experiências que fizeram o mundo sofrer com o estrangulamento que a ideologia estatizante impõe à expansão da abnegação, da inteligência e da livre iniciativa, **o reconhecimento desse potencial natural é imperativo**<sup>2</sup>.

O Estado tem demonstrado maior atenção com o voluntariado, conforme enfatizado pela Chefe da Assessoria Internacional da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, durante seminário sobre voluntariado: “As políticas públicas devem ser pensadas considerando-se o grande capital que é o voluntariado no País” (SODRÉ, 2012, p. 38).

Assim, no âmbito federal, a proposta do governo é promover, valorizar e reconhecer o trabalho voluntário no Brasil, procurando integrar os seus programas, ações e políticas públicas às iniciativas desenvolvidas pelo Programa Nacional de Voluntariado, conforme determinado pelo Decreto 9.149, de 28 de agosto de 2017 (BRASIL, 2017).

### 2.3.2 Normativos legais do voluntariado

O voluntariado no Brasil é uma atividade prevista em lei e a data 28 de agosto foi definida como o Dia Nacional do Voluntariado, pela Lei nº 7.352/1985. De acordo

<sup>2</sup> Grifo nosso

com o Projeto de Lei do Senado Federal nº 213/1983, que resultou na supracitada lei, a escolha da data foi uma forma de homenagear o dia de criação da Legião Brasileira de Assistência (LBA) em 1942.

Na justificativa do Projeto de Lei, o Senado Federal, então, enfatizou o reconhecimento do trabalho voluntário e destacou a importância do mesmo, conforme transcrição do texto:

Reconhecendo a participação solidária do voluntariado brasileiro, pelo muito que dele ainda esperamos em outras jornadas, igualmente essenciais, pelo que representou e representa de brasilidade e civismo, pelo passado inspirador, pelo presente exemplar e pelo futuro necessário e promissor, por tudo isso, encaminho a proposta de criação do Dia Nacional do Voluntariado, e que o dia escolhido para homenagear os voluntários seja o da criação da Legião Brasileira de Assistência, pois foi nesse dia que, com mais fortaleza e nitidez, o País sentiu o espírito, a presença e a fibra do voluntariado brasileiro, atendendo o chamado de Dona Darcy Vargas, que teve a feliz inspiração de promover o seu advento.

A Lei nº 7.352, de 1985, no entanto só instituiu o Dia Nacional do Voluntariado, ficando o Brasil dez anos sem a devida regulamentação dessa atividade. O serviço voluntário somente foi regularizado com a publicação da Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que, segundo Vitalis (2015), foi elaborada de forma sucinta em comparação à legislação de outros países, tais como, a legislação de Portugal que é mais minuciosa ao conceituar e definir os princípios que regem o voluntariado, por exemplo.

Ainda conforme Vitalis (2015), percebe-se, na supracitada lei, que o legislador procurou trazer o conceito do serviço voluntário e apresentou alguns elementos importantes para a configuração do desempenho da atividade voluntária, a saber: a realização de atividade não remunerada, a não caracterização do vínculo empregatício ou trabalhista, a possibilidade de ressarcimento das despesas comprovadas pelo voluntário e também a possibilidade de exercer o voluntariado em instituições públicas ou privadas, desde que esta não tenha fins lucrativos, e a sua atuação esteja relacionada a objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa, sendo esta última incluída pela Lei nº 13.297/2016.

A necessidade de regulamentação do exercício do voluntariado tornou-se evidente no país com o surgimento de demandas trabalhistas, requeridas judicialmente por alguns voluntários, conforme destacado na justificativa do Projeto de Lei da Câmara dos Deputados que ensejou a Lei nº 9.608/1998:

Infelizmente, a experiência de inúmeras organizações voluntárias vem demonstrando a necessidade de uma tal regulamentação. Indivíduos se comprometem, por vezes até mesmo mediante votos religiosos a exercer uma determinada atividade e posteriormente, por razões as mais variadas, movem ações trabalhistas contra essas organizações.

Corroborando esse entendimento, Sodré (2012, p. 51) alega que:

Houve avanços no tocante à lei no que diz respeito à segurança e não configuração de relação trabalhista e obrigações previdenciárias, como mencionado anteriormente. A distinção entre atividade voluntária de remunerada justifica-se por razões de ordem prática. Boudens (2000) avalia serem frequentes os casos nos quais as pessoas que se comprometem a realizar um trabalho voluntário possam se valer, em algum momento, da legislação trabalhista para requerer indenizações, o que, segundo o autor, levaria a um desvio de recursos das atividades-fim, bem como a uma paralisação das iniciativas das entidades promotoras do voluntariado.

Mesmo com a vigência da Lei do Voluntariado, ainda era enfatizado por Sodré (2012) que no Brasil não havia canais de acesso bem-estruturados que facilitassem ou estimulassem a ação voluntária, não existindo, nesse sentido, o reconhecimento social capaz de reforçar o sentimento de gratificação do voluntariado.

Desse modo, o Presidente da República expediu o Decreto nº 9.149, de 28 de agosto de 2017, dispondo sobre a criação do Programa Nacional de Voluntariado, a instituição do Prêmio Nacional de Voluntariado e alterando alguns artigos do Decreto 5.707/2006 que trata da Política e das Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

O Programa Nacional de Voluntariado (PNV), conforme o art. 1º, foi criado com a finalidade de promover uma articulação entre o governo, as organizações da sociedade civil e o setor privado, buscando incentivar o engajamento social, juntamente com a participação cidadã, em ações transformadoras da sociedade primando pelo alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030.

O Decreto, de acordo com o art. 2º, ampliou a definição ao considerar a atividade voluntária, como sendo: “iniciativa pública ou privada não remunerada e sem fins lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, esportivos, ambientais, recreativos ou de assistência à pessoa que vise ao benefício e à transformação da sociedade com o engajamento de voluntários”.

Criou-se, também, a partir do supracitado normativo, o Conselho Gestor do PNV, composto por representantes de órgãos públicos, do setor privado e também de organizações da sociedade civil.

Questão relevante a ser observada neste Decreto foi a ênfase que o governo federal deu ao trabalho voluntário no viés da administração pública, já que nos normativos anteriores não há referência direta a esta temática.

Assim, estabeleceu-se dentre as finalidades do Conselho Gestor, “fomentar projetos e iniciativas que estimulem o engajamento do setor público”, bem como, “estimular os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional a promo-



verem o voluntariado e incentivar os seus servidores à participação em atividades voluntárias”.

Conforme informações do portal eletrônico do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) no Brasil, as atividades que estão previstas para serem realizadas, pelo Conselho Gestor do PNV no ano de 2018, são:

A criação e primeira premiação do Prêmio Nacional de Voluntariado; o desenvolvimento da Plataforma Digital do Voluntariado, uma ferramenta que unirá as iniciativas e projetos das organizações que precisam de voluntários com as pessoas que querem se engajar em alguma atividade voluntária; **regulamentação de uma política de estímulo ao voluntariado no âmbito do setor público: desempate em concursos públicos, processos internos de promoção nas carreiras, e licença-capacitação; e o incentivo do desenvolvimento do voluntariado nas universidades (públicas e privadas)**<sup>3</sup> (PNUD Brasil, 2018).

Nota-se que será desenvolvida política de estímulo ao voluntariado no próprio setor público, enfatizando os benefícios que podem advir da prática da atividade voluntária, tais como a utilização das horas trabalhadas como critério de desempate em concursos públicos, como processos internos de promoção nas carreiras, além de possibilitar a utilização da licença para capacitação para a realização de trabalho voluntário. A novidade, presente na citação acima, foi a inclusão das universidades, públicas ou privadas, como alvo do incentivo ao voluntariado.

### 2.3.3 Responsabilidade social universitária

A estratégia de implantação do PNV está pautada na formação de parceria entre organismos internacionais, o poder público, a sociedade civil, o setor privado e, sobretudo, a academia. Confirmando, dessa maneira, o entendimento de que a universidade é percebida, não apenas como um espaço de formação acadêmica, mas, principalmente, como um lugar disseminador de valores de solidariedade e também de cidadania, voltado para a promoção e desenvolvimento social, para a sustentabilidade, etc. (RIBEIRO; MAGALHÃES, 2014).

A responsabilidade social tem sido incentivada em vários ramos, a exemplo da economia, da administração, da gestão e, principalmente, no campo das reformas de Estado, dos sistemas econômicos e dos sistemas políticos, além de também estar presente no âmbito da educação universitária (RIBEIRO; MAGALHÃES, 2014; MORALES et al., 2016).

A responsabilidade social universitária originou-se a partir do exemplo da responsabilidade social empresarial (RIBEIRO; MAGALHÃES, 2014). Com o advento

<sup>3</sup> Grifo nosso

dos movimentos de reforma do Estado, iniciados no século XX e impulsionados pela implantação do Estado mínimo, desenvolveu-se a ideia de desconcentrar as políticas sociais do Estado, transferindo a responsabilidade também para as organizações da sociedade civil. E assim, com a participação dos novos atores no atendimento das demandas sociais, acentuou-se o interesse pela responsabilidade social corporativa influenciando na criação da responsabilidade social universitária (RIBEIRO; MAGALHÃES, 2014; MORALES et al., 2016).

Essa influência consistiu, basicamente, no fundamento de que as organizações precisavam realizar boas práticas nos campos da área social, do meio ambiente, bem como dos direitos humanos, com o compromisso de praticar ações que fossem além das suas funções básicas, considerando os impactos de tais ações para as próprias organizações, para seus integrantes e, principalmente, para a sociedade (RIBEIRO; MAGALHÃES, 2014).

Para Morales et al. (2016, p. 4), “a responsabilidade social universitária adquiriu grande importância no presente século como parte do reflexo integral da missão de formação, pesquisa e participação no desenvolvimento econômico, social e ambiental da sociedade”. Pautada nesses propósitos, a universidade passa a atuar além dos limites da sua finalidade habitual de produção e também da divulgação de conhecimento, tornando o ensino e aprendizagem mais voltados para as demandas sociais e, conseqüentemente, preparando o aluno para o exercício da cidadania. Conforme Bolan e Motta (2015, p. 204) enfatizam:

No Ensino Superior a responsabilidade social ultrapassa os princípios da governança corporativa e é aplicável a tríplice missão universitária do Ensino, da Pesquisa e da Extensão. Trazendo para a sala de aula e para os laboratórios a sociedade e suas demandas e, por outro lado, levando a academia à interação próxima com a comunidade, cria situações de aprendizado e de concepção de idéias, em um contexto democrático em que a educação ocorre contribuindo para a produção de capital humano, intelectual e tecnológico do país, direcionados para o desenvolvimento sustentável da sociedade.

Para viabilizar que as demandas sociais fossem trazidas para a sala de aula, as universidades precisaram aderir a uma gestão socialmente responsável. Segundo Ribeiro e Magalhães (2014), o gerenciamento da instituição de ensino superior (IES) apropriou-se, portanto, de um novo modelo que vai além da administração de patrimônio e de atividades acadêmicas, dando maior destaque para o compromisso social e o envolvimento dos seus membros, para o fortalecimento e seguimento de uma gestão social, bem como politicamente democrática.

Nesse sentido, Bolan e Motta (2015, p. 206) entendem que:

Uma instituição educacional considerada socialmente responsável traz

para a academia os problemas da sociedade e cria um ambiente que fomenta a formação de lideranças, que propõe soluções, intervenções, discussões e tecnologias que contribuem para que a própria sociedade possa superar esses problemas.

Nota-se que uma questão relevante da responsabilidade social é a integração das instituições ao seu ambiente local. Da mesma forma que as IES colaboram para o desenvolvimento das comunidades em que estão inseridas, por exemplo, assegurando a atuação de profissionais qualificados e a solução de problemas, a universidade também necessita das comunidades em que atuam (MORALES et al., 2016).

É importante que a universidade mantenha um vínculo favorável com a sociedade local, visto que “não se pode isolar das grandes transformações que estão a ocorrer no mundo, neste tempo de globalização econômica, científica e cultural, porque, [...] é uma instituição que sofre interferências políticas, econômicas, culturais e tecnológicas do seu tecido social” (RIBEIRO; MAGALHÃES, 2014, p. 139).

Para Ribeiro e Magalhães (2014), cabe à IES propiciar ambiente de desenvolvimento da consciência crítica mais solidária sobre o mundo, priorizando, em seu planejamento acadêmico, ações que propiciem o desenvolvimento ético e o conhecimento da realidade, uma vez que a responsabilidade social está relacionada a uma forma de gestão apta a lidar com questões sociais, principalmente, dos grupos marginalizados pela pobreza e pela falta de garantias dos seus direitos sociais.

A universidade é considerada um espaço propício para a disseminação de experiências de solidariedade e voluntariado (RIBEIRO; MAGALHÃES, 2014). De acordo com Ramos (2012, p. 18):

No seio do próprio estabelecimento de ensino é expectável a existência de projetos de voluntariado com o intuito de promover e estimular o sentido de responsabilização social dos alunos para a realidade vigente.

Desse modo, ao incentivar o voluntariado as IES estão cumprindo o seu papel social, já que o novo Decreto nº 9.149/2017 instituiu o Programa Nacional de Voluntariado (PNV) que busca, justamente, o incentivo do voluntariado no âmbito universitário. Observa-se também essa necessidade, principalmente, nas instituições públicas que, por possuírem em seu quadro de pessoal os servidores públicos, precisarão, além de incentivarem os discentes, também buscar meios de incentivar os servidores para a prática de atividades voluntárias.

### 2.3.3.1 Voluntariado na universidade

O voluntariado encontra um campo fértil nas universidades, sendo estas instituições consideradas importantes, por organizações como as Nações Unidas, para

a promoção do trabalho voluntário (SIBILLE, 2015). O interesse pelas IES surgiu em virtude das mesmas possuírem espaço adequado para incentivo e prática da atividade voluntária, que são fundamentais para o desenvolvimento do voluntariado.

A universidade pode ser percebida como uma instituição estratégica para a inserção de uma cultura de voluntariado, já que tem, por finalidade, capacitar cidadãos e profissionais, acolhendo indivíduos que ainda estão em formação, permitindo, assim, que o conhecimento sobre o trabalho voluntário seja melhor assimilado pelos jovens (SIBILLE, 2015). E ainda segundo Sibille (2015, p. 8), “as chances de obter gerações de cidadãos comprometidos com uma sociedade equitativa e de seres humanos que praticam diariamente e não esporadicamente os valores que impulsionam o voluntariado são criados”.

Para Quezada (2015, p. 236):

O voluntariado universitário é [...] desenvolvido para realizar ações em benefício da comunidade, assim como para fortalecer uma maior sensibilidade social e cidadã dos estudantes sobre as problemáticas e necessidades dos habitantes mais vulneráveis da cidade. Assim, o voluntariado universitário se torna um âmbito interessante para fortalecer os processos de formação universitária como expressão de uma aprendizagem serviço, mas também como um espaço de fortalecimento dos processos de empreendimento social, transcendendo o contexto universitário e repercutindo positivamente a longo prazo na comunidade local.

Percebe-se que os benefícios advindos da prática do voluntariado no âmbito acadêmico são diversos, conforme corroborado por Neves (2006, p. 63):

Ao associar-se a projetos de atuação voluntária, os jovens acadêmicos têm a chance de desenvolver percepção, sensibilidade, flexibilização e adaptabilidade; a capacidade de reflexão e interpretação da realidade social; Auto-estima, iniciativa e confiança em si mesmos; Capacidade de escolha e de tomada de decisão; Habilidade de conviver e trabalhar cooperativamente em grupo.

Confirmando o entendimento supracitado, Ramos (2012, p. 17) expõe que a atividade voluntária “deve ser encarada como uma forma de preparação e enriquecimento pessoal do estudante para a vida futura, mas também como um ato de profissionalização das próprias universidades”.

Dessa maneira, alguns estudos procuraram entender a relação dos estudantes com o voluntariado, conforme o exemplo dos estudos detalhados abaixo (Quadro 7).

Quadro 7: Estudos sobre a relação do discente com o voluntariado

AUTOR	Ramos (2012)	Thiel (2012)	Marques (2016)
UNIVERSIDADE	Univ. da Beira Interior (UBI)	Univ. Católica de Brasília (UCB)	Instituto Politécnico de Coimbra (IPC)
PÚBLICO-ALVO	Discentes, Voluntários e Não-voluntários	Discentes e Voluntários	Discentes, Voluntários e Não-voluntários
OBJETIVO DA PESQUISA	Motivação/Percepção	Motivação	Motivação
MÉTODOS DE ABORDAGEM	Quantitativo	Qualitativo	Quantitativo
INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	Questionário	Entrevista semiestruturada	Questionário (Escala de Likert de 7 pontos)
RESULTADO	<p><b>Motivações para participar:</b> Enriquecimento pessoal, É uma forma de solidariedade, Quero ser útil, Adquirir experiência profissional.</p> <p><b>Motivos de nunca ter participado:</b> Falta de Disponibilidade, Nunca pensou sobre o assunto, O percurso académico é demasiado exigente.</p> <p><b>Percepção:</b> Ser voluntário é querer fazer algo mais pela sociedade, O trabalho voluntário não é característico dos mais idosos.</p>	<p><b>Motivações:</b> Busca de aperfeiçoamento pessoal, de melhoria da autoestima, de sentimento de bem-estar e de satisfação pessoal, de dar sentido, mais qualidade e utilidade ao tempo livre. Obtenção de novos conhecimentos e aprendizagens, novas ideias e compreensões.</p>	<p><b>Motivações:</b> Sentir que é importante ajudar os outros, Aprender a lidar com diferentes pessoas. As pessoas devem estar dispostas a ajudar as outras pessoas que são menos afortunadas.</p>

Fonte: Elaboração própria (2018)

A intenção das pesquisas é, pois, levantar dados úteis para o desenvolvimento do voluntariado universitário com informações sobre idade, sexo, significado do voluntariado, motivos que levaram à prática do voluntariado, áreas de atuação entre outras.

No Brasil, um marco importante para o voluntariado no contexto universitário foi a criação, em 1995, do Programa Universidade Solidária (Unisol), pelo Conselho da Comunidade Solidária (PERES, 2005). O objetivo do programa é ajudar no desenvolvimento e na qualidade de vida das comunidades menos favorecidas, através de ações educativas realizadas nos programas de extensão universitária das instituições de ensino superior conveniadas à Unisol (PERES, 2005).

Exemplo de universidade que incorporou o voluntariado em suas atividades é o da Universidade Federal do Paraná (UFPR) que, em 2005, criou o Programa Universitário Solidário, em parceria com a ONG Centro de Ação Voluntária de Curitiba (CAV-Curitiba)<sup>4</sup>. O projeto foi desenvolvido a partir de levantamento feito entre os estudantes da universidade, que obteve como resposta o percentual de que 90% dos entrevistados tinham interesse em participar de ações voluntárias, desde que a UFPR os estimulasse por meio de um programa universitário (NEVES, 2006).

Outro instituto de ensino superior que adotou o voluntariado foi a Pontifícia Universidade Católica (PUC) do Rio Grande do Sul que realiza os projetos através do Centro de Pastoral e Solidariedade da universidade. E enfatiza que podem participar dos projetos os universitários, diplomados, bem como os professores e técnicos administrativos (SAPIRO; MATTIELLO, 2016).

Dessa forma, compreende-se que para uma IES que queira ser reconhecida pelo seu engajamento com o desenvolvimento do país, a implantação de um programa de voluntariado bem estruturado passa a ser uma ótima oportunidade de transformar esse ideal em realidade (NEVES, 2006). E que embora a ênfase do voluntariado no âmbito acadêmico seja dada aos discentes, a universidade também é formada por servidores, devendo destinar a atenção também para esse segmento de profissionais.

### 2.3.3.2 Inclusão do Técnico-Administrativo em Educação no voluntariado

Com a expedição do novo decreto presidencial, Decreto nº 9.149/2017, caberá aos órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional a promoção do voluntariado e o incentivo aos seus servidores para a prática de atividades voluntárias, conforme o art. 5º, inciso II (BRASIL, 2017).

Tendo em vista que um dos objetivos do PNV é estabelecer formas de estimular o voluntariado, a Exposição de Motivos nº 20, do Decreto 9.149/2017, esclarece que:

<sup>4</sup> <http://www.ufpr.br/portalfufpr/noticias/ufpr-oferecera-programa-para-estudantes-trabalharem-com-voluntariado/>

**O governo federal, por meio das suas políticas e ferramentas de gestão, poderá ser o precursor na instituição de formas de aproveitamento das horas computadas na Plataforma Digital do Voluntariado.** O art. 13 elenca, exemplificativamente, as possibilidades de utilização das horas de trabalho voluntárias no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional, sendo estas: **(i) utilização das horas de trabalho voluntário como critério de desempate em concursos públicos, (ii) utilização em processos internos de promoção nas carreiras e (iii) utilização em programas educacionais fomentados pelo Poder Público Federal e nos programas educacionais de ensino federal, estadual, municipal e distrital.** Outro mecanismo de estímulo ao trabalho voluntário que poderá ser utilizado no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional está disposto no art. 17 da presente proposta de Decreto, que altera o art. 10 do Decreto n 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, passando a dispor que o servidor público que faça jus ao usufruto de licença capacitação, conforme disposto na legislação pertinente, **poderá utilizar a licença para capacitação integral ou parcialmente para a realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços desta natureza tanto no Brasil quanto no exterior.**<sup>5</sup>

Dessa maneira, o governo federal procurou servir de exemplo ao incentivar os seus próprios servidores, através de políticas voltadas para o atendimento dessa finalidade. No âmbito das universidades públicas federais, percebe-se que o incentivo para os servidores públicos deve ocorrer tanto pela questão da responsabilidade social da universidade, própria das instituições de ensino superior, como também pela determinação do decreto.

A participação do servidor público nas ações de voluntariado das universidades, no entanto, ainda não tem sido abordada na literatura especializada, principalmente, em virtude da determinação presidencial ter sido publicada recentemente, ficando, assim, a atenção voltada sobretudo para a participação dos discentes, conforme demonstrado anteriormente no Quadro 7.

No entanto, cabe destacar que as universidades públicas compreendem uma tríade que corresponde a sua função-fim que são o ensino, a pesquisa e a extensão, mas que para atingir a sua finalidade, faz-se extremamente necessária a participação dos servidores docentes e dos técnicos administrativos (COUTINHO; DIOGO; JOAQUIM, 2008).

Por meio de argumentos dos autores, a instituição também compreende os servidores, contudo nem todos possuem a mesma evidência, uma vez que os TAEs por serem encarregados pela administração e pelos serviços de apoio, consideradas atividades-meio, nem sempre recebem atenção nas políticas públicas e internas das instituições de educação (COUTINHO; DIOGO; JOAQUIM, 2008).

Para Faria, Leite e Silva (2017, p. 542), “os serviços da área-meio não possuem

<sup>5</sup> Grifo nosso

caráter de produção, mas de apoio, têm pouca visibilidade social e, frequentemente, dependem de uma cadeia de serviços que se entrelaçam para serem concluídos”. Esse suporte sistemático de atividades deve consideravelmente refletir na execução das tarefas realizadas pelos servidores públicos, produzindo uma melhoria contínua na imagem da organização, do servidor e conferindo maior valor agregado ao serviço.

Porém, os TAEs também devem ser priorizados pela gestão universitária, pois mesmo que a atuação dos técnicos administrativos não apareça em primeiro plano, ela tem papel importante para o desenvolvimento institucional e o processo educativo, sendo fundamental para toda a comunidade interna e externa (FARIA; LEITE; SILVA, 2017). Essa atenção deve ser dada, principalmente, nas ações de voluntariado, uma vez que, por meio delas, é possível estabelecer a integração e o desenvolvimento dos servidores, além do crescimento pessoal e profissional dos mesmos (NEVES, 2006).

A inclusão dos TAEs em ações voluntárias pode trazer alguns benefícios para os mesmos, a exemplo da saúde, pois segundo Faria, Leite e Silva (2017, p. 543), “o trabalhador do setor público é estigmatizado, sendo considerado privilegiado por ter um emprego estável, como se também não estivesse submetido a condições de trabalho que podem levar ao sofrimento e adoecimento”.

Por outro lado, estudos revelam que com a prática de atividades voluntárias existe a “possibilidade da melhora da função imunológica” (SAPIRO; MATTIELLO, 2016, p. 3), inclusive “em relação às condições de saúde física os voluntários apresentaram uma média de qualidade de vida 13% superior ao grupo de controle” (SAPIRO; MATTIELLO, 2016, p. 3).

Outro ponto positivo que pode advir das ações de voluntariado é o bem-estar do servidor, visto que, de acordo com Vieira et al. (2011, p. 7), “a grande maioria das entidades públicas brasileiras enfrenta problemas crônicos em termos estruturais e conjunturais, o que leva a um clima organizacional de desmotivação, insatisfação, desânimo”.

Em contrapartida estudos comprovam que “a dedicação a um trabalho voluntário por algumas horas semanais parecem estar associadas a um evidente aumento do grau de felicidade, [...] baixa dos níveis de ansiedade, diminuição do estresse e melhora na qualidade do sono” (SAPIRO; MATTIELLO, 2016, p. 4).

Assim, é possível que esses benefícios ocorram a partir do momento em que o servidor passe a dedicar-se voluntariamente às pessoas em condições de vulnerabilidade social, pois um dos fatores motivacionais do servidor para o trabalho “está intimamente relacionado com o sentido de missão do servidor, uma vez que a atividade do Estado está diretamente voltada para o interesse público e o bem comum” (VIEIRA et al., 2011, p. 7).



O voluntariado universitário deve ser, portanto, priorizado como uma política pública e estimulado pela gestão da universidade, buscando sensibilizar, principalmente, a alta direção e as demais chefias ao demonstrar as vantagens da implementação de um programa de voluntariado para a própria universidade e, principalmente, para os funcionários (NEVES, 2006).

Tendo em vista que para uma gestão pública ser efetiva precisa disponibilizar mais capacitação técnica e humana para os seus servidores (COUTINHO; DIOGO; JOAQUIM, 2008, p. 7). E o voluntariado proporciona, justamente, um maior envolvimento humano que transparece em gesto e atitudes com benefícios mútuos (SAPIRO; MATTIELLO, 2016, p. 4).

Sendo a universidade “um espaço privilegiado de crescimento pessoal, profissional e que, sem dúvida, interfere no institucional” (ALBERTO; BALZAN, 2008, p. 749), faz-se necessário investir não só no desenvolvimento profissional como também no desenvolvimento pessoal dos TAEs, porquanto “nas instituições públicas [. . .], as pessoas precisam ser vistas como um recurso estratégico capaz de produzir um diferencial em busca da efetividade organizacional e não apenas como um recurso operacional que precisa se tornar mais eficiente” (COUTINHO; DIOGO; JOAQUIM, 2008, p. 8).

Mostra-se, portanto, relevante a inclusão dos TAEs nas políticas universitárias, para que os mesmos possam sentir-se valorizados ao participar do desenvolvimento social da IES (NEVES, 2006). E a comunidade externa, através das ONGs, que necessita de voluntários, mas que sofre com a alta rotatividade dos mesmos (CAVALCANTE et al., 2015), será beneficiada com a participação dos servidores, uma vez que estes ao se sentirem reconhecidos serão mais encorajados ao exercício do voluntariado.

Segundo apontamentos de Neves (2006, p. 53), “a simples constatação dos benefícios que a ação voluntária gera, já é um forte estímulo para continuar o trabalho. Porém, quando o mérito dessa ação é conhecido e oficialmente reconhecido, os ânimos parecem renovar-se”.

Nesse sentido, é fundamental para o desenvolvimento do voluntariado no contexto universitário, que seja feita uma “reflexão profunda por parte da universidade quanto à sua missão, visão e valores, e a sua conduta no campo da responsabilidade social” (NEVES, 2006, p. 73).

E cabe, sobretudo, realizar uma análise sobre a cultura interna da IES, desse modo, “a Universidade descobrirá se existe sintonia entre a proposta de incentivar os funcionários a realizar ações sociais voluntariamente e o comportamento geral da instituição” (NEVES, 2006, p. 73). Isso, porque, uma das características do voluntariado é que a participação deve ser facultativa, logo “o engajamento dos servidores não

pode ser imposto” (NEVES, 2006, p. 65).

Assim, tendo em vista que o tema da participação do servidor em atividades voluntárias é recente e que esta é uma atividade facultativa, é imprescindível entender os significados, sentidos e valores dessa prática para o próprio servidor, em virtude da percepção sobre o voluntariado variar de acordo com o contexto do país em que se vive, no pertencimento a grupos diferentes dentre outros (PEREIRA, 2015).

## CAPÍTULO 3

# METODOLOGIA

Pesquisa científica é a realização concreta de uma investigação planejada e desenvolvida de acordo com as normas consagradas pela metodologia científica (GIL, 2002).

O método científico é a linha de raciocínio adotada no processo de pesquisa, enquanto as técnicas de investigação são os procedimentos operacionais utilizados no desenvolvimento da investigação (LAKATOS; MARCONI, 2001; GIL, 2002; CARVALHO, 2009).

### 3.1 TIPO E NATUREZA DA PESQUISA

O estudo foi realizado a partir de uma análise descritiva da percepção do servidor público federal em relação ao voluntariado e, conseqüentemente, a sua motivação para esse tipo de atividade.

E quanto à natureza da pesquisa, foi aplicada a abordagem quantitativa, que segundo Creswell (2010, p. 26):

É um meio para testar teorias objetivas, examinando a relação entre as variáveis. Tais variáveis, por sua vez, podem ser medidas tipicamente por instrumentos, para que os dados numéricos possam ser analisados por procedimentos estatísticos.

Percebe-se, portanto, que é a abordagem adequada para analisar a percepção dos participantes.

## 3.2 PROCEDIMENTO DA PESQUISA

A pesquisa foi desenvolvida por meio de um estudo de caso, que, segundo Merriam (1998), é uma expressão empregada para indicar uma abordagem de pesquisa que não é, necessariamente, um experimento, um levantamento ou uma história.

Para Fonseca (2016), um estudo de caso pode ser entendido como um estudo particularizado de um programa, de uma pessoa ou unidade social, por exemplo. Um estudo de caso tem por objetivo:

Conhecer em profundidade o seu “como” e os seus “porquês”, evidenciando a sua unidade e identidade próprias. É uma investigação que se assume como particularística, isto é, que se debruça deliberadamente sobre uma situação específica que se supõe ser única em muitos aspectos, procurando descobrir a que há nela de mais essencial e característico (FONSECA, 2016, p. 33).

A análise de apenas um objeto possibilita a coleta de muita informação a seu respeito, mas, conforme explanado por Prodanov e Freitas (2013, p. 62):

O estudo de caso não se caracteriza como uma maneira específica para a coleta de dados, nem simplesmente uma característica do planejamento de pesquisa em si; é, sim, uma estratégia de pesquisa abrangente.

Noor (2008, p. 1603) apresenta alguns pontos fortes desse método, tais como, a possibilidade de o pesquisador obter uma visão holística de um determinado fenômeno, visto que são utilizadas muitas fontes de evidência, e também esse tipo de estudo é vantajoso para capturar as propriedades emergentes e imanentes da vida nas organizações e o fluxo de atividades organizacionais, especialmente onde está mudando muito rápido. E a autora ainda afirma que “estudos de caso também permitem generalizações como resultado de achados usando vários casos podem levar a alguma forma de replicação”.

## 3.3 CARACTERIZAÇÃO DO AMBIENTE DE PESQUISA

O ambiente de pesquisa foi a Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf). Consoante dados apresentados no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), para o período de 2016 a 2025, a universidade é uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) sediada na cidade de Petrolina-PE e que iniciou as atividades em outubro de 2004, 2 anos após a publicação da Lei de criação nº 10.473/2002, de 27 de junho de 2002, pelo então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso.

A Univasf foi criada com o intuito de proporcionar ao povo do sertão brasileiro uma oportunidade de formação superior de qualidade, sem que a juventude precisasse migrar para as capitais.

A universidade, atualmente, oferta atividades para 7,5 mil estudantes, dentre as modalidades presencial e a distância, tanto na graduação quanto na pós-graduação (UNIVASF, 2017).

A Univasf conta com 949 servidores entre docentes e servidores da carreira técnico-administrativo em educação (TAE), segundo dados de outubro de 2017 e disponível no Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH) da universidade, estando estes distribuídos entre os seus seis campi, sendo dois em Petrolina - PE; um em Juazeiro - BA; um em Senhor do Bonfim - BA; um em Paulo Afonso - BA e um em São Raimundo Nonato - PI.

### 3.4 UNIVERSO DA PESQUISA

Para Ramos (2012, p. 26), “um dos componentes fundamentais numa pesquisa é saber qual a população que se vai analisar, para que seja possível construir a amostra que irá ser objeto de investigação”. No presente estudo, o universo da pesquisa contempla os TAEs da Univasf, que correspondem ao total de 371 servidores públicos divididos em todos os campi (39,1% do universo de servidores públicos da instituição de ensino em questão).

A estimativa do tamanho da amostra aleatória simples (SANTOS, 2018), considerou um erro amostral de 5% e nível de confiança de 95%, e foi definido em 189 o número de participantes para uma amostra estatisticamente representativa da população de TAEs da Univasf. E levou-se em consideração a representatividade dos TAEs de todos os campi da universidade.

No entanto, cabe frisar que a amostra definida, inicialmente, era de 189 participantes, mas só 161 TAEs se dispuseram a participar da pesquisa, ou seja, 85,19%.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p) + e^2 \cdot (N - 1)} \quad (3.1)$$

Fonte: Santos (2018).

Onde:

$n$  - amostra calculada

$N$  - população

$Z$  - variável normal padronizada associada ao nível de confiança

$p$  - verdadeira probabilidade do evento

$e$  - erro amostral

A decisão de escolher essa categoria e não incluir os professores decorreu das características de ambas as atividades, uma vez que a dinâmica de trabalho dos docentes é diferente em comparação ao posto de trabalho da maioria dos TAEs, justamente por possuírem especificidades próprias do ofício, como, por exemplo, a carga horária da jornada de trabalho. E pesou, também, a escolha apenas dos TAEs pela questão temporal, visto que o período de levantamento de dados foi curto para atender um quantitativo maior de participantes, e pela pesquisadora ter mais acesso aos mesmos no seu ambiente de trabalho, facilitando a coleta de dados.

### 3.5 PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO E DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi feita via internet, através do Formulário do Google, e os TAEs foram convidados a participar da pesquisa através do e-mail institucional com informações acerca do estudo proposto e o link para acessar o questionário online.

Foi enfatizado que as informações eram anônimas e confidenciais, sendo apenas utilizadas para fins estatísticos, no contexto da investigação e que o participante poderia desistir a qualquer momento. Para garantir o sigilo, aos participantes da pesquisa foram atribuídos códigos, a fim de que estes também pudessem auxiliar na identificação no momento da análise e discussão.

Com relação ao instrumento de coleta de dados foi adotado o questionário, por ser “instrumento viável para mensurar e avaliar resultados mais concretos e, consequentemente, menos passíveis de erros de interpretação” (MARQUES, 2016, p. 50). E conforme Fonseca (2016), o questionário pode ser entendido como um conjunto de perguntas que para responder não precisa, necessariamente, da assistência direta ou orientação do pesquisador.

O questionário foi organizado em duas partes, sendo a primeira composta por questões referentes à caracterização dos participantes; e a segunda parte por questões temáticas, visando conhecer a percepção dos participantes sobre o voluntariado. O instrumento de pesquisa contemplou perguntas do tipo fechadas de múltipla escolha, algumas do tipo abertas e outras em que o participante poderia escolher mais de uma resposta, como por exemplo, nas perguntas sobre as áreas de intervenção, os

incentivos para o voluntariado, os benefícios da prática, bem como os motivos/razões para deixar de ser voluntário.

Também foi desenvolvido pré-teste para averiguar as conformidades do questionário e as possíveis necessidades de ajustes. Após a aprovação do mesmo, o questionário final foi aplicado.

Complementando o questionário, foram usados os seguintes instrumentos: Bateria de Personalidade Pró-social (*Prosocial Personality Battery*) e o Inventário de Funções do Voluntariado (*Volunteer Functions Inventory*).

A Bateria de Personalidade Pró-social (BPP) é um instrumento desenvolvido e validado por Penner et al. (1995) e traduzido e adaptado por Rabelo e Pilati (2013) para o português. E tem como finalidade medir a personalidade pró-social dos indivíduos a partir de sentenças de cunho social, que são analisadas em uma escala Likert de cinco pontos, variando de 1 “Discordo totalmente” a 5 “Concordo totalmente” (Anexo A), em que maiores pontuações indicam uma tendência maior para uma personalidade pró-social.

A BPP é estruturada em sete fatores, quais sejam: responsabilidade social, preocupação empática, tomada de perspectiva, raciocínio orientado aos outros, raciocínio moral mútuo, desconforto pessoal e altruísmo autorrelatado.

O Inventário de Funções do Voluntariado (IFV), instrumento desenvolvido e validado por Clary et al. (1998) e traduzido e adaptado por Pilati e Hees (2011), tem a finalidade de mensurar as motivações para o voluntariado. A versão brasileira é constituída por 24 itens, distribuídos em quatro funções, a saber: Social/Engrandecimento, Valores/Entendimento, Proteção e Carreira. E no IFV as afirmativas são apresentadas numa escala Likert de sete pontos, variando de 1 “Totalmente sem importância” a 7 “Totalmente importante” (Anexo B).

### 3.6 TRATAMENTO DOS DADOS COLETADOS

Os dados foram tabulados e organizados na planilha eletrônica *Microsoft Excel*, versão 2013, e sua análise foi feita através de estatística descritiva com a utilização do *software Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*, versão 22.0. O nível de significância adotado para a análise dos dados foi de  $p \leq 0.05$  e o erro máximo permitido foi de 5%.

O teste de Kolmogorov-Smirnov foi realizado para verificar se os dados tinham uma distribuição normal, e foi constatado que os dados não seguiam uma distribuição normal sendo necessária a utilização de testes não paramétricos para as estatísticas inferenciais.

### 3.7 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA

O desenvolvimento da pesquisa foi pautado nas normas e diretrizes vigentes, principalmente observando a Resolução nº 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde, que define a pesquisa em ciências humanas e sociais, logo, pode-se afirmar que esta pesquisa não infringiu normas legais e éticas.

Aos participantes da pesquisa foi facultada a possibilidade de identificação pelo nome, mas não era de preenchimento obrigatório, podendo o participante prosseguir respondendo a pesquisa sem se identificar, caso não quisesse. Para isso foram atribuídos códigos para identificação dos mesmos na análise dos resultados. Dessa forma, não houve necessidade da pesquisadora assinar o Termo de Confidencialidade e Sigilo, uma vez que a participação foi por adesão.

E aos participantes, foi disponibilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A) contendo, de forma clara e objetiva, informações pertinentes ao desenvolvimento da pesquisa e explicando que os participantes poderiam ser indenizados diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa, sejam de natureza material ou moral, inclusive relacionados à quebra de sigilo ainda que não intencional.

Em virtude das novas regras estabelecidas pela Resolução nº 510/2016, a pesquisa foi protocolada sob o Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) nº 83913318.8.0000.5196 e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Univasf, conforme o parecer consubstanciado do CEP nº 2.876.965 (Anexo D).



## CAPÍTULO 4

# ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Após a apresentação do arcabouço teórico, bem como o detalhamento da metodologia aplicada na pesquisa, faz-se necessário apresentar as informações obtidas por meio do questionário. Neste capítulo, buscou-se analisar e discutir os resultados da pesquisa à luz dos objetivos definidos *a priori*, procurando responder, com base nessas variáveis, ao problema delineado no estudo.

Inicialmente, é apresentado o perfil sociodemográfico dos sujeitos da pesquisa e, posteriormente, são discutidos os resultados sobre o voluntariado e os TAEs, procurando delinear a percepção e a prática da atividade voluntária entre estes servidores públicos, analisando a personalidade pró-social e a motivação dos mesmos, bem como, os desafios da prática e os incentivos propostos pelo Poder Público.

### 4.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS PARTICIPANTES

Mediante a verificação dos dados coletados, observou-se que, dos 161 TAEs participantes da pesquisa, a maioria é do sexo feminino (57,8%), com a idade variando dos 25 aos 66 anos (Média (M) = 38,53; Desvio Padrão (D.P.) = 8,66). A maior parte dos respondentes é composta por servidores públicos casados ou que estão em uma união estável (60,9%), além de terem filhos (60,2%), ficando a média de filhos em 1,05 (D.P. = 1,04).

Tabela 1: Caracterização sociodemográfica da amostra (N = 161)

<b>Características</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>
<b>SEXO</b>		
Feminino	93	57,8%
Masculino	68	42,2%
<b>ESTADO CIVIL</b>		
Casado(a)/União estável	98	60,9%
Separado(a)/Divorciado(a)	16	9,9%
Solteiro(a)	46	28,6%
Viúvo(a)	1	0,6%
<b>GRAU DE ESCOLARIDADE</b>		
Ensino superior incompleto	10	6,2%
Ensino superior completo	19	11,8%
Pós-graduação incompleta (especialização, mestrado ou doutorado)	22	13,7%
Pós-graduação completa (especialização, mestrado ou doutorado)	110	68,3%
<b>RELIGIÃO</b>		
Catolicismo	81	50,3%
Protestantismo	41	25,5%
Espiritismo	18	11,2%
Testemunha de Jeová	3	1,9%
Não possui religião	17	10,6%
Outra: Mistura de catolicismo e espiritismo	1	0,6%

Fonte: Elaboração própria (2018)

No que diz respeito à religiosidade, o maior número de respondentes é católico (50,3%) e a média de avaliação da frequência com que os participantes praticam e vivenciam a sua religião foi de 3,09 (D.P. = 1,27), em uma escala de cinco pontos, variando de “muito baixa” a “muito alta”. Quanto à importância da religião em suas vidas, a média foi de 3,91 (D.P. = 1,28), na mesma escala anterior, que variava de “nada importante” a “extremamente importante”.

Observa-se que no âmbito profissional, a maioria dos inquiridos possui curso de pós-graduação completo (especialização, mestrado ou doutorado) (68,3%). Em relação ao tempo de ingresso, na Univasf, há uma variação de 1 mês a 170 meses, com uma média de 87.78 meses (D.P. = 43.40), que equivale a cerca de 7 anos e alguns meses.

E quanto a representatividade dos técnicos administrativos, a pesquisa procurou contemplar todos os campi da instituição, conforme a Tabela 2.

Tabela 2: Campus de lotação na Univasf (N = 161)

<b>Campus de lotação</b>	<b>Quantitativo de servidor por campus</b>	<b>Quantitativo de participantes por campus</b>	<b>% de participação por campus</b>
Petrolina/PE (Sede)	279	99	35,5%
Petrolina/PE (Ciências Agrárias)	22	18	81,8%
Juazeiro/BA	41	26	63,4%
Senhor do Bonfim/BA	9	7	77,8%
Paulo Afonso/BA	9	4	44,4%
São Raimundo Nonato/PI	11	7	63,6%
Total	371	161	

Fonte: Elaboração própria (2018)

Nota-se, que embora o campus Petrolina/PE - Sede tenha apresentado maior número de participantes (99), foi o campus que apresentou menor percentagem de participantes em relação ao seu quantitativo de servidores (35,5%). Os campi que apresentaram maior representatividade dos TAEs foi o de Petrolina/PE - Ciências Agrárias com 81,8% e o de Senhor do Bonfim/BA com 77,8%, no entanto, constatou-se que, em virtude da distribuição dos técnicos administrativos ser distinta entre os campi, ocorreu uma disparidade no quantitativo de participantes, mas que não afeta o resultado final do trabalho.

## 4.2 PRÁTICA DO VOLUNTARIADO ENTRE OS TAEs DA UNIVASF

Tendo em vista que a pesquisa foi realizada com os servidores públicos federais da categoria dos TAEs da Univasf, constatou-se que dos 161 participantes da amostra, 40 (24,8%) estão, no momento da pesquisa, atuando como voluntários, enquanto que 75,2% não estão realizando qualquer atividade considerada como voluntária. Do quantitativo percentual de servidores públicos não praticantes de ações de voluntariado, 28 (17,4%) dos inquiridos foram voluntários há menos de 5 anos, 37 (23%) foram voluntários há mais de 5 anos e 56 (34,8%) nunca foram voluntários.

Em se tratando dos TAEs voluntários, os mesmos afirmaram que o tempo médio dedicado ao voluntariado é de 3,45 horas por semana (D.P. = 2,41). Ficando a média do período em que exercem esse tipo de atividade em 82,75 meses (D.P. = 83,05), o equivalente a 7 anos, aproximadamente.

O número de voluntários não apresenta grandes dimensões, visto que representa, em média, um quarto dos participantes, no entanto, é possível concluir que

o quantitativo ainda é significativo em relação à proporção de indivíduos envolvidos em atividades voluntárias no âmbito nacional, pois, conforme divulgação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 7,4 milhões de brasileiros participaram de atividades voluntárias no ano de 2017, correspondendo a 4,4% da população com idade igual ou superior a 14 anos, com aumento de 12,9% em comparação a 2016 (IBGE, 2018).

E apesar do bom resultado inicial da prática do voluntariado, ao analisar a intensidade desta, nota-se que, a média de horas despendidas pelos TAEs nas ações voluntárias são bem menores que a média nacional de 6,3 horas semanais (IBGE, 2018).

É perceptível, portanto, que a vivência do voluntariado, entre os TAEs, está em desenvolvimento e tem potencial de crescimento, sendo necessário apenas maior estímulo por parte da IFES.

Ainda com base nos resultados alcançados, foi possível verificar que 55% dos TAEs voluntários exercem a atividade voluntária por meio de organizações sociais ou instituições, públicas ou privadas, enquanto 45% não realizam. Este tipo de participação configura o voluntariado formal (MARQUES, 2016), uma vez que este tipo de voluntariado está mais relacionado a grupos, organizações ou instituições.

Depreende-se, portanto, que a maioria dos participantes realizam o voluntariado formal e este resultado está em consonância com os dados obtidos na pesquisa nacional divulgada pelo IBGE (2018), ao revelar que 91% das pessoas realizam trabalho voluntário através de empresas, organizações ou instituições. Isto ocorre porque é comum que “os indivíduos que pertencem a clubes e organizações religiosas sejam mais propensos a se voluntariar do que indivíduos sem essas alianças sociais” (MATSUBA; HART; ATKINS, 2007, p. 893).

As organizações mais citadas pelos voluntários como alvo das ações voluntárias foram: igrejas, universidades, hospitais, escolas, instituições filantrópicas dentre outras. Sendo este resultado similar à divulgação feita pelo IBGE (2018), em razão das redes sociais serem espaços que geram oportunidades de voluntariado (MATSUBA; HART; ATKINS, 2007).

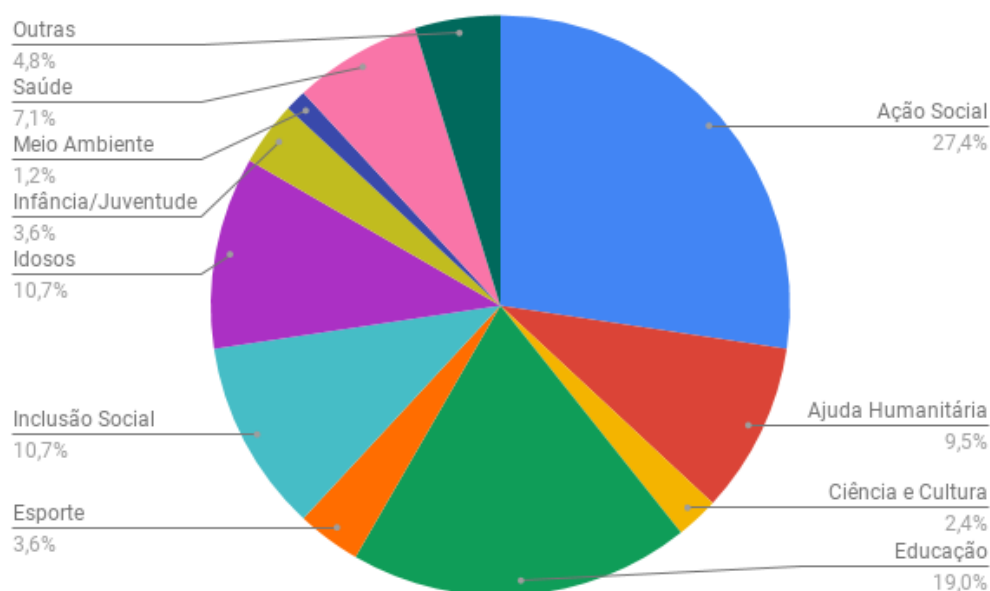
O voluntariado tem um vasto campo de atuação no que tange à prática da atividade voluntária e os indivíduos atuam nas diversas áreas de intervenção baseados, sobretudo, em seus conhecimentos e interesses pessoais (RAMOS, 2012). Pilati e Hees (2011, p. 275) confirmam este entendimento ao afirmarem, em relação ao voluntariado, que este “contempla uma adequação das habilidades e dos interesses pessoais com o tipo de atividade que se pretende exercer; e considerações acerca dos gastos de tempo e de energia que o indivíduo pretende alocar para a prática daquele

serviço”. Por isso, é fundamental descobrir em quais áreas o indivíduo tem interesse de intervir.

Assim sendo, ao serem questionados a respeito das principais áreas de intervenção em que atuavam, a maioria elegeu a ação social com 27,4%, seguindo-se a educação com 19%, o que tem correspondência com os dados recolhidos no estudo desenvolvido por Rego, Zózimo e Correia (2017), em que 56,4% dos participantes escolheram a área da ação social e 50,6% optaram pela área da educação. Cabe ressaltar que na categoria “outras” foram agrupadas as áreas jurídica e religiosa, equivalente a 4,8% (Figura 1).

Este resultado é favorável para a Univasf, uma vez que as áreas sociais e de educação são inerentes ao próprio papel desempenhado pela universidade, no tocante aos segmentos em que atua no contexto político e social, o que facilitará a implementação de ações nesses segmentos e a maior participação dos TAEs. Nesse sentido, Ribeiro e Magalhães (2014, p. 135) afirmam que: “a universidade tem papel capital na promoção de ações de responsabilidade social, ou seja, ela concretiza o seu papel de instituição geradora de conhecimento através da Responsabilidade Social Universitária no processo que inter-relacionam ensino, pesquisa e extensão”.

Figura 1: Principais áreas de intervenção dos voluntários



Fonte: Elaboração própria (2018).

A regularidade da participação dos indivíduos em trabalhos voluntários pode ser, geralmente, associada às motivações dos mesmos, mas também pode advir dos benefícios resultantes desse tipo de atividade. Corroborando este entendimento, Penner (2002) alega que antes que as pessoas concordem em se voluntariar, existe al-

guma ponderação sobre os custos e benefícios de se envolver em ações voluntárias.

E partindo desse pressuposto, os TAEs voluntários foram inquiridos sobre quais benefícios consideravam mais importantes decorrentes do voluntariado e os mais escolhidos foram: a participação ativa na sociedade e a realização pessoal, ambos escolhidos por 27 participantes cada (Figura 2).

O resultado obtido é semelhante a outros estudos em que a satisfação pessoal (MASCARENHAS; ZAMBALDI; VARELA, 2013), a satisfação vital (CABRERA-DARIAS; MARRERO-QUEVEDO, 2015) e autorrealização, bem como a participação cívica (MARQUES, 2016) são apontados como os principais benefícios para os voluntários.

E o posicionamento dos TAEs voluntários é compreensível, visto que, o ato de voluntariar-se é uma forma de envolvimento do indivíduo no contexto social e a participação voluntária está pautada no senso das obrigações em comum em prol da sociedade.

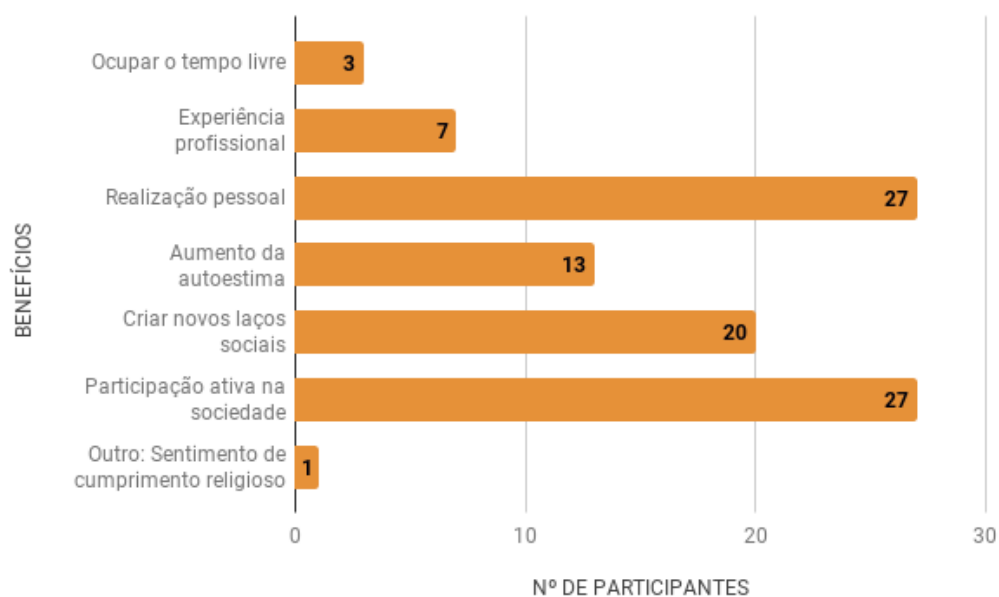
A partir da prática de atividades voluntárias, as pessoas participam ativamente da comunidade gerando benefícios diretos, para si e para a coletividade, visto que o trabalho voluntário permite que as pessoas tenham a percepção de poder contribuir com a realidade e estar cumprindo o seu papel na sociedade, portanto, sentem-se realizadas (UNV, 2011). Inclusive, segundo Sardinha (2011, p. 18), “a participação ativa na sociedade é um fator extremamente importante que pode aumentar a autoestima dos indivíduos”.

Nesse sentido, Marques (2016, p. 16) assegura que:

Advindo do prazer de servir quem precisa, o trabalho voluntário gera um sentimento de realização pessoal, de bem-estar interior, um sentimento de solidariedade e amor ao próximo. É algo que vem do interior da pessoa e que faz bem aos outros. No voluntariado todos acabam por ganhar, desde o voluntário, às pessoas com quem o voluntário trabalha e à própria comunidade. É importante para o voluntário sentir-se socialmente útil.

Assim, com base na pesquisa, nota-se que o que os TAEs voluntários entendem como benefícios é a oportunidade, proporcionada pelo voluntariado, de exercer a cidadania (VITALIS, 2015) que, conseqüentemente, reverbera no bem-estar dos próprios voluntários.

Figura 2: Principais benefícios resultantes do voluntariado



Fonte: Elaboração própria (2018).

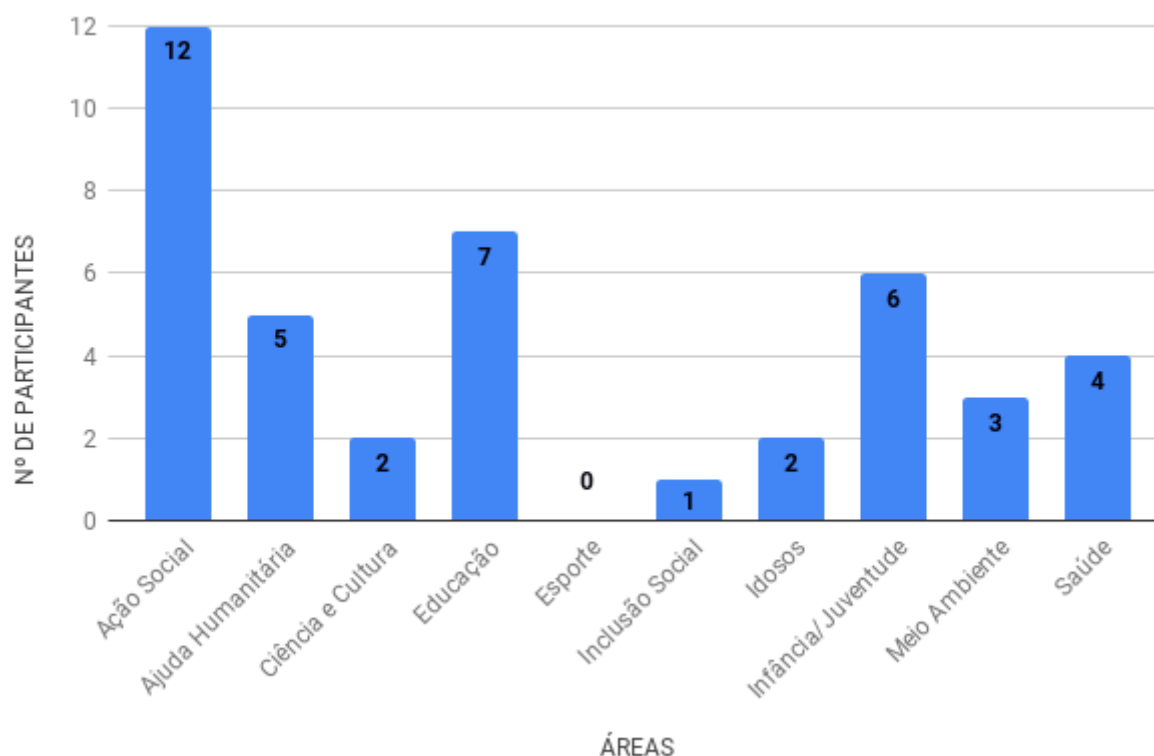
Quanto aos TAEs que foram voluntários há menos de 5 anos, ao serem questionados sobre a época que atuaram como voluntários, afirmaram que a duração das práticas voluntárias variava entre 2 a 20 horas por semana, ficando a média de 4,79 horas/semana (D.P. = 3,90).

E quando foram inquiridos se haviam realizado o voluntariado através de instituições, sejam elas públicas ou privadas, 16 dos participantes responderam que sim (57,1%), enquanto, 12 participantes responderam negativamente (42,9%). Conforme esclarecido anteriormente, é mais provável que o voluntariado se desenvolva dentro de um ambiente organizacional (PENNER, 2002), uma vez que a maioria dos voluntários atua como parte de uma organização, como é o caso também dos TAEs que já foram voluntários há menos de 5 anos.

Quanto às organizações que costumam ser destinatárias das atividades voluntárias, os participantes que foram voluntários há menos de 5 anos, da mesma forma que os TAEs voluntários, apontaram: igrejas, hospitais, instituições públicas dentre outras.

Em relação às áreas de intervenção em que os participantes já realizaram o voluntariado, a maioria dos respondentes, 12 no total, apontou a ação social. A educação ficou em segundo lugar, sendo escolhida por sete participantes, este resultado coincide com as mesmas áreas de intervenção escolhidas pelos TAEs voluntários. Enquanto que o esporte não foi indicado como domínio de atuação por nenhum dos envolvidos, conforme destacado na Figura 3.

Figura 3: Principais áreas de intervenção dos que fizeram voluntariado há menos de 5 anos



Fonte: Elaboração própria (2018).

Com relação aos técnicos administrativos que já foram voluntários há mais de 5 anos e os que nunca atuaram como voluntários, considerando que uma das características que distingue o voluntariado de outras formas de comportamento pró-social é, justamente, o “seu caráter planejado, sustentado e contínuo” (PILATI; HEES, 2011, p. 275), o lapso temporal de mais de 5 anos demonstrou ser tempo suficiente para modificar os comportamentos e motivações dos indivíduos frente ao voluntariado, logo, não se constatou a existência de diferenças significativas entre os participantes que foram voluntários há mais de 5 anos e os que nunca foram voluntários, no que tange ao posicionamento em relação ao voluntariado. Dessa forma, optou-se por tratar juntos, ambos os grupos.

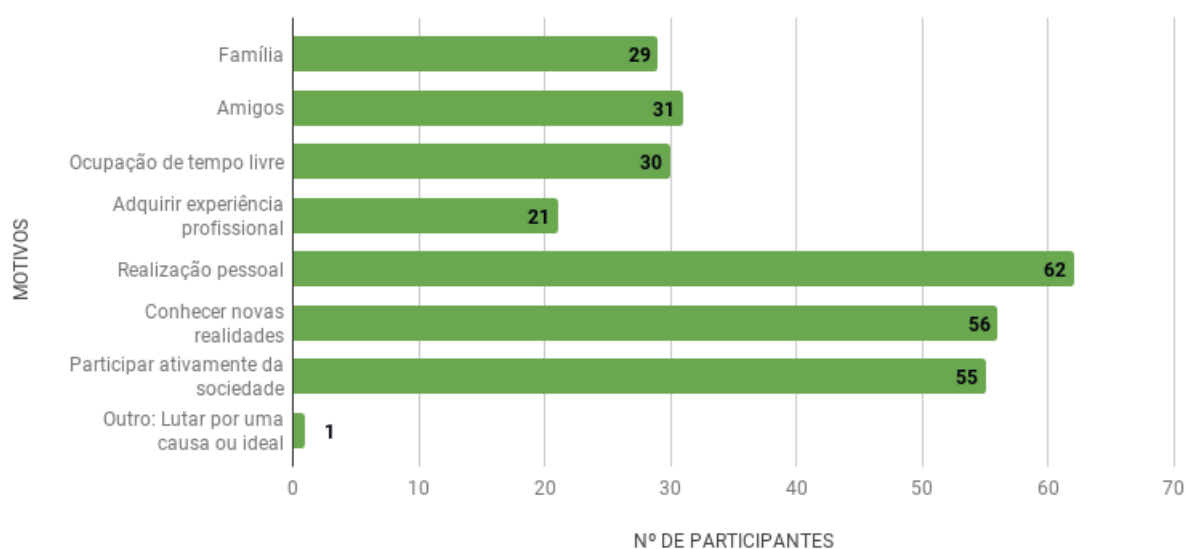
Em relação aos motivos que incitam os indivíduos a tornarem-se voluntários, entre os que foram voluntários há mais de 5 anos e dos que nunca foram voluntários, a maioria dos participantes (62) escolheu a realização pessoal. Conhecer novas realidades e participar ativamente na sociedade também foram motivos bastantes apontados pelos respondentes. Enquanto que adquirir experiência profissional só foi escolhido por 21 dos inquiridos (Figura 4).

Estudos apontam que as relações sociais informais também têm a sua parcela



de contribuição em aumentar as oportunidades de envolvimento em atividades voluntárias, além das organizações sociais formais (MATSUBA; HART; ATKINS, 2007). Assim, é comum pessoas serem recrutadas para o voluntariado através de amigos e familiares. Na Figura 4, é possível verificar que, entre os motivos que incitam para o voluntariado, família e amigos foram escolhidos por 29 e 31 participantes, respectivamente.

Figura 4: Motivos que incitam para o voluntariado de acordo com quem já foi voluntário há mais de 5 anos e quem nunca foi voluntário



Fonte: Elaboração própria (2018).

A partir da análise comparativa, é perceptível que existem informações similares entre os grupos. Entre os voluntários e os que foram voluntários há menos de 5 anos, por exemplo, observou-se semelhança na participação em organizações formais, dentre elas, igrejas e hospitais, e também, nas áreas de intervenção escolhidas, dentre elas: ação social e educação. E observou-se, também, que os benefícios que os voluntários entendem receber com o voluntariado, coincide com os motivos, indicados pelos que foram voluntários há mais de 5 anos ou nunca foram voluntários, para estimular à participação em atividades voluntárias, sendo eles, a realização pessoal e a participação ativa na sociedade.

Além dessas observações, foi possível fazer outras comparações entre os servidores voluntários e não voluntários, na amostra de 161 participantes, para identificar o perfil do TAE voluntário, no entanto, Ramos (2012, p. 51) alerta que, “muitas foram as discussões a fim de definir qual o perfil do voluntário que existe atualmente, no entanto, não se chegou a um consenso claro acerca deste assunto”.

Estudos revelam que as principais influências do voluntariado são resultantes dos fatores socioeconômicos, culturais e demográficos (MATSUBA; HART; ATKINS,

2007). Nesse sentido, Wilson (2000) afirma que é possível perceber indicadores para o voluntariado a partir da idade, do sexo, da renda familiar, do nível de escolaridade, bem como da religiosidade.

Em relação ao sexo face ao voluntariado, na presente pesquisa, nota-se que as mulheres são a maioria nas três categorias, quais sejam: dos TAEs voluntários (52,5%), dos que foram voluntários há menos de 5 anos (67,86%), dos que foram voluntários há mais de 5 anos (59,46%) e dos que nunca foram voluntários (55,36%), conforme destacado na Tabela 3. No entanto, o teste Qui-quadrado não demonstrou diferença significativa do sexo dos participantes em função da prática do voluntariado.

No que se refere ao tempo dispensado nas atividades voluntárias, percebe-se que o sexo feminino possui média de 88,48 meses (D.P = 93,97) de atuação (Mediana = 60), enquanto o masculino tem média de 76,42 (D.P = 71,10) (Mediana = 48), cabe esclarecer que, em virtude dessa variável apresentar valores extremos, utilizou-se a mediana como medida de tendência central para complementar as análises, visto que a média foi pouco representativa da amostra. E o teste de *Mann-Whitney* também não indicou diferenças significativas nos tempos médios de atuação voluntária.

Vários estudos foram desenvolvidos com o intuito de perceber se existia alguma associação entre a prática do voluntariado e o sexo de quem pratica atividades voluntárias, e concluiu-se que há maior participação feminina do que masculina, no entanto, a diferença não é significativa (MARQUES, 2016). Segundo a pesquisa nacional feita pelo IBGE (2018), o voluntariado no país é praticado, principalmente, por mulheres, com o percentual de 5,1%.

Os estudos procuram analisar o sexo em face do voluntariado por entender que, homens e mulheres são propensos a determinadas áreas de atuação específicas. As mulheres, por exemplo, têm a tendência de participar de atividades que envolvem trabalhos de apoio sentimental, como cuidar de crianças e pessoas idosas em hospitais, remetendo ao papel de cuidadora atribuído à mulher (RAMOS, 2012; MARQUES, 2016). Enquanto os homens, identificam-se com os trabalhos mais práticos e de formação, como nos esportes, nas questões ambientais e em resgates, inclusive os voluntários políticos são mais propensos a ser homens (UNV, 2011; MARQUES, 2016). No entanto, cabe enfatizar que as Nações Unidas perceberam a necessidade de reprimir estereótipos de sexo no voluntariado ao enfatizar que as possibilidades de atividades voluntárias devem ser destinadas igualmente para homens e mulheres (UNV, 2011).

Diante do exposto, observa-se que os voluntários entre os TAEs não apresentaram diferença significativa entre homens e mulheres, evidenciando que, na população pesquisada, não é perceptível a concepção de que o voluntariado é uma atividade exclusivamente feminina e, conseqüentemente, a elaboração de ações de incentivo ao

voluntariado para os servidores públicos deverá atender às predisposições de ambos os sexos.

Tabela 3: Distribuição por sexo face ao voluntariado

<b>Sexo</b>	<b>Voluntário</b>	<b>Foi voluntário há menos de 5 anos</b>	<b>Foi voluntário há mais de 5 anos</b>	<b>Nunca foi voluntário</b>
Feminino	21	19	22	31
%	52,5	67,86	59,46	55,36
Masculino	19	9	15	25
%	47,5	32,14	40,54	44,64
Total	40	28	37	56

Fonte: Elaboração própria (2018)

Quanto à idade, normalmente, atribue-se a atuação em serviços voluntários às pessoas de meia-idade, em virtude de ser uma fase da vida em que a maioria dos adultos já concluiu a sua educação formal e, portanto, possuem uma boa condição financeira (WILSON, 2000; BUSSELL; FORBES, 2002). O IBGE (2018) confirmou esse entendimento em parte, ao relatar que a prática do voluntariado no país costuma ser maior entre as pessoas mais velhas, visto que, no ano de 2017, 4,6% dos indivíduos com idade entre 25 a 49 anos participavam de atividades voluntárias, enquanto que entre os indivíduos com mais de 50 anos o percentual era de 5,1%. Contudo, a mesma pesquisa destacou que nas regiões Norte e Nordeste a faixa etária preponderante foi dos 25 aos 49 anos de idade, com 6,9% e 3,6%, respectivamente.

Na pesquisa desenvolvida com os TAEs da Univasf, apurou-se que a faixa etária predominante, entre os participantes que compõem a categoria dos indivíduos que estão realizando atividade voluntária, compreende dos 25 aos 40 anos de idade, representando 75% da respectiva categoria (Tabela 4). Este resultado está em conformidade com o resultado da região Nordeste, onde está localizada a amostra da presente pesquisa, assim como da própria Univasf, uma vez que, dentre o quantitativo geral de servidores públicos desta IFES, a maioria está compreendida na faixa etária dos 31 aos 40 anos de idade.

Tabela 4: Distribuição em relação à faixa etária

Questão	Faixa Etária		
	De 25 a 40 anos	Acima de 40 anos	Total
<b>Atualmente, você realiza alguma atividade voluntária?</b>			
Sim	30	10	40
%	75	25	100
Não	71	50	121
%	58,7	41,3	100

Fonte: Elaboração própria (2018)

No tocante à prática do voluntariado em relação ao estado civil dos participantes, consoante Wilson e Musick (1999), este pode ser percebido como um dos fatores que influenciam no aumento da participação no voluntariado. Ainda segundo os citados autores, um estudo, com uma amostra de mulheres, observou que as casadas eram mais propensas a voluntariar-se (WILSON; MUSICK, 1999).

Na pesquisa desenvolvida foi possível verificar que dos 46 participantes solteiros, apenas 10 estão realizando atividade voluntária. Dos 98 casados/união estável, 24 realizam voluntariado. Enquanto que dos 16 separados/divorciados, cinco atuam como voluntários (Tabela 5). Cabe enfatizar que o quantitativo dos participantes casados é maior em ambas as categorias, dos que realizam e dos que não estão realizando atividade voluntária, coincidindo com o estudo exposto anteriormente.

Tabela 5: Distribuição em relação ao estado civil

Questão	Estado Civil				Total
	Solteiro(a)	Casado(a)/ União Estável	Separado(a)/ Divorciado(a)	Viúvo(a)	
<b>Atualmente, você realiza alguma atividade voluntária?</b>					
Sim	10	24	5	1	40
%	25	60	12,5	0,5	100
Não	36	74	11	0	121
%	29,8	61,2	9,1	0	100
					161

Fonte: Elaboração própria (2018)

No que se refere aos filhos, segundo Wilson e Musick (1999), outro fator que impulsiona a participação dos voluntários é a presença de crianças no domicílio. E na análise comparativa entre a prática do voluntariado e o quantitativo de filhos, apurou-se na amostra que a maioria têm filhos, tanto entre os voluntários como os não voluntários (Tabela 6). Deduz-se, assim, que o quantitativo de filhos não aparenta ser um fator impeditivo na tomada de decisão para atuar no voluntariado.

Tabela 6: Distribuição em relação aos filhos

Questão	Quantidade de filhos				
	Nenhum	1 filho	2 filhos	Mais de 2 filhos	Total
<b>Atualmente, você realiza alguma atividade voluntária?</b>					
Sim	16	6	14	4	40
%	40	15	35	10	100
Não	48	36	26	11	121
%	39,7	29,8	21,5	9,1	100
					161

Fonte: Elaboração própria (2018)

Para Wilson e Musick (1999, p. 164), “a educação é também um poderoso preditor de voluntariado”. Dessa forma, procurou-se averiguar a relação entre a prática do voluntariado e o grau de escolaridade dos participantes e constatou-se que a maior parte dos TAEs voluntários (72,5%) têm pós-graduação completa (especialização, mestrado ou doutorado).

O nível de instrução elevado entre os voluntários foi também destaque na pesquisa nacional e enfatizou-se que a razão pode ser por conta dos indivíduos com nível superior terem mais acesso à informação, bem como maior conscientização em relação aos demais (IBGE, 2018). Outros estudos também revelaram que o voluntariado aumenta de acordo com o nível educacional, logo, percebe-se que os indivíduos com o grau de escolaridade superior estão mais propensos a serem voluntários (BUSSELL; FORBES, 2002; MATSUBA; HART; ATKINS, 2007; MARQUES, 2016).

Estes resultados, no entanto, reforçam a percepção que se tem do voluntariado ser exclusividade dos bem-educados (UNV, 2011). Fato que a própria ONU tenta contestar ao afirmar que “uma pesquisa empírica em expansão indica que o voluntariado é predominante entre as pessoas de salários mais baixos que se engajam no trabalho voluntário para se beneficiar e ajudar suas comunidades” (UNV, 2011, p. 30).

Fazendo um paralelo entre o que foi exposto pela ONU e os resultados obtidos na presente pesquisa, os dados podem ter divergido, principalmente, em razão da amostra pesquisada ser formada por servidores públicos, que precisam ter no mínimo o ensino médio para poderem assumir o cargo público, e após o ingresso na admi-

nistração pública, existem os incentivos de qualificação para que os mesmos possam progredir na carreira.

Tabela 7: Distribuição em relação ao grau de escolaridade

Grau de escolaridade	Atualmente, você realiza alguma atividade voluntária?		
	Sim	Não	
Ensino superior incompleto	2	8	
%	5	6,6	
Ensino superior completo	2	17	
%	5	14	
Pós-graduação incompleta	7	15	
%	17,5	12,4	
Pós-graduação completa	29	81	
%	72,5	66,9	
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>121</b>	<b>161</b>

Fonte: Elaboração própria (2018)

Outra questão a ser analisada é sobre a religiosidade, pois é sabido que a religião influenciou no início do voluntariado no Brasil e continua sendo o principal motivador deste tipo de atividade no país (CAVALCANTE, 2016). Na amostra em estudo, averiguou-se a relação da prática do voluntariado com a frequência com que praticam e vivenciam atividades religiosas e a importância da religião na vida dos participantes.

O resultado encontrado demonstrou que os TAEs voluntários possuem média maior em ambos os questionamentos em comparação com os não voluntários, ou seja, a frequência com que participam de atividades religiosas teve média 3,63 (D.P. = 1,40), em uma escala de cinco pontos, variando de “muito baixa” a “muito alta” e a importância da religião em suas vidas obteve média 4,15 (D.P. = 1,31), também em uma escala de cinco pontos, que variava de “nada importante” a “extremamente importante” (Tabela 9). O teste de Mann-Whitney indicou diferenças significativas na prática do voluntariado em relação à participação em atividade religiosa e à importância da religião, no sentido de que quanto maior o sentimento religioso, maior a frequência dos indivíduos em ações voluntárias.

Tabela 8: Distribuição em relação à religiosidade

<b>Atualmente, você realiza alguma atividade voluntária?</b>		<b>Frequência que pratica a religião</b>	<b>Importância da religião</b>
Sim	Média	3,63	4,15
	D.P.	1,41	1,31
Não	Média	2,91	3,83
	D.P.	1,18	1,26

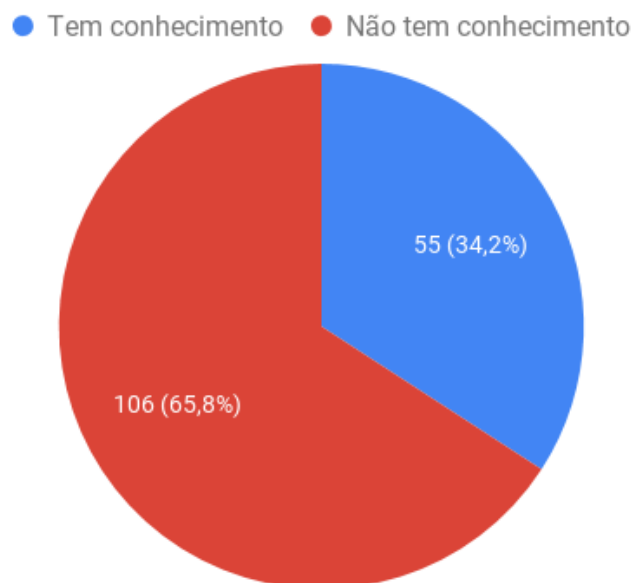
Fonte: Elaboração própria (2018)

Os dados confirmam o entendimento de que o voluntariado é, normalmente, associado à religião, uma vez que ambos estão pautados em valores. Vários estudos demonstram que as pessoas que têm maior envolvimento religioso apresentam maior probabilidade de se voluntariar (PENNER, 2002; MATSUBA; HART; ATKINS, 2007; UNV, 2011). Já foi analisado neste estudo que a maior incidência do voluntariado é através de organizações sociais, justamente por conta deste ambiente favorecer este tipo de atividade. E a igreja foi uma das organizações citadas, visto que as religiões atestam os benefícios da doação como forma de justiça e caridade, bem como de auto-realização e têm o trabalho voluntário como uma característica a ser encorajada entre os seus membros (UNV, 2011).

### 4.3 POSICIONAMENTO SOBRE O VOLUNTARIADO

Apurou-se dentre a amostra de TAEs da Univasf que, 65,8% dos participantes não têm conhecimento sobre o Decreto nº 9.149/2017, que cria o Programa Nacional de Voluntariado (PNV) e institui o Prêmio Nacional de Voluntariado. Esse resultado evidenciou que, mesmo entre os TAEs que também é público-alvo, o decreto não está propagado, visto que a maioria não tem conhecimento sobre o mesmo. Esta é uma questão relevante que o governo federal deve levar em consideração, porque a falta de informação e divulgação sobre o decreto pode comprometer a efetividade da política de criação do PNV.

Figura 5: Distribuição da amostra quanto ao conhecimento sobre o Decreto nº 9.149/2017



Fonte: Elaboração própria (2018).

Em virtude dos problemas sociais apresentados nos últimos tempos e por conta dos índices elevados de desemprego, os responsáveis pelas políticas públicas passaram a prestar mais atenção na importância do voluntariado dentro do contexto social (SARDINHA, 2011). Dessa maneira, diversas políticas e leis foram implantadas pelos governos, principalmente, a partir do ano de 2001 quando foi estabelecido o Ano Internacional do Voluntariado pela ONU (UNV, 2011).

Seguindo a tendência de outros países, o Brasil adotou política pública voltada para o encorajamento do trabalho voluntário entre os cidadãos e a própria administração pública, bem como para a proteção dos direitos dos voluntários, através da implementação do PNV, colaborando, assim, para a consolidação de uma cultura de engajamento cívico no país.

Quanto às políticas públicas, os participantes foram questionados se a implantação do PNV, juntamente com o incentivo oficial da administração pública federal para a participação dos servidores públicos no voluntariado, é uma política pública importante e a média das respostas foi de 3,92, para tanto, foi usada uma escala de cinco pontos, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”.

Para Bussell e Forbes (2002), os governos passaram a criar iniciativas de desenvolvimento do voluntariado e a incluir nas políticas públicas, após o reconhecimento do valor do tempo de voluntariado, assim como, dos benefícios que podem advir para os indivíduos. Dessa maneira, em virtude da pertinência do voluntariado, este foi incluído entre as políticas de desenvolvimento nacional e resultou na regula-



mentação da atividade por meio da promulgação do Decreto nº 9.149/2017 (VITALIS, 2015).

Assim, nota-se que, embora o decreto não seja do conhecimento de boa parte da amostra, os servidores públicos são tendentes a concordar que o incentivo ao voluntariado é uma política pública relevante, significando que, para os pesquisados, foi acertado incluir o desenvolvimento do voluntariado nacional na pauta da agenda política do governo federal.

Isso denota que os TAEs, mesmo a maioria não atuando como voluntário, estão propensos a perceber o voluntariado de forma positiva, uma vez que, ao serem indagados se consideravam o voluntariado uma prática essencial para promoção do bem-estar social, a média das respostas foi 4,07, em escala de cinco pontos, variando entre “totalmente desnecessária” a “totalmente necessária”.

É notório que o estado de bem-estar social e, inclusive, o desenvolvimento comunitário dependem do setor voluntário e este agrega valor às comunidades em que atua (BUSSELL; FORBES, 2002). Através do voluntariado é possível o exercício da cidadania, sendo uma forma de pertencer a uma coletividade, de se importar com os outros e, assim, contribuir com o bem-estar de toda uma comunidade (VITALIS, 2015).

Deduz-se, com base no resultado obtido que, os TAEs pesquisados percebem o voluntariado como um fenômeno necessário para o desenvolvimento social e uma forma de participação no contexto da comunidade em que se vive. E este é um resultado promissor, visto que o reconhecimento da importância do voluntariado já é um primeiro passo para o desenvolvimento de incentivos a esta prática.

E sendo o voluntariado uma oportunidade de atuação direta dos servidores públicos na comunidade local, os mesmos são tendentes a concordar que a participação em ações voluntárias valoriza a categoria perante a sociedade, já que, ao serem questionados, a média dos participantes foi de 3,95, com mesma escala das demais variáveis apresentadas, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”.

Em uma época que o servidor público tem cada vez mais reduzido seu espaço, principalmente, em razão do senso comum de que a categoria é formada por trabalhadores obsoletos e ineficientes (RIBEIRO; MANCEBO, 2013), faz-se necessário desenvolver ações que possam melhorar a sua imagem diante da população e, de acordo com a pesquisa, o voluntariado pode servir como uma ponte de mediação.

Em resumo, Vitalis (2015, p. 81) entende que, “no contexto histórico atual, em que prevalece o descrédito para com o público e o político, o ressurgimento de sociedades conscientes e responsáveis, na busca por uma repolitização, e consequentemente, por que não dizer, de uma cidadania ativa”, permite que as organizações pú-

blicas e os próprios servidores públicos tenham a sua reputação restabelecida frente à sociedade através do desenvolvimento de ações de voluntariado.

Além disso, os TAEs concordam que a prática do voluntariado também agrega valor ao desenvolvimento pessoal do servidor público, posto que a média dos respondentes foi de 4,32, na escala de cinco pontos, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”.

Estudos comprovam que o voluntariado pode ser visto como fonte de enriquecimento e expansão das referências e valores individuais, pois, embora os voluntários não sejam remunerados, estes são favorecidos com a valorização pessoal através do acúmulo de experiências (SARDINHA, 2011). E conforme Ribeiro e Mancebo (2013, p. 206) esta “pode ser uma significativa oportunidade de desenvolvimento das potencialidades humanas, atuando como fonte de autorrealização, de autoestima, de experiências psicossociais e de sentido de vida”. Resultando em uma satisfação que, muitas vezes, o trabalho remunerado não pode oferecer.

O trabalho voluntário tem esta característica de promover, aos voluntários, novas experiências de aprendizagem, proporcionando um melhor entendimento sobre o mundo e a sociedade em geral. Dessa maneira, pessoas costumam participar de serviços voluntários com a intenção de obter benefícios de autodesenvolvimento, bem como de conhecimento (PEREIRA; CAPPELLE; REZENDE, 2017). Por sua vez, este entendimento coaduna com o posicionamento dos TAEs voluntários que elegeram a satisfação pessoal como um dos principais benefícios do voluntariado.

Assim, observa-se que os TAEs pesquisados concordam que a prática do voluntariado agrega valor ao desenvolvimento pessoal do servidor público, isto é, além de perceberem o voluntariado como uma prática essencial para o bem-estar da coletividade, também entendem que os benefícios podem ser pessoais, de autodesenvolvimento.

E quanto a possibilidade do voluntariado agregar valor ao desenvolvimento profissional do servidor público, a média dos TAEs foi de 3,93, na mesma escala de cinco pontos, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”.

Conforme analisado anteriormente, existe o entendimento de que é possível obter benefícios com o voluntariado, nesse sentido, Vitalis (2015, p. 84) evidencia que:

A atuação “desinteressada” do indivíduo voluntário, interpreta-se como um desinteresse financeiro ou de recebimento de algum benefício material direto ou atendimento de um interesse ilegítimo, uma vez que, obviamente, o ser humano sempre age motivado por algo, e, no caso da atuação voluntária, é evidente que há um interesse subjacente, que pode ser o aprendizado, a profissionalização, a experiência, o desen-

volvimento interpessoal, ou mesmo o sentir-se útil ao próximo e à sociedade.

Logo, alguns estudos apresentaram a perspectiva de desenvolvimento profissional e curricular como o interesse predominante entre os voluntários pesquisados (RAMOS, 2012; PEREIRA; CAPPELLE; REZENDE, 2017). De acordo com estudo apresentado por Marques (2016, p. 24), “é evidenciada a importância do papel do voluntariado para equacionar soluções no combate de problemas sociais emergentes, podendo tornar-se numa mais-valia na obtenção de emprego ou na criação de novas oportunidades de empregabilidade”. Demonstrando que é possível, através do voluntariado, melhorar o capital social e humano, contribuindo para que os indivíduos possam obter novas competências e preparar-se para as mudanças no mercado de trabalho.

Confirmando esta percepção, Bussell e Forbes (2002) declaram que o trabalho voluntário permite, ao voluntário, o desenvolvimento de habilidades que podem ser úteis para uma futura carreira, ou até mesmo, para obtenção de emprego ou obtenção de créditos acadêmicos. O voluntariado, portanto, propicia o desenvolvimento da rede de relacionamentos e contatos profissionais, além de proporcionar aprendizado em diversas áreas para os voluntários (MASCARENHAS; ZAMBALDI; VARELA, 2013; REGO; ZÓZIMO; CORREIA, 2017).

Com base na análise apresentada, nota-se que, entre os TAEs participantes da amostra, na Univasf, também existe a tendência em concordar que a prática do voluntariado pode agregar valor ao desenvolvimento profissional dos servidores públicos, possibilitando, assim, o desenvolvimento de outros aprendizados além dos conhecimentos técnicos da administração pública, trazendo benefícios para a carreira dos mesmos, e, conseqüentemente, servindo na melhoria da prestação dos serviços públicos.

Todavia, ao serem questionados sobre se a sua atuação no serviço público incentiva à prática de atividades voluntárias, a média dos respondentes foi de 2,92, na mesma escala de cinco pontos, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”.

Sabe-se que a promoção de atividades voluntárias resulta em benefícios para a própria organização, através da melhoria na sua imagem, na moral e produtividade dos funcionários, assim como para os funcionários, ao permitir que os mesmos possam envolver-se e aprender com outras organizações, facilitando a sua vida profissional (BUSSELL; FORBES, 2002). Nesse quesito, a Univasf encontra-se aquém dos resultados divulgados em pesquisas sobre voluntariado, posto que a média dos respondentes foi baixa, constatando-se, assim, que os TAEs discordam que o seu ambi-

ente de trabalho o estimulem à participação em atividades voluntárias.

Com base no posicionamento anterior, a população estudada concorda que a Univasf deve adequar-se à proposta do decreto supracitado, desenvolvendo ações para incentivar e envolver os servidores públicos em projetos de extensão em prol da comunidade local. Visto que, ao serem inquiridos, a média dos participantes foi de 4,07, também em uma escala de cinco pontos, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”.

Para Bussell e Forbes (2002), o desenvolvimento de programas de voluntários entre funcionários pode ser percebido como intervenções positivas que têm muito a oferecer tanto aos empregados como aos empregadores e é uma forma de participação social que deve ser estimulada por todos, inclusive pelo Estado, como meio de fortalecer o sentimento de responsabilidade social (VITALIS, 2015).

E em se tratando das universidades, segundo Ribeiro e Magalhães (2014, p. 144):

A gestão democrática compartilhada e socialmente responsável pode ser uma das principais estratégias para firmar esses compromissos. Para alcançar os objetivos implícitos na missão, a universidade precisa contar com as pessoas, o principal recurso e o maior potencial de uma instituição. Quando a universidade pode contar com as pessoas, os recursos financeiros quase sempre vêm como consequência.

Sendo a Univasf uma universidade, esta deve cumprir com sua a responsabilidade social e, sendo pública, a instituição em evidência ainda fica responsável por contribuir para o desenvolvimento do voluntariado, conforme o Decreto 9.149/2017, devendo envolver o seu pessoal neste tipo de atividade.

Assim, baseado no resultado alcançado na pesquisa, nota-se que a instituição tem o apoio dos TAEs no atendimento dos imperativos legais e sociais e a IFES, adequando-se ao decreto, obterá resultados favoráveis para o desenvolvimento do voluntariado. Dessa maneira, foram expostos, de forma geral, os posicionamentos dos TAEs face ao voluntariado que serão apresentados na Tabela 9.

Tabela 9: Médias do posicionamento geral sobre o voluntariado

Posicionamento	Média	D.P.
A implantação do PNV, com o incentivo para os servidores públicos, é uma política pública importante.	3,92	1,01
Você considera o voluntariado uma prática essencial para a promoção do bem-estar social?	4,07	0,94
A participação em atividades voluntárias valoriza o servidor público perante a sociedade.	3,95	1,01
A prática do voluntariado agrega valor ao desenvolvimento pessoal do servidor público.	4,32	0,91
A prática do voluntariado agrega valor ao desenvolvimento profissional do servidor público.	3,93	1,00
A Univasf deve adequar-se à proposta do decreto presidencial com ações para incentivar e envolver os servidores públicos em atividades voluntárias.	4,07	1,03
Minha atuação no serviço público me incentiva a uma ação voluntária.	2,92	1,17

Fonte: Elaboração própria (2018)

Quanto à idade, nas análises de correlação a partir do teste de Spearman não foram detectadas correlações significativas entre a idade e as variáveis relacionadas ao posicionamento dos TAEs face ao voluntariado.

E quanto ao sexo dos participantes, foi comparada também esta dimensão em função do posicionamento sobre voluntariado e o resultado do teste de *Mann-Whitney* indicou diferença significativa para o posicionamento sobre o voluntariado agregar valor ao desenvolvimento pessoal e ao desenvolvimento profissional do servidor público. Mais especificamente, o sexo feminino teve média 4,43 (D.P. = 0,93) e média 4,10 (D.P. = 1,00), respectivamente. Enquanto o sexo masculino apresentou médias 4,16 (D.P. = 0,87) e 3,69 (D.P. = 0,97), na devida ordem.

Cumprir destacar que o sexo feminino obteve maiores médias em ambos os posicionamentos, enfatizando que as mulheres percebem mais o voluntariado como uma oportunidade de crescimento tanto pessoal, de autodesenvolvimento, como também profissional, uma vez que, como já foi enfatizado, o voluntariado pode ser visto como atividade vantajosa para terceiros e para o próprio voluntário (MARQUES, 2016).

Por fim, foi analisada a prática ou não do voluntariado em função do posicionamento face o voluntariado e o resultado do teste de *Mann-Whitney* indicou diferença significativa para o entendimento do voluntariado como uma prática essencial para promoção do bem-estar social e para a compreensão se a atuação no serviço público incentiva a uma ação voluntária. Notadamente, os TAEs que são voluntários obtiveram médias de 4,45 (D.P. = 0,85) e 3,30 (D.P. = 1,18), respectivamente. Enquanto, os TAEs não voluntários apresentaram médias 3,95 (D.P. = 0,94) e 2,79 (D.P. = 1,15), nessa

ordem.

Como os voluntários obtiveram maiores médias, evidencia-se que os mesmos apresentam maior percepção do voluntariado e, conseqüentemente, da sua importância para a promoção do bem-estar social. Além de, também, perceberem mais as oportunidades de incentivos em seus ambientes de trabalho.

Entre as três categorias dos TAEs, que não estão praticando voluntariado na atualidade, a saber: os que foram voluntários há menos de 5 anos, os que foram voluntários há mais de 5 anos e os que nunca foram voluntários, foi realizado o teste de *Kruskal-Wallis*, ANOVA não-paramétrica, comparando entre elas o posicionamento sobre o voluntariado. O resultado do teste sinalizou diferenças significativas em seis dos sete questionamentos sobre o voluntariado, conforme a Tabela 10, e apontou, ainda, que, os TAEs que foram voluntários há menos de 5 anos, possuem maiores médias em relação às demais categorias.

Tabela 10: Médias dos TAEs não voluntários em relação ao posicionamento sobre o voluntariado

Posicionamento		Você já participou de atividades voluntárias?		
		Sim, fui voluntário há menos de 5 anos	Sim, fui voluntário há mais de 5 anos	Não, nunca fui voluntário
A implantação do PNV, com o incentivo para os servidores públicos, é uma política pública importante.	Média	4,25	3,84	3,68
	D.P.	1,01	1,07	0,94
Você considera o voluntariado uma prática essencial para a promoção do bem-estar social?	Média	4,36	3,73	3,89
	D.P.	0,87	1,02	0,87
A participação em atividades voluntárias valoriza o servidor público perante a sociedade.	Média	4,29	3,73	3,89
	D.P.	1,05	1,05	0,93
A prática do voluntariado agrega valor ao desenvolvimento pessoal do servidor público.	Média	4,57	4,08	4,25
	D.P.	0,92	1,04	0,86
A prática do voluntariado agrega valor ao desenvolvimento profissional do servidor público.	Média	4,18	3,68	3,98
	D.P.	1,02	1,00	0,94
A Univasf deve adequar-se à proposta do decreto presidencial com ações para incentivar e envolver os servidores públicos em atividades voluntárias.	Média	4,54	3,86	3,96
	D.P.	0,58	1,13	0,99

Fonte: Elaboração própria (2018)

Para identificar exatamente entre quais categorias as diferenças seriam significativas, foram rodados alguns testes U de *Mann-Whitney*, para comparar dois a dois cada categoria dos que não estão praticando atividades voluntárias. As primeiras categorias analisadas foram dos que já foram voluntários há menos de 5 anos e dos que já foram voluntários há mais de 5 anos.

O resultado do teste de *Mann-Whitney* destacou diferenças significativas em cinco dos sete questionamentos sobre o voluntariado, conforme a Tabela 11.

Tabela 11: Médias dos posicionamento dos TAEs que já foram voluntários há menos de 5 anos e dos que já foram voluntários há mais de 5 anos

Posicionamento		Você já participou de atividades voluntárias?	
		Sim, fui voluntário há menos de 5 anos	Sim, fui voluntário há mais de 5 anos
Você considera o voluntariado uma prática essencial para a promoção do bem-estar social?	Média	4,36	3,73
	D.P.	0,87	1,02
A participação em atividades voluntárias valoriza o servidor público perante a sociedade.	Média	4,29	3,73
	D.P.	1,05	1,05
A prática do voluntariado agrega valor ao desenvolvimento pessoal do servidor público.	Média	4,57	4,08
	D.P.	0,92	1,04
A prática do voluntariado agrega valor ao desenvolvimento profissional do servidor público.	Média	4,18	3,68
	D.P.	1,02	1,00
A Univasf deve adequar-se à proposta do decreto presidencial com ações para incentivar e envolver os servidores públicos em atividades voluntárias.	Média	4,54	3,86
	D.P.	0,58	1,13

Fonte: Elaboração própria (2018)



As próximas categorias examinadas foram dos que já foram voluntários há menos de 5 anos e dos que nunca foram voluntários. O resultado obtido através do teste U de *Mann-Whitney* indicou diferenças significativas em cinco dos sete questionamentos sobre o voluntariado, conforme a Tabela 12.

Tabela 12: Médias do posicionamento dos TAEs que já foram voluntários há menos de 5 anos e dos que nunca foram voluntários

Posicionamento		Você já participou de atividades voluntárias?	
		Sim, fui voluntário há menos de 5 anos	Não, nunca fui voluntário
A implantação do PNV, com o incentivo para os servidores públicos, é uma política pública importante.	Média	4,25	3,68
	D.P.	1,01	0,94
Você considera o voluntariado uma prática essencial para a promoção do bem-estar social?	Média	4,36	3,89
	D.P.	0,87	0,87
A participação em atividades voluntárias valoriza o servidor público perante a sociedade.	Média	4,29	3,89
	D.P.	1,05	0,93
A prática do voluntariado agrega valor ao desenvolvimento pessoal do servidor público.	Média	4,57	4,25
	D.P.	0,92	0,86
A Univasf deve adequar-se à proposta do decreto presidencial com ações para incentivar e envolver os servidores públicos em atividades voluntárias.	Média	4,54	3,96
	D.P.	0,58	0,99

Fonte: Elaboração própria (2018)

Na análise entre as categorias dos que já foram voluntários há mais de 5 anos e dos que nunca foram voluntários, com base no resultado do teste de *Mann-Whitney*, não foi encontrada nenhuma diferença significativa entre as mesmas.

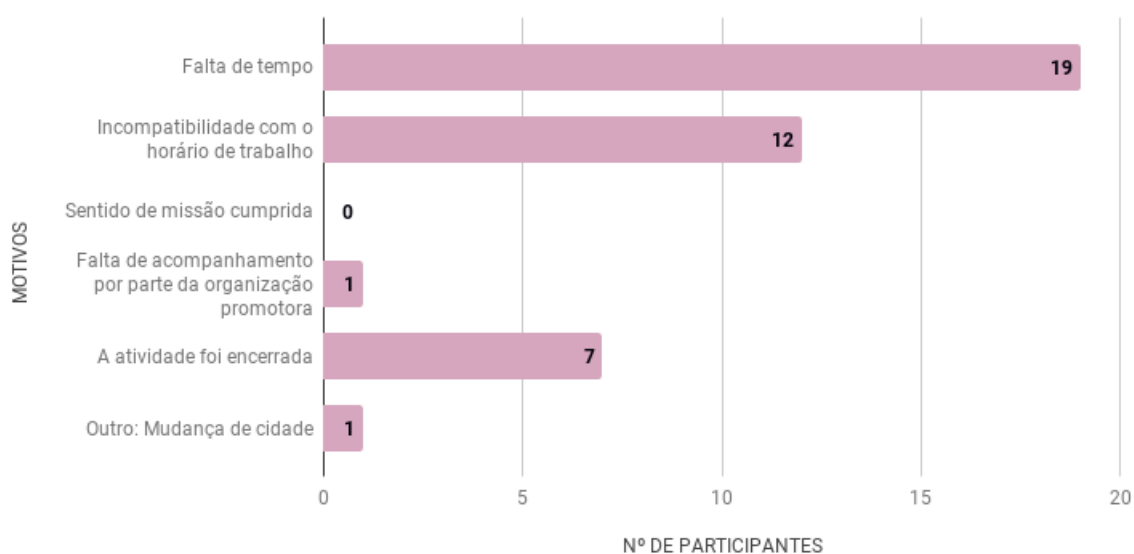
Conclui-se, portanto, que só houve diferenças significativas quando foram analisados os dados dos TAEs que foram voluntários há menos de 5 anos com as demais categorias, evidenciando que o lapso temporal influenciou bastante no posicionamento dos participantes. Uma vez que, o entendimento dos que foram voluntários há menos de 5 anos tende a ficar mais próximo dos que são voluntários e difere, significativamente, em alguns pontos, dos TAEs que foram voluntários há mais de 5 anos e dos que nunca foram voluntários, enquanto que estas duas últimas categorias não apresentam diferenças significativas entre si.

#### 4.3.1 Desafios e incentivos à prática do voluntariado

Inicialmente, não havia conhecimento prévio sobre o quantitativo de TAEs envolvidos com o voluntariado, bem como, daqueles que não estavam vinculados a esta prática. Ainda assim, a expectativa era de que houvesse um maior número de servidores públicos que não participavam de atividades voluntárias. Dessa maneira, estabeleceu-se desde o princípio, nos objetivos do estudo, que seriam analisados os entraves relacionados à atuação voluntária, visto que é questão importante a ser discutida no âmbito do voluntariado.

Consoante confirmação do resultado da pesquisa, observou-se entre os TAEs que foram voluntários há menos de 5 anos, os motivos para interrupção da prestação do serviço voluntário, conforme demonstrado na Figura 6.

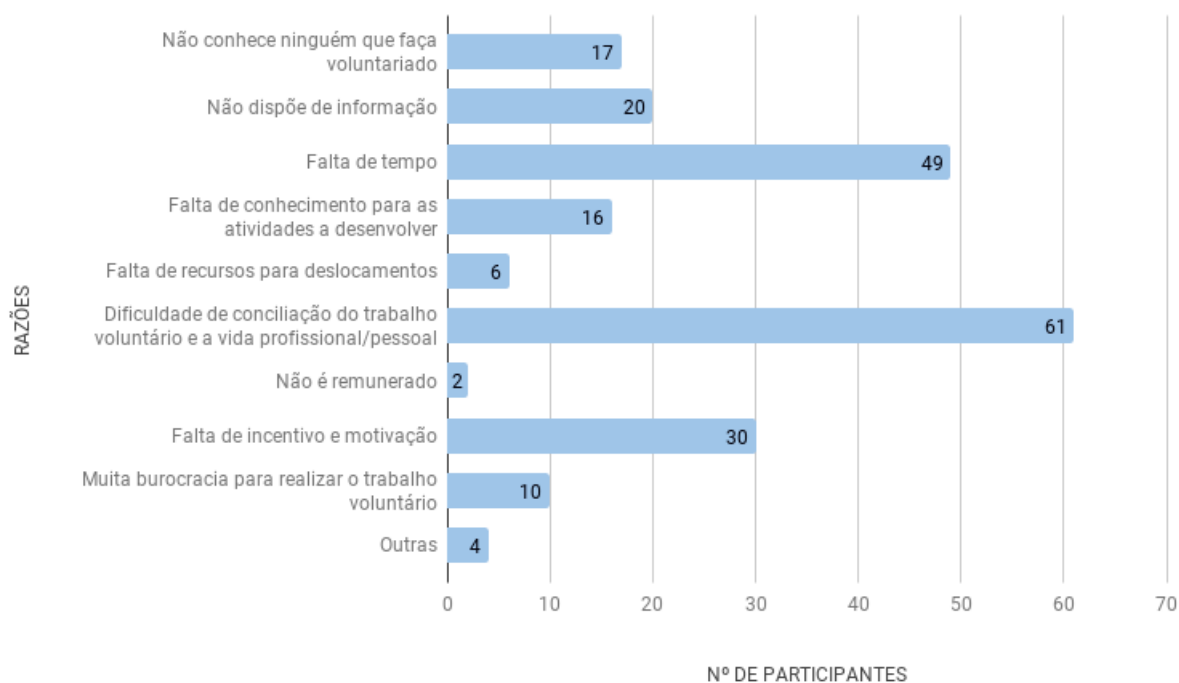
Figura 6: Motivos para deixar de ser voluntário entre os TAEs que já foram voluntários há menos de 5 anos



Fonte: Elaboração própria (2018).

Enquanto, na Univasf, entre os TAEs que fizeram voluntariado há mais de 5 anos e os que nunca fizeram voluntariado, verificou-se as seguintes razões que dificultam a tomada de decisão para realizar atividades voluntárias, conforme a Figura 7. Cabe frisar que, na categoria Outros foram incluídos: má utilização do voluntariado para promoção pessoal; considerar que o voluntariado é uma forma de delegação de responsabilidade do poder público para atender algumas demandas; problemas de saúde e no momento tem outras prioridades.

Figura 7: Razões que dificultam o voluntariado entre os TAEs que já foram voluntários há mais de 5 anos e dos que nunca foram voluntários



Fonte: Elaboração própria (2018).

Nota-se que, a percepção sobre os motivos impeditivos para a prática do voluntariado não difere muito entre os participantes que foram voluntários há menos de 5 anos e os que foram voluntários há mais de 5 anos ou nunca foram voluntários.

E com relação às causas escolhidas, a falta de tempo, a incompatibilidade com o horário de trabalho e a dificuldade de conciliar o trabalho voluntário com a vida profissional e/ou pessoal foram bastante destacadas pelos TAEs que não estão atuando como voluntários, demonstrando que a disponibilidade de tempo ainda é um fator determinante para o voluntariado, principalmente, por este ser considerado um recurso escasso (PEREIRA, 2015).

Como é sabido, o voluntário é o indivíduo que, de forma espontânea, dispõe de parte do seu tempo para realizar atividades voluntárias em função do bem-estar social (MARQUES, 2016). Com efeito, a prática do voluntariado requer dedicação de tempo e custos para os voluntários, significando que algumas atividades e relações sociais ficarão limitadas em razão do tempo despendido nas atividades voluntárias (MARQUES, 2016), conforme esclarecido por Pereira (2015, p. 20):

O voluntariado é uma atividade que consome tempo e que, daí, certa-

mente concorre com outras atividades humanas igualmente consumidoras de tempo. Não restarão dúvidas que o tempo afeto a atividades de voluntariado deverá ser compensado por menos horas devotadas a pelo menos uma das alternativas: trabalho remunerado, lazer, trabalho doméstico ou, em último caso, às horas de descanso.

É importante destacar, segundo Bussell e Forbes (2002), que, em alguns casos, o nível de compromisso dos indivíduos com o voluntariado pode ser baixo, justamente, em virtude dos conflitos que se desenvolvem entre a prática do voluntariado, o trabalho remunerado e, principalmente, os compromissos familiares.

Neste sentido, Bussell e Forbes (2002) apresentaram estudo demonstrando diferenças significativas no status de emprego entre os voluntários, constatando que os indivíduos que trabalhavam a tempo parcial eram mais propensos a se voluntariar do que aqueles que não trabalhavam ou trabalhavam em tempo integral.

Em se tratando dos TAEs da Univasf, o resultado auferido pode ser justificado em virtude da jornada de trabalho de 8 horas diárias a que os mesmos estão submetidos, conforme a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990. E o trabalho em tempo integral significa que a maior parte do dia será utilizada, exclusivamente, para atender as atribuições e as demandas do cargo público a que está vinculado.

Assim, é compreensível que os mesmos tenham alegado a falta de tempo para suspender ou nunca ter participado de atividades voluntárias, visto que podem estar em conflito, como sugerido por Bussell e Forbes (2002), e não estão conseguindo conciliar a vida profissional e pessoal com o voluntariado, principalmente, levando em consideração que a maioria dos participantes são casados e têm filhos.

Outro motivo muito escolhido pelos participantes, que foram voluntários há mais de 5 anos ou nunca foram voluntários, foi a falta de incentivo e motivação. Considerando que os indivíduos possuem recursos finitos para se dedicar às organizações (BUSSELL; FORBES, 2002), como foi percebida a falta de tempo entre os TAEs, é imprescindível que haja a gestão de voluntários tanto para o recrutamento como também para a retenção dos mesmos.

E a questão fundamental, que pode determinar o êxito das organizações, é ter a compreensão dos motivos de seu grupo-alvo de voluntários (BUSSELL; FORBES, 2002). Especialmente, devido às mudanças ambientais, em que há aumento de organizações e diminuição no quantitativo de voluntários, as organizações devem focar na motivação e procurar oferecer algo especial para seus próprios membros, atendendo as necessidades individuais (BUSSELL; FORBES, 2002; CAVALCANTE, 2016).

A motivação tem sido objeto de vários estudos, justamente, por conta dos voluntários apresentarem diversos motivos para sua adesão, e estes influenciarem no comportamento dos mesmos (PEREIRA; CAPPELLE; REZENDE, 2017). E os moti-

vos variam desde razões altruístas, empatia e crenças, até a procura por novas experiências de aprendizagem, conhecimento e melhora curricular (PEREIRA; CAPPELLE; REZENDE, 2017).

Como é perceptível, incentivar a atividade voluntária é uma ação complexa e é considerada um desafio pelas organizações, como afirma Vitalis (2015, p. 86), ao tratar do voluntariado no Brasil, “o grande desafio da atualidade não é, pois, legislativo, mas sim de se encontrarem meios de estimular a prática do voluntariado como exercício da cidadania ativa, em prol do atendimento das necessidades coletivas a partir da participação da própria sociedade, ensejando maior coesão social”.

No contexto dos TAEs que foram voluntários há mais de 5 anos ou nunca foram voluntários, o resultado da falta de incentivo e motivação relaciona-se com os resultados do presente estudo quanto ao posicionamento sobre o voluntariado, onde os mesmos não consideram que a sua atuação no setor público incentiva a práticas voluntárias. No entanto, são tendentes a considerar a implantação do Programa Nacional de Voluntariado uma política pública importante, assim como, são propensos a considerar que a Univasf deve adequar-se aos normativos legais e implementar ações de incentivo ao voluntariado.

Inclusive, ao serem questionados sobre o seu nível de motivação para atuarem como voluntários no futuro, a média dos participantes que foram voluntários há mais de 5 anos foi de 3,49 (D.P. = 0,96), enquanto que os que nunca foram voluntários tiveram média 3,23 (D.P. = 0,99), em uma escala de cinco pontos que variava de “muito desmotivado” a “muito motivado”, ambos os resultados ficaram próximos de motivado. Cabe enfatizar que o teste de Mann-Whitney demonstrou que não há diferença significativa entre esses dois grupos analisados.

Quanto aos TAEs que foram voluntários há menos de 5 anos, estes ao serem inquiridos sobre o seu nível de motivação para voltar a atuar como voluntários futuramente, a média dos participantes foi 3,82 (D.P. = 0,86), na mesma escala de cinco pontos que variava entre “muito desmotivado” a “muito motivado”. Observa-se que este resultado ficou mais próximo de motivado do que os grupos anteriores, demonstrando que o lapso temporal influencia no comportamento dos participantes que foram voluntários a menos de 5 anos.

Assim, em relação aos TAEs, compete à Univasf, no cumprimento do decreto presidencial, aproveitar a concordância dos servidores públicos com a implantação do PNV e procurar ajustar as ações de incentivo ao voluntariado às motivações dos TAEs, motivações estas que serão exploradas através do Inventário de Funções do Voluntariado - IFV, no tópico 4.4.

No quesito dos incentivos, levando em consideração que é objetivo do PNV

estabelecer os meios para que se estimulem, dentro de seus espaços organizacionais, a prática do voluntariado, o próprio governo federal designou, no Decreto 9.149/2017, algumas possibilidades de utilização das horas de trabalho voluntário no âmbito da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional, para contribuir com maior adesão dos cidadãos, inclusive dos servidores públicos.

Estabeleceu-se as seguintes possibilidades nos artigos 13 e 17 do supracitado decreto, a saber: (a) utilização das horas de trabalho voluntário como critério de desempate em concursos públicos, (b) utilização em processos internos de promoção nas carreiras, (c) utilização em programas educacionais fomentados pelo Poder Público Federal e nos programas educacionais de ensino federal, estadual, municipal e distrital, e (d) utilização da licença para capacitação integral ou parcialmente para a realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços desta natureza tanto no Brasil quanto no exterior.

Além dos incentivos propostos pelo governo, uma vez que são exemplificativos, foram sugeridos mais estímulos neste estudo para verificar o posicionamento dos TAEs quanto a esta temática. Inclusive, na categoria Outros (Figura 8), foram incluídos pelos participantes: ser útil/acreditar que o voluntariado deva ocorrer pelo simples compromisso de ajudar ao próximo, sem incentivos (2 participantes), receber um percentual de horas de descanso em relação ao quantitativo de horas realizadas em atividades voluntárias (1 participante), taxas de juros menores nas linhas de crédito dos bancos públicos (1) e não sabe opinar/ não tem muito conhecimento (3 participantes).

Figura 8: Incentivos para o voluntariado



Fonte: Elaboração própria (2018).

De acordo com a Figura 8, a maioria dos participantes optou pela redução

do expediente de trabalho nos dias de ações voluntárias como o principal incentivo. Consta-se que esta colocação dos TAEs está em concordância com o posicionamento dos mesmos quando apresentaram a falta de tempo e a incompatibilidade com o horário de trabalho como entraves para a prática do voluntariado.

Conforme posicionamento de Bussell e Forbes (2002), muitas pessoas afirmam que gostariam de ser voluntárias, mas não podem participar devido aos compromissos de trabalho. Dessa maneira, estudos na área empresarial apontam que, com o intuito de aumentar o quantitativo de voluntários, empresas estão permitindo que os funcionários tenham tempo de folga, sendo remunerado ou não, para participar de ações voluntárias na comunidade (BUSSELL; FORBES, 2002).

Nesse sentido, o UNV (2011) ao estabelecer a viabilidade do voluntário ser reembolsado, destaca a possibilidade das ações de voluntariado serem realizadas com salário, “tais como quando o voluntariado ocorre no horário comercial, desde que o empregado não receba um incentivo financeiro adicional. É compreensível que, nesses casos, a empresa está voluntariamente abrindo mão do horário de trabalho do empregado” (UNV, 2011, p. 22). Repara-se que a inclusão do voluntariado dentro de um programa corporativo, realizado no horário de expediente, evidencia a responsabilidade social da própria instituição.

A partir desse entendimento, estudo realizado por Bussell e Forbes (2002, p. 249) identificou duas categorias distintas de voluntariado, que estão contribuindo para o aumento do voluntariado, a saber:

Voluntariado Apoiado pelo Empregador tende a ser liderado por funcionários, geralmente no próprio tempo do empregado, não remunerado, incentivado e apoiado pelo empregador, mas não é obrigatório. Já o Envolvimento Dirigido pelo Empregador é conduzido pelo próprio empregador, em tempo de trabalho com projetos escolhidos para atender às necessidades da organização e usado como uma ferramenta de desenvolvimento pessoal. Ambos os tipos de trabalho voluntário estão aumentando com uma pesquisa estimando a participação no Reino Unido por cerca de 15.000 organizações.<sup>1</sup>

Assim, tendo em vista que é interesse do governo federal estimular a prática do voluntariado no Brasil, em se tratando da participação dos servidores públicos, mais precisamente dos TAEs da Univasf, a alternativa para maior adesão será a implementação de ações de voluntariado em horário de expediente, havendo, desse modo, a redução do mesmo, posto que a falta de tempo e incompatibilidade com o horário de trabalho são considerados obstáculos para o exercício do voluntariado.

Outro incentivo bastante escolhido, por 89 respondentes, foi a possibilidade de utilizar as horas, devidamente comprovadas, de atividades voluntárias em processos

<sup>1</sup> Tradução livre.



internos de promoção na carreira da administração pública federal. E este incentivo, como explicado anteriormente, está expresso no próprio decreto presidencial.

A escolha deste tipo de incentivo complementa o posicionamento dos TAEs de que o voluntariado possibilita ao servidor público o desenvolvimento profissional. Pois, sabe-se que “o voluntariado pode ser entendido como promotor de oportunidades, e alguns estudos sustentam inclusive que há uma relação causal entre fazer voluntariado e ter um salário mais alto” (REGO; ZÓZIMO; CORREIA, 2017, p. 78). Corroborando que existe a percepção do voluntariado como sendo um investimento que pode auxiliar no progresso da carreira, por exemplo (BUSSELL; FORBES, 2002; REGO; ZÓZIMO; CORREIA, 2017).

Na análise comparativa entre técnicos administrativos voluntários e não voluntários, observou-se que o incentivo mais escolhido pelos voluntários foi a redução do expediente, enquanto que os não voluntários optaram pelos incentivos fiscais, como, por exemplo, desconto no imposto de renda pessoal. Essa diferença pode ocorrer em virtude da prática do voluntariado permitir que os voluntários tenham compreensão mais abrangente deste tipo de atividade.

Estudos demonstram que as razões, além das altruístas, não são bem vistas pelas demais pessoas, principalmente em ambientes profissionais. A pesquisa realizada por Rodell e Lynch (2016), comprova esta afirmativa, ao revelar que colegas de trabalho só davam crédito ao voluntariado realizado por funcionários quando era atribuído a razões intrínsecas, mas estigmatizavam quando o voluntariado era atribuído a razões extrínsecas. Destacou-se, na citada pesquisa, que somente o funcionário que se voluntariava por motivos internos era bem recompensado pelos supervisores, com a alocação de mais recursos, e pelos demais colegas, com a prestação de ajuda.

Segundo Cavalcante (2016), nem sempre o que motiva os indivíduos para realizar ações voluntárias é compreendido pela comunidade e que pode haver conflito entre os motivos. O autor usou o seguinte exemplo, “oferecer um estímulo financeiro para que a população invista na praça da comunidade pode ser compreendido pelos indivíduos como um estímulo egoísta e, se esse for retirado, certamente o comportamento não voltará” (CAVALCANTE, 2016, p. 66).

Dessa maneira, embora exista a supervalorização das razões altruístas do voluntariado, em detrimento das motivações extrínsecas, como por exemplo, desenvolvimento pessoal, progresso na carreira e aprovação social (FISHER; ACKERMAN, 1998), a criação do incentivo proposto pelo governo federal, da possibilidade de utilização das horas de atividades voluntárias em processos internos de promoção nas carreiras da administração pública federal e este ter sido acolhido pelos TAEs participantes da pesquisa, denotam que tanto o governo quanto os TAEs percebem o voluntariado como uma oportunidade de crescimento, sobretudo profissional.

Entende-se, portanto, a importância da iniciativa do governo federal em criar incentivos para motivar e aumentar a adesão da sociedade, bem como, dos próprios servidores públicos nos trabalhos voluntários, principalmente, em um momento em que as organizações voluntárias estão se esforçando para recrutar mais voluntários.

#### 4.4 RELAÇÕES ENTRE A PRÁTICA DO VOLUNTARIADO, A BATERIA DE PERSONALIDADE PRÓ-SOCIAL E O INVENTÁRIO DE FUNÇÕES DO VOLUNTARIADO

Segundo Marques (2016), para entender a participação das pessoas no voluntariado, existem algumas áreas a serem consideradas para este comportamento, dentre as quais encontram-se as características demográficas, como sexo, idade, estado civil, educação, etc., a personalidade da pessoa e as motivações que instigam à participação em atividades consideradas voluntárias.

Como já foram analisadas, na amostra pesquisada, as características demográficas, bem como o posicionamento sobre o voluntariado, buscou-se complementar o presente estudo analisando a personalidade e a motivação dos TAEs pesquisados, tendo em vista que “a personalidade é considerada como elemento primário de previsão das motivações” (FERREIRA; PROENÇA; PROENÇA, 2008, p. 46).

Quanto à personalidade, existe relação desta com a predisposição para a realização de comportamentos pró-sociais (PENNER et al., 1995). Assim, no que se refere à análise da personalidade pró-social, ou seja, a tendência frequente que algumas pessoas têm de auxiliar o próximo, tais como ajudar colegas de trabalho e se envolver com diversos tipos de serviço voluntário, buscou-se validar o estudo aplicando a Bateria de Personalidade Pró-social (BPP) proposta por Penner et al. (1995).

De acordo com os criadores da BPP, a personalidade pró-social possui duas dimensões, sendo elas: (a) empatia orientada aos outros, que organiza sentimentos altruístas e responsabilidade pelas outras pessoas; e (b) prestatividade, que organiza comportamentos autorrelatados que demonstram ajuda e cuidado de outras pessoas (RABELO; PILATI, 2013).

Na análise dos traços de personalidade pró-social, obteve-se, através da BPP, a média geral dos participantes nos sete fatores, em que as maiores pontuações indicam uma tendência maior para uma personalidade pró-social, a saber:

A tomada de perspectiva, fator da primeira dimensão, teve média geral de 15,91 (D.P. = 1,92) e procura avaliar a tendência em assumir a perspectiva de outra pessoa, por exemplo, no item "Quando estou chateado com alguém, geralmente procuro me

colocar em seu lugar"(RABELO; PILATI, 2013). E através deste fator é possível identificar os indivíduos que procuram entender a situação de acordo com o ponto de vista do outro (FINKELSTIEN, 2009).

A responsabilidade social, fator também pertencente a primeira dimensão da BPP, apresentou média geral de 12,20 (D.P. = 3,54). Este fator está relacionado à tendência em assumir a responsabilidade pelas consequências das suas ações, como, por exemplo, o item "Eu me sentiria menos incomodado ao deixar lixo em um parque sujo do que em um parque limpo"(RABELO; PILATI, 2013). E este é um fator considerado essencial para o engajamento em trabalhos voluntários, conforme Finkelstien (2009).

O fator raciocínio moral mútuo, ainda da primeira dimensão da BPP, obteve média geral de 11,81 (D.P. = 2,00) e representa a junção de itens que têm a tendência de considerar o interesse de todos os envolvidos na tomada de decisões morais, como, por exemplo, no item "Eu escolho alternativas com a intenção de satisfazer as necessidades de todo mundo"(RABELO; PILATI, 2013). E este fator leva em consideração as regras sociais e o quanto influenciam no desenvolvimento do indivíduo e no seu interesse em participar de trabalhos voluntários (FINKELSTIEN, 2009).

A preocupação empática, fator da primeira dimensão, apresentou média geral de 10,83 (D.P. = 1,73). Para Rabelo e Pilati (2013), associa-se à tendência de sentimentos direcionados para o próximo, como a simpatia e a preocupação, o item que exemplifica este fator é "A miséria dos outros geralmente não me incomoda muito".

O raciocínio relacionado ao outro, por sua vez, último fator pertence a primeira dimensão da BPP, teve como média geral 10,75 (D.P. = 2,15). Este fator representa a tendência em considerar o interesse de todos ao tomar decisões morais, por exemplo, no item "Minhas decisões são geralmente baseadas na minha preocupação com outras pessoas"(RABELO; PILATI, 2013).

O altruísmo autorrelatado, fator pertencente a segunda dimensão da BPP, apresentou média geral de 17,68 (D.P. = 3,66). Segundo Rabelo e Pilati (2013), este fator está associado a uma tendência em ajudar pessoas necessitadas e apresentaram, como exemplo, o item "Eu já ajudei a carregar os pertences de um estranho (como livros, pacotes, etc.)".

E o desconforto pessoal, último fator analisado e pertencente a segunda dimensão, teve média geral de 7,78 (D.P. = 1,68) e está associado à "propensão a sentimentos de ansiedade e mal-estar voltados para si diante de uma situação interpessoal tensa" (RABELO; PILATI, 2013, p. 458), como, por exemplo, no item "Quando vejo alguém que precisa muito de ajuda em uma situação de emergência, eu fico perdido".

Analisando o resultado da média geral dos participantes na BPP, observou-

se que o fator com maior média foi o Altruísmo autorrelatado. No que se refere ao altruísmo, este costuma ser, no âmbito do voluntariado, uma das razões mais apontadas pelas pessoas para o engajamento neste tipo de atividade (MASCARENHAS; ZAMBALDI; VARELA, 2013). E, nesse sentido, o resultado da análise dos traços de personalidade pró-sociais dos TAEs pesquisados apontou uma forte tendência ao sentimento altruísta, demonstrando que a amostra analisada apresenta sentimentos de generosidade, equidade e tem consciência da necessidade de ações em prol da sociedade, resultando em maior predisposição à participação em atividades voluntárias. Ademais, este resultado corrobora com o posicionamento, já manifestado pelos TAEs, de que a prática do voluntariado proporciona o sentimento de realização pessoal.

E quanto à análise comparativa entre os TAEs voluntários e os não voluntários, comparou-se a prática ou não do voluntariado em função da BPP e o resultado do teste de *Mann-Whitney* indicou diferença significativa apenas no fator Desconforto pessoal. Mais especificamente, os TAEs voluntários apresentaram média significativamente menor ( $M = 7,25$ , D.P. = 1,77) em relação aos não voluntários ( $M = 7,96$ , D.P. = 1,63).

O resultado obtido demonstra que os voluntários estão mais protegidos dos sentimentos de ansiedade, mal-estar e desconforto físico resultantes de não saber lidar com a realidade do próximo. Significando que a satisfação pessoal consequente da prática do voluntariado tem forte influência no bem-estar dos voluntários, pois conforme Cabrera-Darias e Marrero-Quevedo (2015) afirmam, o tempo empregado pelas pessoas em trabalhos voluntários está relacionado com o bem-estar social das mesmas, resultando em maior satisfação vital e menor sintomatologia depressiva, uma vez que o voluntariado incide na autoestima, na saúde física e na felicidade dos indivíduos.

Até o momento, foram discutidos os fatores considerados duradouros que incluem personalidade e fatores sociais associados ao voluntariado, no entanto, essas condições, por si só, não determinam se um indivíduo será voluntário (MATSUBA; HART; ATKINS, 2007). Faz-se necessário conhecer a motivação, visto que esta é um importante preditor para a participação em atividades voluntárias e varia entre os indivíduos (CLARY et al., 1998). Dessa maneira, no presente estudo, utilizou-se o Inventário de Funções do Voluntariado (IFV) para identificar as motivações individuais de natureza genérica para o voluntariado entre os TAEs da Univasf.

Na análise do IFV, obteve-se a média geral dos participantes nas quatro funções psicológicas básicas que seriam atendidas pelo voluntariado, sendo que a função com maior pontuação indica a motivação predominante, a saber:

A função Social/Engrandecimento teve média geral de 37,12 (D.P. = 7,86) e é a junção de duas funções. A primeira corresponde aos relacionamentos com os outros, ou seja, esta função está pautada nas oportunidades que o voluntariado pro-

porciona para estar com amigos e de participar de atividades vistas favoravelmente por pessoas importantes. Assim, basicamente, retrata as preocupações sociais, recompensas e punições (CLARY et al., 1998). Enquanto a função de engrandecimento significa “manter um estado de espírito positivo e elevada autoestima” (PILATI; HEES, 2011, p. 276).

A função Valores/Entendimento, junção também de duas funções, apresentou média geral de 50,58 (D.P. = 8,64). Para Clary et al. (1998), a função Valores indica a oportunidades que o voluntariado fornece para os indivíduos expressarem valores relacionados a preocupações altruístas e humanitárias para os outros. E a função entendimento, envolve a oportunidade de o voluntariado permitir novas experiências de aprendizado e a chance de exercitar conhecimentos e habilidades que, de outra forma, poderiam não ser praticadas (CLARY et al., 1998).

A função Carreira, outra função que pode ser oferecida pelo voluntariado, diz respeito aos benefícios relacionados à carreira que podem ser obtidos com a participação no trabalho voluntário (CLARY et al., 1998), ou seja, experiência profissional (MARQUES, 2016). E a média geral obtida pelos participantes nesta função foi de 14,81 (D.P. = 5,47).

E a última função é a da Proteção que apresentou média geral de 16,57 (D.P. = 5,49). Esta função serve para reduzir a culpa do indivíduo por ser mais afortunado do que outros e para resolver os próprios problemas pessoais (CLARY et al., 1998).

Analisando o resultado da média geral dos participantes no IFV, observou-se que a motivação predominante foi a da função Valores/Entendimento. Nesse sentido, observa-se que, novamente, o altruísmo está em evidência entre os TAEs pesquisados, juntamente com a percepção de oportunidade de aprendizagem. E este resultado coincide com o estudo desenvolvido por Clary et al. (1998) no qual constataram que a função Valores, Engrandecimento e Entendimento foram as mais pontuadas, enquanto que a função Carreira, Social e Proteção obtiveram menores pontuações.

Sabe-se que, dentre as funções motivacionais, estão incluídas motivações internas e externas, e a função valores é, portanto, uma motivação interna, e as demais funções, inclusive a função entendimento, são externas. Logo, nota-se, pelo resultado obtido, que os TAEs apresentam tanto motivações internas, com a satisfação pessoal, o Altruísmo autorrelatado da BPP e a função Valores da IFV, bem como motivações externas, com o posicionamento sobre desenvolvimento pessoal, profissional, promoção na carreira e a função Entendimento do IFV, confirmando a percepção de Cnaan e Goldberg-Glen (1991) de que os voluntários são simultaneamente altruístas e egoístas, visto que não é possível considerar apenas um único motivo para influenciar na prática do voluntariado.

Depreende-se dessa análise que os TAEs apresentam valores relacionados ao altruísmo e humanitarismo e percebem, também, o voluntariado como uma oportunidade de colocar em prática conhecimentos e habilidades pessoais. Este resultado é positivo, pois estudos enfatizam que, quanto mais pontuada é a função Valores e também a função Entendimento, maior é a satisfação com a atividade voluntária e, conseqüentemente, maior duração da prática (MARQUES, 2016). Assim, espera-se que com os TAEs também haja maior participação e duração no engajamento em atividades consideradas voluntárias.

Quanto à análise comparativa entre a dimensão do IFV e a prática do voluntariado, o resultado do teste de *Mann-Whitney* indicou diferença significativa nas funções Social/Engrandecimento e Carreira. Mais especificamente, os voluntários apresentaram, na primeira função, média significativamente maior ( $M = 39,18$ , D.P. = 7,72) em relação aos TAEs não voluntários ( $M = 36,45$ , D.P. = 7,82). Enquanto que, na função Carreira, ocorreu o inverso, os TAEs voluntários obtiveram média significativamente menor ( $M = 13,40$ , D.P. = 5,49) e os não voluntários tiveram média maior ( $M = 15,28$ , D.P. = 5,40).

Antes de adentrar na discussão sobre as funções que apresentaram diferenças significativas, cabe ressaltar que a função Valores/Entendimento, que obteve maior média geral entre os participantes, não apresentou diferença significativa entre os TAEs voluntários e não voluntários, o que reforça a prevalência do altruísmo e da oportunidade de aprendizado na amostra pesquisada.

Quanto à função Social/Engrandecimento, observou-se que a média dos TAEs voluntários foi significativamente maior, revelando que estes são mais motivados por questões de relacionamento, ou seja, o voluntariado é percebido como uma oportunidade de ajustamento social, bem como, uma oportunidade de crescimento, desenvolvimento psicológico e satisfação pessoal (MARQUES, 2016). É coerente o resultado, tendo em vista que os voluntários têm mais experiência e podem avaliar melhor os benefícios da atividade voluntária.

E no que se refere à função Carreira, o resultado foi o oposto, pois os TAEs não voluntários apresentaram maior média, em relação aos voluntários. Significando que os TAEs que não estão realizando atividades consideradas voluntárias percebem mais o voluntariado como um meio de obter benefícios no âmbito profissional, servindo como oportunidade de desenvolvimento na carreira. No entanto, novamente o posicionamento contrário dos voluntários denota que a experiência na área possibilita uma visão mais ampla da prática do voluntariado, não se resumindo apenas a questões profissionais.

Por fim, foram investigadas, a partir da correlação de *Spearman*, as possíveis associações entre os traços de personalidade pró-social (BPP) e as funções motivaci-

onais (IFV), e os resultados indicam que existem várias correlações entre os dois instrumentos, porém serão descritas em detalhes apenas aquelas que ocorreram tanto na análise dos TAEs voluntários como dos que não estão atuando no voluntariado, as demais serão apresentadas em anexo. As correlações analisadas foram: correlação positiva entre o fator Altruísmo autorrelatado e a função Valores/Entendimento, entre o fator Raciocínio moral mútuo e a função Valores/Entendimento e, também, entre o fator Raciocínio relacionado ao outro e a função Valores/Entendimento.

Quanto à correlação entre o fator Altruísmo autorrelatado e a função Valores/Entendimento, sabe-se que o Altruísmo autorrelatado está relacionado à percepção dos indivíduos em ajudar outras pessoas e a função Valores/Entendimento está associada com os valores sociais do indivíduo, a exemplo da relevância de atividades consideradas voluntárias para o bem-estar da sociedade em que vive. Segundo Finkelstien (2009), o contexto social e os valores socialmente aprendidos influenciam os indivíduos, instigando para o desenvolvimento de atitudes mais altruístas. Desse modo, constata-se que esta correlação confirma a tendência à personalidade altruísta e ao engajamento em atividade voluntárias dos indivíduos.

No que se refere à correlação entre o fator Raciocínio moral mútuo e a função Valores/Entendimento, esta relação demonstra que o senso moral induz os indivíduos a adotarem condutas sociais cooperativas compatíveis com seus valores. Estudos indicam que o raciocínio moral da pessoa, ou seja, a tendência de, ao tomar decisões morais, ter em mente que o interesse de todos os envolvidos deve ser considerado, está muito relacionado à disposição dos sujeitos em ajudar pessoas e participar de ações sociais (PENNER et al., 1995).

E a última correlação analisada foi entre o fator Raciocínio relacionado ao outro e a função Valores/Entendimento que apresentaram uma correspondência previsível, visto que o fator Raciocínio relacionado ao outro expressa a importância de ter atenção com o interesse de todos os envolvidos na tomada de decisão e a função Valores/Entendimento, por sua vez, enfatiza o cuidado com o próximo através de valores altruístas e humanitários, sendo estas características inerentes à prática do voluntariado (CAVALCANTE, 2016). Assim, a partir das correlações positivas entre estes fatores, nota-se que há uma confirmação da tendência a personalidade pró-social e a motivação dos participantes para o engajamento em atividades voluntárias.

## 4.5 PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

Constata-se, com base na análise e discussão dos resultados, que os dados coletados evidenciam, por si mesmos, a efetiva necessidade de se instituir políticas de voluntariado no serviço público, principalmente, no contexto da Univasf.

A universidade, enquanto órgão público federal, precisa incluir a temática do incentivo ao voluntariado na sua pauta de discussão, procurando desenvolver estratégias para engajamento dos seus servidores públicos, dentre os quais estão os TAEs. E a pesquisa revelou questões cruciais que a instituição de ensino precisa levar em consideração, para ter êxito na implementação da cultura do voluntariado na instituição.

A primeira questão, a ser considerada pela Univasf, é em relação ao reconhecimento dos TAEs de que a atuação no serviço público não incentiva para a prática de atividades voluntárias, pois, de acordo com o resultado obtido, eles discordam de que a instituição em que atuam incentive ao exercício da ação voluntária.

Esse resultado reforça a necessidade de se elaborar um plano de ação com objetivo de implantar um programa de voluntariado na instituição. Segundo Neves (2006), existem alguns passos que devem ser adotados, dentre eles: conhecer a universidade e sua cultura interna, desenvolver conceitos e estratégias de apoio ao programa, diagnosticar as experiências e potencialidades dos funcionários, divulgar interna e externamente o programa do voluntariado, valorizar e reconhecer as ações voluntárias etc. Observa-se, assim, que a proposta do presente trabalho é, justamente, fornecer informações pertinentes, à gestão pública, para o desenvolvimento de políticas de incentivo ao voluntariado.

O outro ponto a ser considerado pela universidade, talvez em consequência da primeira questão, é o quantitativo de TAEs que estão atuando em atividades voluntárias, dado que, de acordo com a pesquisa, apenas 24,8% dos participantes são voluntários. Em relação à proporção do voluntariado nacional (IBGE, 2018), a Univasf apresenta um quantitativo razoável de voluntários, no entanto, não foi possível traçar um comparativo com outras instituições federais, visto que a produção científica sobre a temática ainda é incipiente. Cabe, pois o desenvolvimento de estudos complementares sobre a baixa adesão dos servidores públicos.

Questão relevante, também, é a falta de comunicação, sobretudo, a interna, uma vez que, verificou-se que a maioria dos TAEs não tem conhecimento sobre o decreto presidencial que cria o Programa Nacional de Voluntariado (PNV). Segundo Neves (2006), a comunicação é uma das áreas vitais para o desenvolvimento de um programa de voluntariado, devendo ser priorizada desde o início da elaboração, para não comprometer todo o processo.

A comunicação também tem as seguintes funções (NEVES, 2006, p. 55):

- a) Informar os funcionários, inclusive os não-voluntários, sobre a política de incentivo ao voluntariado vigente na organização, de



- forma que a ação dos voluntários seja compreendida, valorizada e respeitada;
- b) Democratizar as informações operacionais referentes ao programa – o que está acontecendo, quem são os responsáveis, como o programa funciona, como se aproximar do grupo de voluntários, etc.;
  - c) Mobilizar funcionários a aderirem ao programa;
  - d) Conscientizar funcionários quanto à importância da atuação voluntária;
  - e) Dar visibilidade à ação do voluntariado;
  - f) Promover a troca de conhecimentos, experiências e dicas entre voluntários;
  - g) Integrar e motivar os voluntários;
  - h) Divulgar constantemente os impactos gerados com o trabalho dos voluntários, criando um clima propício à continuidade da ação.

É importante que, antes de estabelecer a forma como será realizada a comunicação, a instituição informe-se de quais modalidades de comunicação serão mais eficientes para o seu público-alvo (NEVES, 2006). E esta pode ser realizada de várias maneiras, como por exemplo, reuniões periódicas, *e-mail* institucional, rádio e/ou TV interna, dentre outras (NEVES, 2006). Assim, a Univasf deve, portanto, priorizar a comunicação com o público interno, visando a efetividade da implementação das ações de voluntariado, especialmente, para dar visibilidade à política de incentivo e recrutar mais voluntários.

Como é sabido, o recrutamento e retenção dos voluntários são um dos principais desafios para as organizações (BUSSELL; FORBES, 2002), logo, é importante observar os empecilhos para a realização da prática do voluntariado, e, conforme a pesquisa, a falta de tempo, incompatibilidade com horário de trabalho, dificuldade de conciliar com a vida pessoal e profissional, falta de incentivo e motivação foram os entraves mais apontados pelos participantes para não ser ou deixar de ser voluntário.

A instituição deve ter em vista que a maioria dos participantes, além da jornada de trabalho de 40 horas semanais, é casada e tem filhos, o que gera certo conflito na divisão do tempo, devendo, portanto, criar estímulos que possam reverter a situação, como, por exemplo, os incentivos escolhidos pelos TAEs, quais sejam: a redução do expediente nos dias de ações voluntárias e a possibilidade de utilização das horas trabalhadas em atividades voluntárias em processos internos de promoção nas carreiras da Administração Pública Federal.

Nota-se que são interesses de âmbito externo e na análise da personalidade pró-social e na motivação, ficou demonstrado que os TAEs, voluntários e não voluntários, possuem o altruísmo e os valores como sendo preponderantes na sua vida, motivações que são intrínsecas ao voluntariado. É importante reforçar que, mesmo havendo percepções predominantes sobre o altruísmo, os objetivos extrínsecos não

são inferiores às motivações intrínsecas para se engajar no voluntariado (FINKELSTIEN, 2009). Visto que, indivíduos diferentes podem se envolver no mesmo trabalho voluntário por razões muito diferentes, cabe, pois, a instituição satisfazer os motivos relevantes (FINKELSTIEN, 2009).

Assim, o gestor público precisa levar em consideração esses dois vieses da motivação, interna e externa, na elaboração de política de incentivo ao voluntariado, visto que é perfeitamente possível a existência simultânea das duas motivações (CNAAN; GOLDBERG-GLEN, 1991).

A gestão pública deve considerar, também, que não existe um modelo fixo para implantação de políticas de voluntariado, cada instituição procura adequar-se ao seu público-alvo e as suas capacidades individuais. Deve ponderar que o ato de voluntariar-se é uma ação facultativa e, portanto, não pode haver imposição, para evitar, inclusive, possíveis divergências entre os servidores públicos.

E os resultados foram favoráveis para a instituição no sentido em que os TAEs consideram o PNV uma política pública importante, além de concordarem que o voluntariado é uma prática essencial para a promoção do bem-estar social. Essas informações indicam que os técnicos administrativos percebem a importância do voluntariado e concordam que a Univasf deve adequar-se ao decreto presidencial.

Conclui-se, portanto, que a universidade tem questões importantes a considerar na implantação da cultura de voluntariado, visto que o recrutamento de voluntários é uma atividade complexa, mas os TAEs demonstram estar abertos a possibilidade de praticar atividades voluntárias, o que é positivo para a instituição desenvolver e ter êxito com a política de incentivo ao voluntariado.

## CAPÍTULO 5

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito da presente dissertação foi analisar como o voluntariado é percebido entre os servidores públicos federais, mais precisamente os servidores da carreira TAE, e iniciou-se a partir da seguinte questão: qual a percepção dos técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Vale do São Francisco sobre o voluntariado?

Procurando elucidar o problema norteador e responder ao objetivo definido neste trabalho, buscou-se desenvolver a pesquisa com abordagem quantitativa, sendo escolhido como *lócus* todos os campi da Univasf. Os dados foram obtidos por meio de questionário *online* e dos instrumentos validados nacionalmente: Bateria de Personalidade Pró-social (BPP) e Inventário de Funções do Voluntariado (IFV). E utilizou-se, para o tratamento dos dados, o *software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS).

As primeiras análises apresentaram o perfil sociodemográfico da amostra, apontando que a maioria dos participantes é do sexo feminino, com idade entre os 25 aos 66 anos, casada, tem filhos, é católica, além de apresentar uma participação regular e tendência a considerar a religião um fator importante em suas vidas. A maioria, também, tem pós-graduação completa, exerce cargos ou funções na Univasf há 7 anos, aproximadamente, e, em sua grande maioria, encontra-se lotada no campus Petrolina/PE – Sede.

As demais análises foram norteadas pelos objetivos específicos com o intuito de esclarecer o problema central do estudo, conforme exposto a seguir:

Quanto ao primeiro objetivo específico, analisar a prática do voluntariado entre os TAEs da Univasf, observou-se que a prática não é comum entre os participantes, visto que a maioria não se encontra engajada em atividades voluntárias. No entanto,

percebeu-se que existem informações similares entre os voluntários e não voluntários, que podem favorecer na implementação de ações de voluntariado na instituição. E quanto ao perfil do TAE voluntário, identificou-se que o sexo não apresentou diferença significativa, a faixa etária corresponde dos 25 aos 40 anos, a maioria é casada, tem filhos e curso de pós-graduação completa, além de participarem regularmente e se importarem mais com a religião.

Em relação ao segundo objetivo específico, analisar o posicionamento dos TAEs da instituição pesquisada face às ações voltadas para o voluntariado, constatou-se que a determinação presidencial de promover o voluntariado nacionalmente, a partir da publicação do Decreto nº 9.149/2017, não é conhecida pela maioria dos participantes, o que pode dificultar a implementação da política de incentivo ao voluntariado na Univasf. E quanto ao posicionamento face ao voluntariado, os TAEs, no geral, são tendentes a concordar que esta é uma política pública importante e concordam que o voluntariado é uma prática essencial para a promoção do bem-estar social, podendo, inclusive, valorizar a categoria dos servidores públicos, bem como agregar valor ao seu desenvolvimento pessoal e profissional.

No entanto, reconhecem que a sua atuação no serviço público não incentiva a prática de atividades voluntárias e concordam que a instituição deve adequar-se ao decreto. Entre os voluntários e não voluntários, observou-se diferença significativa no posicionamento sobre se o voluntariado é uma prática essencial e se a atuação no serviço público incentiva ações de voluntariado, em ambos os voluntários apresentaram maiores médias.

Quanto ao terceiro objetivo específico, discorrer sobre os desafios para o exercício do voluntariado entre os TAEs, observou-se que a disponibilidade de tempo, recurso considerado escasso na atualidade, é um fator determinante para o exercício ou não do voluntariado, visto que os principais entraves indicados pelos participantes foram: a falta de tempo, incompatibilidade com o horário de trabalho e a dificuldade de conciliação do trabalho voluntário e a vida profissional/pessoal. Outra razão apontada pelos TAEs que foram voluntários há mais de 5 anos e os que nunca foram voluntários, foi a falta de incentivo e motivação, evidenciando que, além da preocupação com o recrutamento, deve-se reparar na retenção dos voluntários.

Em relação ao quarto objetivo, discutir os incentivos propostos pelo Poder Público para estímulo do voluntariado entre os servidores públicos, apurou-se que os incentivos mais escolhidos pelos participantes, que podem contribuir para maior adesão dos servidores públicos ao voluntariado, foram: a redução do expediente nos dias de ações voluntárias e a promoção nas carreiras da Administração Pública Federal. Nota-se que o primeiro incentivo coincide com a falta de tempo apontada nos impedimentos à prática do voluntariado, enquanto que o segundo está de acordo com o po-

sicionamento sobre a possibilidade do voluntariado agregar valor ao desenvolvimento profissional dos servidores públicos.

Entre os voluntários e não voluntários, observou-se que os primeiros escolheram mais a redução do expediente, enquanto que os não voluntários optam mais pelos incentivos fiscais, como, por exemplo, desconto no imposto de renda pessoal. Essa diferença pode ocorrer em virtude da prática do voluntariado permitir que os voluntários tenham compreensão mais abrangente deste tipo de atividade.

Cabe frisar que o decreto indicou, exemplificativamente, alguns incentivos, dentre eles, a promoção da carreira e o presente trabalho, baseado em outros estudos, acrescentou mais incentivos na pesquisa. No entanto, observou-se que o questionamento sobre os incentivos pode ter sido tendencioso no sentido em que apresentou mais opções relacionadas à motivação externa, inclusive dois participantes acrescentaram, na opção Outros, que a prática do voluntariado deveria ocorrer pelo simples compromisso de ajudar o próximo, sem necessidade de incentivos. Logo, a pesquisa poderia ter incluído mais incentivos relacionados à motivação interna, revelando uma limitação que pode ser sanada em outros estudos.

No que se refere ao último objetivo específico, identificar as motivações dos TAEs, da Univasf, para a prática do voluntariado, sabendo da relevância da personalidade na motivação para o comportamento voluntário, verificou-se a tendência à personalidade pró-social dos TAEs, por meio da BPP, e constatou-se, no geral, que a personalidade predominante é o Altruísmo autorrelatado. Demonstrando que até os não voluntários têm sentimento altruísta, sendo que este faz parte da essência do voluntariado. A diferença significativa entre voluntários e não voluntários ocorreu em relação ao Desconforto pessoal, uma vez que os voluntários, em relação aos não voluntários, estão mais protegidos dos sentimentos de ansiedade, mal-estar etc. resultantes de não saber lidar com a realidade do próximo.

E quanto a motivação, identificou-se, por meio do IFV, que a média geral foi na função Valores/entendimento, a qual está relacionada à preocupação altruísta e humanitária, demonstrando que, novamente, o altruísmo está em evidência entre os TAEs pesquisados. Na comparação entre voluntários e não voluntários, houve diferença significativa nas funções Social/engrandecimento e Carreira, sendo que na primeira, observou-se que a média dos TAEs voluntários foi significativamente maior, revelando que estes são mais motivados por questões de relacionamento, enquanto que na função Carreira os TAEs não voluntários apresentaram maior média, significando que têm a tendência a perceber mais o voluntariado como um meio de obter benefícios no âmbito profissional. Novamente, o posicionamento contrário dos voluntários denota que a experiência na área pode possibilitar uma visão mais ampla da prática do voluntariado.

Findada a discussão, foi possível perceber que mesmo não havendo um en-

gajamento significativo dos TAEs em ações de trabalho voluntário, os mesmos são favoráveis à prática, ao julgar o voluntariado essencial para a promoção do bem-estar social, além de possuírem uma característica intrínseca ao voluntariado, o altruísmo. Os TAEs são tendentes a considerar a proposta do governo federal uma política pública importante e concordam, também, que a Univasf deve adequar-se ao decreto, desenvolvendo política de incentivo ao voluntariado, pois esta é uma possibilidade de valorizar o servidor público perante a sociedade. Contudo, enfatizaram que a falta de tempo e a incompatibilidade com o horário de trabalho impossibilitaram a prática, ressaltando que a redução do expediente seria uma alternativa para garantir maior adesão dos servidores públicos.

Quanto às limitações percebidas na pesquisa, destacou-se que a mesma se restringiu ao contexto da Univasf, não abarcando outras instituições federais. Limitou-se, também, ao se optar por estudar apenas os TAEs, não incluindo outras carreiras de servidores públicos, como os docentes, por exemplo, e, até mesmo, os discentes, uma vez que são contemplados na concepção de responsabilidade social universitária.

Tendo em vista as limitações apresentadas, propõe-se que as futuras pesquisas incluam mais carreiras do serviço público federal, bem como, no caso das IFES, os discentes. Recomenda-se, ainda, investigações comparando os resultados desse estudo com o de outras instituições federais, principalmente daquelas que já implantaram programa interno de voluntariado.

Por fim, reitera-se o potencial do voluntariado, enquanto atividade complementar, para a transformação e o desenvolvimento humano. Ressaltando-se que a elaboração de política de incentivo ao voluntariado, na universidade, deve levar em consideração sua conduta no campo da responsabilidade social, além de priorizar o posicionamento dos seus membros, para que, assim, a instituição possa ter no seu quadro de pessoal, não somente, profissionais com qualidade técnica, mas cidadãos engajados e participantes ativos da sociedade, desenvolvendo, dessa maneira, uma cultura de voluntariado na instituição. E espera-se que a implantação da prática do voluntariado na universidade não se esgote nas primeiras ações, mas seja instituída permanentemente, visto que nas universidades existe rotatividade, com ingresso de novos colaboradores e novas perspectivas.

## REFERÊNCIAS

- AGOSTINHO, D. A. R. *Voluntariado: uma abordagem às motivações dos voluntários do Banco Alimentar*. Tese (Doutorado), 2011.
- ALBERTO, J. L. M.; BALZAN, N. C. Avaliação de projeto político-pedagógico pelos funcionários: espaços e representatividade. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior*, Universidade de Sorocaba, v. 13, n. 3, 2008.
- AMARO, R. et al. O voluntariado nos projectos de luta contra a pobreza em portugal. *Lisboa: Fundação Aga Khan*, 2002.
- BARROS, C. M. S. *Manual de procedimentos e gestão do voluntariado: Mesa Brasil SESC Rio de Janeiro: SESC, Departamento Nacional*, 2007. 2009.
- BEÚ, N. B. Motivações para o voluntariado empresarial: desenvolvimento de um instrumento de medida. 2010.
- BEUREN, I. M. Trajetória da construção de um trabalho monográfico em contabilidade. *Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática*, v. 2, 2003.
- BOLAN, V.; MOTTA, M. V. da. Responsabilidade social no ensino superior. *Revista de Educação*, v. 10, n. 10, 2015.
- BRASIL. *Lei nº 9.608, Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências*. Governo federal. PRESIDENTE DA REPÚBLICA: FERNANDO HENRIQUE CARDOSO. Brasília, 1998. Diário Oficial da União, 19 de fev. 1998.
- BRASIL. *Decreto nº 9.149, Cria o Programa Nacional de Voluntariado, institui o Prêmio Nacional do Voluntariado*. Governo federal. PRESIDENTE DA REPÚBLICA: MICHEL TEMER. Brasília, 2017. Diário Oficial da União, 29 de ago. 2017.
- BUSSELL, H.; FORBES, D. Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. *International journal of nonprofit and voluntary sector marketing*, Wiley Online Library, v. 7, n. 3, p. 244–257, 2002.
- CABRERA-DARIAS, M. E.; MARRERO-QUEVEDO, R. J. Motivos, personalidad y bienestar subjetivo en el voluntariado. *anales de psicología*, SciELO Espana, v. 31, n. 3, p. 791–801, 2015.

- CARVALHO, J. Métodos de investigação: Saber fazer da investigação para dissertação e teses. *Escolar Editora*, 2009.
- CAVALCANTE, C. E. *Motivação de voluntários*. [S.l.]: Appris Editora e Livraria Eireli-ME, 2016.
- CAVALCANTE, C. E. et al. Motivação para entrada de voluntários em ong brasileira. *Revista de Administração*, Elsevier, v. 50, n. 4, p. 523–540, 2015.
- CLARY, E. G. et al. Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of personality and social psychology*, American Psychological Association, v. 74, n. 6, p. 1516, 1998.
- CNAAN, R. A.; GOLDBERG-GLEN, R. S. Measuring motivation to volunteer in human services. *The journal of applied behavioral science*, Sage Publications Sage CA: Thousand Oaks, CA, v. 27, n. 3, p. 269–284, 1991.
- COUTINHO, M. C.; DIOGO, M. F.; JOAQUIM, E. d. P. Sentidos do trabalho e saber tácito: estudo de caso em universidade pública. *Psic: revista da Vetor Editora*, Vetor Editora Psico-Pedagógica, v. 9, n. 1, p. 99–108, 2008.
- CRESWELL, J. W. Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto. In: *Projeto de pesquisa métodos qualitativo, quantitativo e misto*. [S.l.: s.n.], 2010.
- FARIA, R. M. O. d.; LEITE, I. C. G.; SILVA, G. A. d. O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no estado de minas gerais. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, SciELO Public Health, v. 27, p. 541–559, 2017.
- FERRARI, R. d. S. Voluntariado: uma dimensão ética. Escuta, 2010.
- FERREIRA, M.; PROENÇA, T.; PROENÇA, J. F. As motivações no trabalho voluntário. *Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa*, INDEG/PROJECTOS-Instituto para o Desenvolvimento da Gestão Empresarial, v. 7, n. 3, p. 43–53, 2008.
- FINKELSTIEN, M. A. Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences*, Elsevier, v. 46, n. 5-6, p. 653–658, 2009.
- FISCHER, L. R.; SCHAFFER, K. B. *Older volunteers: A guide to research and practice*. [S.l.]: Sage Publications, Inc, 1993.
- FISHER, R. J.; ACKERMAN, D. The effects of recognition and group need on volunteerism: A social norm perspective. *Journal of Consumer Research*, The University of Chicago Press, v. 25, n. 3, p. 262–275, 1998.
- FONSECA, J. Metodologia da pesquisa científica. fortaleza: Uec, 2002. apostila.
- SILVEIRA, DT; CÓRDOVA, FP *A pesquisa científica*. Cap, v. 2, p. 31–42, 2016.
- Fundação Itau Social. *Itaú Social realiza pesquisa sobre voluntariado no Brasil*. 2015. Disponível em: <<https://www.ivoluntarios.org.br/pages/2613-itaú-social-realiza-pesquisa-sobre-voluntariado-no-brasil>>.
- GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. *São Paulo*, v. 5, n. 61, p. 16–17, 2002.



GOLDBERG, R. Como as empresas podem implementar programas de voluntariado. *São Paulo: Instituto Ethos*, 2001.

IBGE, A. 2018. (Estatísticas Sociais). Disponível em: <<https://agenciadenoticias-ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20913-voluntariado-aumentou-em-840-mil-pessoas-em-2017.html>>.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. Atlas São Paulo, 2001.

LATHAM, G. P.; PINDER, C. C. Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annu. Rev. Psychol.*, Annual Reviews, v. 56, p. 485–516, 2005.

LUKKA, P.; ELLIS, A. An exclusive construct? exploring different cultural concepts of volunteering. *VOLUNTARY ACTION-LONDON-INSTITUTE FOR VOLUNTEERING RESEARCH*-, v. 3, n. 3, p. 87–110, 2001.

MARCOS, V.; AMADOR, C. A gestão do voluntariado. *Empreendedorismo social em Portugal*, 2014.

MARQUES, M. J. R. *As motivações para o voluntariado: estudo exploratório numa amostra de estudantes do ensino superior politécnico*. Tese (Doutorado), 2016.

MASCARENHAS, A. O.; ZAMBALDI, F.; VARELA, C. A. Motivação em programas de voluntariado empresarial: um estudo de caso. *Revista Organizações em Contexto*, v. 9, n. 17, p. 229–246, 2013.

MATSUBA, M. K.; HART, D.; ATKINS, R. Psychological and social-structural influences on commitment to volunteering. *Journal of research in personality*, Elsevier, v. 41, n. 4, p. 889–907, 2007.

MERRIAM, S. B. *Qualitative Research and Case Study Applications in Education. Revised and Expanded from Case Study Research in Education*. [S.l.]: ERIC, 1998.

MORALES, J. A. M. et al. La responsabilidad social universitaria en coahuila, méxico: Estudio exploratorio (the university social responsibility of coahuila, méxico: Exploratory study. 2016.

NEVES, N. de O. O trabalho social voluntário: uma possibilidade para a formação profissional na universidade. Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)., 2006.

NOOR, K. B. M. Case study: A strategic research methodology. *American journal of applied sciences*, v. 5, n. 11, p. 1602–1604, 2008.

OZELANE CLAUDINEI; DIAS, F. J. S. R. P. R. Responsabilidade civil do empregador por acidente de trabalho. *Revista de Estudos Jurídicos e Sociais-REJUS ON LINE*, v. 1, n. 1, p. 1–15, 2017.

PELIANO, A. M. T. M. Bondade ou interesse?: como e por que as empresas atuam na área social. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), 2001.

PENNER, L. A. Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of social issues*, Wiley Online Library, v. 58, n. 3, p. 447–467, 2002.

PENNER, L. A. et al. Measuring the prosocial personality. *Advances in personality assessment*, v. 10, p. 147–163, 1995.

PEREIRA, G. M. Análise económica da dimensão relacional do voluntariado. 2015.

PEREIRA, J. J.; CAPPELLE, M. C. A.; REZENDE, A. F. Teoria e pesquisa em voluntariado: Cinco principais perspectivas nas ciências sociais. 2017.

PERES, T. H. de A. Comunidade solidária a proposta de um outro modelo para as políticas sociais. *Civitas-Revista de Ciências Sociais*, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, v. 5, n. 1, 2005.

PILATI, R.; HEES, M. A. G. Evidências de validade de uma versão brasileira do inventário de funções do voluntariado-ifv. *Psico-USF*, Universidade São Francisco, v. 16, n. 3, p. 275–284, 2011.

PNUD Brasil. *Conselho Gestor do Programa Nacional de Voluntariado inicia atividades*. 2018. Disponível em: <<http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home-/presscenter/articles/2018/conselho-gestor-programa-nacional-voluntariado-inicia-atividades.html>>.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico-2ª Edição*. [S.l.]: Editora Feevale, 2013.

QUEZADA, R. G. El voluntariado universitario como ámbito de aprendizaje servicio y emprendimiento social: Un estudio de caso. *Ultima década*, Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales, v. 23, n. 43, p. 235–260, 2015.

RABELO, A. L.; PILATI, R. Adaptação e evidências de validade da bateria de personalidade prosocial no brasil. *Psico-USF*, Universidade São Francisco, v. 18, n. 3, p. 455–468, 2013.

RAMOS, S. P. B. *Voluntariado universitário: a solidariedade nos corredores de uma faculdade*. Tese (Doutorado), 2012.

REGO, R.; ZÓZIMO, J.; CORREIA, M. J. Voluntariado em portugal: do trabalho invisível à validação de competências. *Sociologia, Problemas e Práticas*, Editora Mundos Sociais, n. 83, 2017.

RIBEIRO, C. V. S.; MANCEBO, D. O servidor público no mundo do trabalho do século xxi. *Psicologia: Ciência e Profissão*, Conselho Federal de Psicologia, v. 33, n. 1, p. 192–207, 2013.

RIBEIRO, R. C.; MAGALHÃES, A. M. Política de responsabilidade social na universidade: conceitos e desafios. 2014.

RODELL, J. B.; LYNCH, J. W. Perceptions of employee volunteering: Is it “credited” or “stigmatized” by colleagues? *Academy of Management Journal*, Academy of Management Briarcliff Manor, NY, v. 59, n. 2, p. 611–635, 2016.

- RODRIGUES, K. M. et al. Voluntariado: um estudo bibliométrico e sociométrico da produção científica da temática da revista voluntas (1997-2012). *Perspectivas Contemporâneas*, v. 9, n. 2, p. 150–166, 2014.
- SANTOS, G. E. d. O. *Cálculo amostral: calculadora on-line*. 2018. Disponível em: <<http://www.calculoamostral.vai.la>>.
- SAPIRO, A.; MATTIELLO, R. Voluntariado: benefício a quem presta e a quem recebe. *Scientia Medica*, Pontificia Universidad Católica de Río Grande del Sur, v. 26, n. 4, p. 14, 2016.
- SARDINHA, B. Voluntariado na economia: um recurso em valorização. *Hospitalidade*, Instituto São João de Deus, n. 293, 2011.
- SELLI, L.; GARRAFA, V. Solidariedade crítica e voluntariado orgânico: outra possibilidade de intervenção societária. *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, Fundação Oswaldo Cruz, v. 13, n. 2, 2006.
- SIBILLE, E. H. C. El voluntariado universitario en el Perú: el caso de techo-perú. Pontificia Universidad Católica del Perú, 2015.
- SMITH, D. H. Voluntary action and voluntary groups. *Annual review of sociology*, Annual Reviews 4139 El Camino Way, PO Box 10139, Palo Alto, CA 94303-0139, USA, v. 1, n. 1, p. 247–270, 1975.
- SODRÉ, M. C. A. *Perspectivas para um sistema nacional de voluntariado*. 2012. Disponível em: <<http://www.cbve.org.br/?p=3478>>.
- STUKAS, A. A. et al. Motivations to volunteer and their associations with volunteers' well-being. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, SAGE Publications Sage CA: Los Angeles, CA, v. 45, n. 1, p. 112–132, 2016.
- THIEL, R. Jovens universitários em projetos de voluntariado socioeducativo: perfil, motivações, impactos. Universidade Católica de Brasília, 2012.
- UNIVASF, F. U. F. d. V. d. S. F. *Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI*. 2017. Disponível em: <<http://portais.univasf.edu.br/pdi/indice/a-univasf-seu-perfil-institucional-e-a-natureza-de-suas-atividades>>.
- UNV, U. N. V. *Report on the status of volunteering in the world. Resumo*. 2011. Disponível em: <[https://www.unv.org/sites/default/files/2011 State of the World's Volunteerism Report - Universal Values for Global Well-being.pdf](https://www.unv.org/sites/default/files/2011%20State%20of%20the%20World's%20Volunteerism%20Report%20-%20Universal%20Values%20for%20Global%20Well-being.pdf)>.
- VIEIRA, C. B. et al. Motivação na administração pública: considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. *Revista ADMpg Gestão Estratégica*, v. 4, n. 1, p. 1–12, 2011.
- VITALIS, A. A atuação voluntária na administração pública como instrumento de cidadania ativa, à luz do direito português e brasileiro. *Revista CEJ*, v. 19, n. 66, 2015.
- WILSON, A.; PIMM, G. The tyranny of the volunteer: The care and feeding of voluntary workforces. *Management decision*, MCB UP Ltd, v. 34, n. 4, p. 24–40, 1996.

WILSON, J. Volunteering. *Annual review of sociology*, Annual Reviews 4139 El Camino Way, PO Box 10139, Palo Alto, CA 94303-0139, USA, v. 26, n. 1, p. 215–240, 2000.

WILSON, J.; MUSICK, M. The effects of volunteering on the volunteer. *Law and contemporary problems*, JSTOR, v. 62, n. 4, p. 141–168, 1999.

# Apêndices

**APÊNDICE A**

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da Pesquisa: **Voluntariado na percepção do servidor público: O caso dos Técnicos Administrativos em Educação da Univasf**

**CAEE Nº 83913318.8.0000.5196**

Nome da Pesquisadora responsável: Dâmaris Yana Ribeiro

Nome do Orientador: Francisco Alves Pinheiro

Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFIAP

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário, desta pesquisa cujo objetivo é analisar a percepção dos técnicos administrativos em educação (TAE's) da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) sobre o voluntariado e, conseqüentemente, a sua motivação para esse tipo de atividade. Sua participação é importante, porém, você não deve aceitar participar contra a sua vontade. Leia atentamente as informações abaixo e faça, se desejar, qualquer pergunta para esclarecimento.

**Envolvimento na pesquisa:** A pesquisa será realizada no âmbito da Univasf, por meio de questionário eletrônico, online com link disponibilizado aos TAE's via e-mail institucional.

Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde.

**Riscos, desconfortos e benefícios:** A presente pesquisa, que será desenvolvida por meio de questionário, não infringirá normativos legais e éticos, bem como não agredirá a dignidade do participante.

No entanto, considerando que toda pesquisa que envolva seres humanos apresenta risco, percebe-se que são mínimos os possíveis riscos que possam advir com a pesquisa, tais como: possibilidade de não entendimento quanto ao objetivo e desenvolvimento da pesquisa; desconforto físico, em razão do tempo despendido no preenchimento do questionário; desconforto ou constrangimento para responder as perguntas; preocupação quanto à divulgação posterior dos dados dos participantes.

Contudo, a pesquisadora compromete-se a empregar todos os esforços, tanto na realização da pesquisa, como também na análise dos dados e na descrição dos resultados, para minimizar os eventuais riscos que possam surgir, evitando-se, qualquer prejuízo ou dano, seja material ou imaterial, para os participantes.

Assim, a pesquisadora irá informar no questionário, de modo claro e preciso, os objetivos do estudo, evitando-se possíveis frustrações dos participantes. Buscará facilitar o acesso e a duração do preenchimento do questionário, disponibilizando o instrumento de coleta de dados de forma online, através do e-mail institucional. Respeitará o direito de recusa, podendo o participante a qualquer momento encerrar a sua participação sem qualquer tipo de prejuízo para o mesmo. E, quanto aos dados dos participantes, será explicado que a identificação do participante não é obrigatória e será enfatizado que toda a informação é confidencial, sendo apenas utilizada para fins estatísticos, no contexto desta investigação.

E aos participantes também será assegurado o direito à indenização e à prestação de assistência imediata e pelo tempo que for necessário, em caso de algum dano que seja decorrente da pesquisa, conforme a Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde”.

Este estudo lhe oferece o benefício de poder opinar sobre um tema socialmente relevante, contribuindo assim para a formulação de estratégias e ações por parte da Univasf, para que a mesma possa adequar-se as sugestões propostas no Decreto 9.149/2017. Indiretamente, espera-se que a pesquisa possa chamar atenção do servidor para o voluntariado.

**Garantias éticas:** Todas as despesas que venham a ocorrer com a pesquisa serão ressarcidas. É garantido ainda o seu direito a indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa.

Você tem liberdade de se recusar a participar e ainda se recusar a continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo.

**Confidencialidade:** é garantida a manutenção do sigilo e da privacidade dos participantes da pesquisa, mesmo após o término da pesquisa. Somente o(s) pesquisador(es) terão conhecimento de sua identidade e nos comprometemos a mantê-la em sigilo ao publicar os resultados.

É garantido ainda que você terá acesso aos resultados com o(s) pesquisador(es). Sempre que quiser poderá pedir mais informações sobre a pesquisa com o(s) pesquisador(es) do projeto e, para quaisquer dúvidas éticas, poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa. Os contatos estão descritos no final deste termo.

Após estes esclarecimentos, solicitamos o seu consentimento de forma livre para participar desta pesquisa. Confirmando que recebi uma via deste termo de consentimento, e autorizo a execução do trabalho de pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo.

Obs: Não assine esse termo se ainda tiver dúvida a respeito.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Participante da Pesquisa

\_\_\_\_\_  
Nome do Pesquisador responsável pela aplicação do TCLE

\_\_\_\_\_  
Assinatura do Pesquisador responsável pela aplicação do TCLE

**Pesquisador Responsável:** Dâmaris Yana Ribeiro, Rua José Estevam de Souza, 25, Petrolina/PE, [damarisyr@gmail.com](mailto:damarisyr@gmail.com), (87) 98819-7865.

**Demais pesquisadores da equipe de pesquisa:** Não tem.

**Em caso de dúvidas com respeito aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar:**  
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – CEP-UNIVASF

UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO - UNIVASF

Av. José de Sá Maniçoba, S/N – Centro - Petrolina/PE – Prédio da Reitoria – 2º andar

Telefone do Comitê: 87 2101-6896 - E-mail: [cep@univasf.edu.br](mailto:cep@univasf.edu.br)

**O Comitê de Ética em Pesquisa (CEP-UNIVASF) é um órgão colegiado interdisciplinar e independente, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, que visa defender e proteger o bem-estar dos indivíduos que participam de pesquisas científicas.**



**APÊNDICE B** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ **QUESTIONÁRIO**

## QUESTIONÁRIO: O VOLUNTARIADO E O SERVIDOR PÚBLICO

Prezad@ participante;

A presente pesquisa tem como escopo analisar a percepção dos servidores públicos da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) sobre o voluntariado e, conseqüentemente, a sua motivação para esse tipo de atividade. Sendo o serviço voluntário aqui entendido, conforme o artigo 2º do Decreto 9.149/2017, como “a iniciativa pública ou privada não remunerada e sem fins lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, esportivos, ambientais, recreativos ou de assistência à pessoa que vise ao benefício e à transformação da sociedade com o engajamento de voluntários”. Enquanto que voluntário é compreendido “como o indivíduo que, de forma livre, desinteressada e responsável, se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado” (REGO; ZÓZIMO; CORREIA, 2016, p. 77) .

Assim, contamos com a sua colaboração neste estudo por meio do preenchimento deste questionário.

Ressaltamos que os dados recolhidos através deste instrumento são confidenciais e serão usados apenas para o propósito a que se destina a presente pesquisa, sendo a sua análise feita de forma estatística. Futuramente, este estudo poderá ser divulgado em eventos acadêmicos e em publicações científicas, mas sempre será resguardada e respeitada a privacidade dos participantes.

A pesquisa não é uma avaliação, logo, não existem respostas certas ou erradas. Assim, é importante que responda todas as questões com atenção e objetividade para garantir a qualidade das informações prestadas.

Segue, em anexo, um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), no qual constam as informações necessárias para que possa decidir quanto à sua participação.

Desse modo, se estiver de acordo em responder ao questionário, pedimos que manifeste expressamente o seu interesse, assinalando o quadro abaixo.

\_\_\_ Declaro que estou ciente sobre a natureza e objetivos desta pesquisa, que li e concordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e que estou dispost@ a responder voluntariamente ao questionário. Ademais, autorizo a

execução do trabalho de pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo.

Agradecemos desde já (pela) a sua participação!

Nome: \_\_\_\_\_ (Opcional)

### PARTE I – PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

1. Idade: \_\_\_\_\_ anos
2. Sexo:  
 Feminino  Masculino
3. Estado Civil:  
 Solteiro(a)  Casado(a)/ União Estável  Divorciado(a)  Viúvo(a)
4. Quantos filhos tem? \_\_\_\_\_
5. Qual é a sua religião?  
 Catolicismo  Protestantismo  Espiritismo  Budismo  Não possui religião  Outra. Qual? \_\_\_\_\_
6. Utilize a escala abaixo para avaliar a frequência com que pratica e vivencia a sua religião.

<b>Muito Baixa</b>				<b>Muito Alta</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

6.1 Quão importante é a religião na sua vida?

<b>Nada Importante</b>				<b>Extremamente Importante</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

7. Escolaridade:  
 Ensino médio  
 Ensino superior incompleto  
 Ensino superior completo  
 Pós-graduação incompleta (especialização, mestrado ou doutorado)  
 Pós-graduação completa (especialização, mestrado ou doutorado)  
 Outro \_\_\_\_\_

8. Cargo que ocupa na Univasf:  
 Técnico-Administrativo em Educação
9. Data de ingresso na Univasf: \_\_/\_\_/\_\_\_\_
10. Campus:  
 Petrolina/PE - Sede  Petrolina/PE - Ciências Agrárias  Juazeiro/BA  
 Senhor do Bonfim/BA  Paulo Afonso/BA  São Raimundo Nonato/PI

## PARTE II – POSICIONAMENTO SOBRE O VOLUNTARIADO

11. Você tem conhecimento sobre o Decreto nº 9.149/2017, que cria o Programa Nacional de Voluntariado e institui o Prêmio Nacional do Voluntariado?  
 Sim  Não

Para responder os itens seguintes (12 a 17), utilize a escala junto a cada afirmativa:

<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Nem discordo, nem concordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo totalmente</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

12.  A implantação do Programa Nacional do Voluntariado, com o incentivo oficial para os servidores públicos, é uma política pública importante.
13.  A participação em atividades voluntárias valoriza o servidor público perante a sociedade.
14.  A prática do voluntariado agrega valor ao desenvolvimento pessoal do servidor público.
15.  A prática do voluntariado agrega valor ao desenvolvimento profissional do servidor público.
16.  A Univasf deve adequar-se à proposta do Decreto Presidencial com ações para incentivar e envolver os servidores públicos em atividades voluntárias.
17.  Minha atuação no serviço público me incentiva a uma ação voluntária.
18. Quais dos incentivos a seguir podem contribuir para maior adesão dos servidores públicos à prática do voluntariado?  
 Utilização das horas de atividades voluntárias em programas educacionais fomentados pelo Poder Público federal e nos programas educacionais de ensino federal, estadual, municipal e distrital;  
 Incentivos fiscais (ex. desconto no imposto de renda pessoal);  
 Utilização das horas de atividades voluntárias em processos internos de promoção nas carreiras da administração pública federal;

- ( ) Redução do expediente nos dias de ações voluntárias;  
( ) Utilização da licença para capacitação, de forma integral ou parcial, para a realização de atividade voluntária;  
( ) Servir como critério para remoção na administração pública federal;  
( ) Servir como critério de desempate em concursos públicos;  
( ) Outros. Quais?
- 

### PARTE III – PRÁTICA DO VOLUNTARIADO

19. Você considera o voluntariado uma prática essencial para promoção do bem estar social?  
1 - Totalmente desnecessária  
5 - Totalmente necessária

20. Atualmente, você realiza alguma atividade voluntária?  
( ) Sim ( ) Não

Se respondeu “não” → Ir para a questão 27.

#### VOLUNTÁRIOS:

21. Quantas horas por semana dedica ao voluntariado? \_\_\_\_\_ .

22. Há quanto tempo (meses ou ano) faz voluntariado? \_\_\_\_\_ .

23. Realiza voluntariado por meio de instituição(ões) pública(s) ou privada(s)?  
( ) Sim ( ) Não

24. Em quais organizações você realiza a atividade voluntária?  
\_\_\_\_\_

25. Em quais áreas de intervenção realiza voluntariado?

( ) Ação Social

( ) Ajuda Humanitária

( ) Ciência e Cultura

( ) Educação

( ) Esporte

( ) Inclusão Social

( ) Idosos

( ) Infância/Juventude

( ) Meio Ambiente

( ) Saúde

( ) Outra. Qual?

- 
26. Quais os benefícios que considera mais importantes, decorrentes do voluntariado?

- Ocupar o tempo livre
- Experiência Profissional
- Realização pessoal
- Aumento da autoestima
- Criar novos laços sociais
- Participação ativa na sociedade

Para você que é voluntário, siga para a Parte IV.

27. Você já participou de atividades voluntárias?
- Sim, fui voluntári@ há menos de cinco anos (Continue na questão número 28)
  - Sim, fui voluntári@ há mais de cinco anos (Continue na questão número 34)
  - Não, nunca fui voluntári@ (Continue na questão número 34)

**VOLUNTÁRIOS HÁ MENOS DE 5 ANOS:**

28. Por quais motivos deixou de ser voluntário(a)?
- Falta de tempo
  - Incompatibilidade com o horário de trabalho
  - Sentido de missão cumprida
  - Falta de acompanhamento por parte da organização promotora
  - A atividade foi encerrada
  - ( \_\_\_\_\_ ) Outro. Qual?
- 

29. Em quais áreas de intervenção realizava voluntariado?
- Ação Social
  - Ajuda Humanitária
  - Ciência e Cultura
  - Educação
  - Esporte
  - Inclusão Social
  - Idosos
  - Infância/Juventude
  - Meio Ambiente
  - Saúde
  - ( \_\_\_\_\_ ) Outra. Qual?
- 

30. Quantas horas por semana dedicava ao voluntariado? \_\_\_\_\_ .

31. Realizava voluntariado por meio de instituição(ões) pública(s) ou privada(s)?
- Sim  Não

32. Em quais organizações você realizava a atividade voluntária?

\_\_\_\_\_

33. Qual o seu nível de motivação para voltar a atuar como voluntário no futuro?

1- Nenhuma Motivação

5 - Totalmente Motivado

Para você que já foi voluntário há menos de 5 anos, siga para a Parte IV.

**VOLUNTÁRIOS HÁ MAIS DE 5 ANOS E NÃO-VOLUNTÁRIOS:**

34. Das seguintes razões, assinale aquelas que dificultam a sua decisão de fazer voluntariado:

( ) Não conhece ninguém que faça voluntariado

( ) Não dispõe de informação

( ) Falta de tempo

( ) Falta de conhecimento para as atividades a desenvolver

( ) Falta de recursos para deslocamentos

( ) Dificuldade de conciliação do trabalho voluntário e a vida profissional/pessoal

( ) Não é remunerado

( ) Falta de incentivo e motivação

( ) Muita burocracia para realizar trabalho voluntário

( ) Outro, qual?

---

35. Qual o seu nível de motivação para atuar como voluntário no futuro?

1- Nenhuma Motivação

5 - Totalmente Motivado

36. De acordo com os motivos apresentados a seguir, na sua opinião, quais são os que incitam os indivíduos a tornarem-se voluntários?

( ) Família

( ) Amigos

( ) Ocupação de tempo livre

( ) Adquirir experiência profissional

( ) Realização pessoal

( ) Conhecer novas realidades

( ) Participar ativamente na sociedade

( ) Outro.

Qual: \_\_\_\_\_

Para você que nunca foi voluntário ou foi voluntário há mais de 5 anos, siga para a parte IV (BPP).

# Anexos



**ANEXO A****BATERIA DE PERSONALIDADE PRÓ-SOCIAL (BPP)**

## PARTE IV – BATERIA DE PERSONALIDADE PRÓ-SOCIAL (BPP)

### Parte 1:

Abaixo são apresentadas algumas afirmações que podem ou não descrever você, bem como seus sentimentos e/ou seu comportamento. Por favor, leia atentamente os itens e marque o número que corresponde a sua escolha, lembrando que não há respostas certas ou erradas.

<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Nem discordo, nem concordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo totalmente</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Item	1	2	3	4	5
1. Quando as pessoas são más comigo, eu sinto pouca responsabilidade de tratá-las bem.					
2. Eu me sentiria menos incomodado ao deixar lixo em um parque sujo do que em um parque limpo.					
3. Não importa o que uma pessoa fez conosco, não há desculpa para tirar vantagem desta pessoa.					
4. Com a pressão por tirar boas notas e com o aumento das pessoas que colam na escola hoje em dia, o indivíduo que cola ocasionalmente não tem muita culpa.					
5. Não faz muito sentido estar preocupado com a maneira com que nós agimos quando estamos doentes e nos sentindo mal.					
6. Se eu quebrei uma máquina por não operá-la corretamente, eu me sentiria menos culpado ao descobrir que ela já estava quebrada antes de tê-la usado.					
7. Quando temos um trabalho para fazer é impossível ter o melhor interesse de todos em mente.					
8. Às vezes eu acho difícil ver as coisas do ponto de vista de outra pessoa.					
9. Quando eu vejo alguém em desvantagem, me sinto um pouco protetor desta pessoa.					
10. Às vezes eu tento entender meus amigos melhor ao imaginar como as coisas são do ponto de vista deles.					

11. A miséria dos outros geralmente não me incomoda muito.					
12. Se eu tenho certeza de algo, não gosto de perder tempo ouvindo o argumento dos outros.					
13. Quando vejo alguém sendo maltratado, às vezes não sinto muita pena dessa pessoa.					
14. Geralmente sou muito eficiente ao lidar com emergências.					
15. Às vezes me sinto tocado pelo que vejo acontecer.					
16. Eu acredito que há dois lados de cada questão e tento analisar esses dois lados.					
17. Tenho tendência a perder o controle durante emergências.					
18. Quando estou chateado com alguém, geralmente tendo a me colocar em seu lugar.					
19. Quando vejo alguém que precisa muito de ajuda em uma situação de emergência, eu perco minha estrutura.					
20. Minhas decisões são geralmente baseadas na minha preocupação por outras pessoas.					
21. Minhas decisões são geralmente baseadas no que é mais justo e na maneira mais correta de agir.					
22. Eu escolho alternativas com a intenção de acatar as necessidades de todo mundo.					
23. Eu escolho um modo de agir que permite ajudar outras pessoas ao máximo.					
24. Eu escolho um modo de agir que considera os direitos de todas as pessoas envolvidas.					
25. Minhas decisões são geralmente baseadas no bem estar dos outros.					

Parte 2:

A seguir, são apresentados diferentes tipos de atitudes que as pessoas têm em situações diversas. Marque a frequência com que você executou essas ações no passado.

<b>Nunca</b>	<b>Raramente</b>	<b>Às vezes</b>	<b>Frequentemen te</b>	<b>Sempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

<b>Item</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
26. Eu já ajudei a carregar os pertences de um estranho (ex. livros, pacotes, etc.).					
27. Eu permiti que alguém passasse na minha frente em uma fila (ex. supermercado, fotocopiadora, etc.)					
28. Eu já emprestei um item de algum valor para um vizinho que não conhecia bem (ex. ferramentas, um prato, etc.).					
29. Eu já me ofereci para cuidar dos animais de estimação ou crianças de um vizinho sem ser remunerado por isso.					
30. Eu já me ofereci para ajudar uma pessoa com deficiência ou idoso desconhecido a atravessar a rua.					

**ANEXO B****INVENTÁRIO DE FUNÇÕES DO VOLUNTARIADO (IFV)**

## PARTE V - INVENTÁRIO DE FUNÇÕES DO VOLUNTARIADO (IFV)

As afirmações abaixo apresentam possíveis razões pelas quais as pessoas decidem fazer voluntariado.

Lembrando que não há respostas certas ou erradas.

Assim, marque o número que indica o grau de importância que você dá às razões para ser voluntário, considerando a escala junto a cada afirmativa.

OBS: Para quem não realiza atividade voluntária, pedimos que respondam considerando a possibilidade de se tornarem voluntários.

<b>Totalmente sem importância</b>							<b>Totalmente importante</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	

Item	1	2	3	4	5	6	7
1. As pessoas próximas a mim valorizam o trabalho voluntário.							
2. Como voluntário, eu aprendo coisas úteis para minha carreira.							
3. Como voluntário, eu faço contatos para trabalhos remunerados.							
4. Eu aprendo com a carência (afetiva, financeira, psicológica, etc.) do outro.							
5. Eu me sinto ativo graças ao trabalho voluntário.							
6. Fazer algo de bom a outras pessoas é importante para mim.							
7. Gosto de ser prestativo para a sociedade.							
8. Meus amigos veem o voluntariado como algo importante.							
9. No voluntariado, eu perco preconceitos.							
10. O trabalho voluntário diminui a minha culpa por ser mais afortunado que muitos.							
11. O trabalho voluntário é uma boa forma de fazer justiça.							

12. O trabalho voluntário funciona como uma porta para a minha carreira profissional.							
13. O trabalho voluntário me ajuda a entender os problemas da minha vida.							
14. O voluntariado auxilia na minha capacitação para um emprego.							
15. Por meio do voluntariado eu posso ajudar a melhorar o mundo.							
16. O voluntariado me ajuda a compreender como o mundo poderia ser melhor.							
17. O voluntariado me auxilia na resolução dos meus próprios problemas.							
18. O voluntariado me permite criar vínculos afetivos com outros voluntários.							
19. O voluntariado me permite fazer bons amigos.							
20. Participando do trabalho voluntário aprendo a lidar com situações diferentes.							
21. Trabalhar como voluntário(a) aumenta minha autoestima.							
22. Trabalhar voluntariamente aumenta minha autoconfiança.							
23. Trabalhar voluntariamente é uma forma de esquecer meus problemas.							
24. Trabalhar voluntariamente faz eu me sentir bem comigo.							

**ANEXO C****TABELA DE CORRELAÇÃO ENTRE A BPP E O IFV**



## Notes

Output Created		25-JUL-2018 10:01:04
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Definition of Missing Cases Used	C:\leao\Orientações\Mestrado\Damaris\Banco dissertação.sav DataSet1 <none> <none> Atualmente, você realiza alguma atividade voluntária? User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Missing Value Handling		161
Syntax		NONPAR CORR /VARIABLES=Resp_pess Resp Toma_perspe Raci_moral Altruismo Preocup Desconfi Racio_outro IFV_socia IFV_valor IFV_prote IFV_carrei /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed	00:00:00.02 00:00:00.02 58254 cases <sup>a</sup>

a. Based on availability of workspace memory

## Atualmente, você realiza alguma atividade voluntária? = Sim

### Correlations<sup>a</sup>

	BPP - Responsabilidade pessoal	BPP - Tomada de perspectiva	BPP - Raciocínio moral incluído	BPP - Altruismo autorrelatado	BPP - Preocupação empática	BPP - Desconfioto pessoal	BPP - Raciocínio relacionado ao outro	IFV - Social/ engrandecimento	IFV - Valores/ entendimento	IFV - Proteção	IFV - Carreira
Spearman's rho	BPP - Responsabilidade pessoal	BPP - Tomada de perspectiva	BPP - Raciocínio moral incluído	BPP - Altruismo autorrelatado	BPP - Preocupação empática	BPP - Desconfioto pessoal	BPP - Raciocínio relacionado ao outro	IFV - Social/ engrandecimento	IFV - Valores/ entendimento	IFV - Proteção	IFV - Carreira
	1.000	-.036	-.214	-.121	.186	-.220	-.363*	-.210	-.148	.089	.289
		.826	.185	.459	.250	.172	.021	.194	.363	.584	.070
		N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	BPP - Tomada de perspectiva	1.000	.348*	.101	.372*	.000	.151	.224	.287	.236	.007
		.826	.40	.535	.018	1.000	.353	.165	.072	.143	.966
		N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	BPP - Raciocínio moral incluído		1.000	.194	.182	.096	.620**	.136	.345*	-.049	.186
			.348*	.229	.262	.554	.000	.402	.029	.763	.251
			N	40	40	40	40	40	40	40	40
	BPP - Altruismo autorrelatado			1.000	-.076	-.087	.313*	.001	.321*	.187	.179
				.101	.641	.593	.050	.001	.043	.247	.270
				N	40	40	40	40	40	40	40
	BPP - Preocupação empática				1.000	.098	.071	.041	-.085	.171	.075
					.186	.547	.665	.800	.603	.291	.646
					N	40	40	40	40	40	40
	BPP - Desconfioto pessoal					1.000	-.021	-.023	.057	-.120	.025
						.220	.900	.888	.726	.463	.880
						N	40	40	40	40	40
	BPP - Raciocínio relacionado ao outro						1.000	.297	.386*	-.159	.006
							N	.021	.014	.329	.970
							40	.665	.063	.40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a. Atualmente, você realiza alguma atividade voluntária? = Sim

IFV - Social/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	-0.210 .194 40	0.224 .165 40	0.136 .402 40	0.504** .001 40	0.041 .800 40	-0.023 .888 40	0.297 .063 40	1.000 .000 40	0.582** .000 40	0.675** .000 40	0.321* .043 40
IFV - Valores/ engrandimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	-0.148 .363 40	0.287 .072 40	0.345* .029 40	0.321* .043 40	-0.085 .603 40	0.057 .726 40	0.386* .014 40	0.582** .000 40	1.000 .000 40	0.489** .001 40	0.461** .003 40
IFV - Proteção	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.089 .584 40	0.236 .143 40	-0.049 .763 40	0.187 .247 40	0.171 .291 40	-0.120 .463 40	-0.159 .329 40	0.675** .000 40	0.499** .001 40	1.000 .000 40	0.524** .001 40
IFV - Carreira	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.289 .070 40	0.007 .966 40	0.186 .251 40	0.179 .270 40	0.075 .646 40	0.025 .890 40	0.006 .970 40	0.321* .043 40	0.461** .003 40	0.524** .001 40	1.000 .000 40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a. Atualmente, você realiza alguma atividade voluntária? = Sim

## Atualmente, você realiza alguma atividade voluntária? = Não

Correlations<sup>a</sup>

Spearman's rho	BPP - Responsabilidade pessoal	BPP - Tomada de perspectiva	BPP - Raciocínio moral intuitivo	BPP - Altruismo autorrelatado	BPP - Preocupação empática	BPP - Desconforto pessoal	BPP - Raciocínio relacionado ao outro	IFV - Social/ engrandecimento	IFV - Valores/ engrandecimento	IFV - Proteção	IFV - Carreira			
BPP - Responsabilidade pessoal	1.000													
BPP - Tomada de perspectiva	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.030 .744 121	BPP - Raciocínio moral intuitivo	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.252** .005 121	BPP - Desconforto pessoal	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.283** .002 121	IFV - Social/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.049 .592 121	IFV - Valores/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.165 .288** 121
BPP - Raciocínio moral intuitivo	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.005 .005 121	BPP - Altruismo autorrelatado	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.005 .005 121	BPP - Preocupação empática	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.003 .003 121	IFV - Social/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.011 .592 121	IFV - Valores/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.000 .000 121
BPP - Altruismo autorrelatado	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.078 .396 121	BPP - Preocupação empática	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.035 .701 121	BPP - Desconforto pessoal	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.029 .755 121	IFV - Social/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.142 .568** 121	IFV - Valores/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.000 .000 121
BPP - Preocupação empática	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.100 .100 121	BPP - Desconforto pessoal	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.030 .745 121	BPP - Raciocínio relacionado ao outro	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.029 .755 121	IFV - Social/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.116 .568** 121	IFV - Valores/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.121 .587** 121
BPP - Desconforto pessoal	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.002 .283** 121	BPP - Raciocínio relacionado ao outro	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.035 .701 121	IFV - Social/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.029 .755 121	IFV - Social/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.142 .568** 121	IFV - Valores/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.121 .587** 121
BPP - Raciocínio relacionado ao outro	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.109 .233 121	IFV - Social/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.049 .591 121	IFV - Social/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.116 .568** 121	IFV - Social/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.142 .568** 121	IFV - Valores/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.121 .587** 121
IFV - Social/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.049 .592 121	IFV - Social/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.011 .592 121	IFV - Social/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.116 .568** 121	IFV - Social/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.142 .568** 121	IFV - Valores/ engrandecimento	Correlation Coefficient Sig. (2-tailed)	0.121 .587** 121
IFV - Valores/ engrandecimento	Correlation Coefficient	-0.165	IFV - Social/ engrandecimento	Correlation Coefficient	0.211*	IFV - Social/ engrandecimento	Correlation Coefficient	0.766**	IFV - Social/ engrandecimento	Correlation Coefficient	0.381**	IFV - Valores/ engrandecimento	Correlation Coefficient	0.395**

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. Atualmente, você realiza alguma atividade voluntária? = Não

	071	.001	.020	.042	.506	.157	.022	.000	.	.000	.000
Sig. (2-tailed)	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
Correlation Coefficient	.022	.233**	.142	.146	.092	.102	.185*	.568**	.587**	1.000	.480**
Sig. (2-tailed)	813	.010	.120	.111	.318	.267	.042	.000	.000	.	.000
N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121
Correlation Coefficient	.029	.116	.081	.068	-.083	.111	.102	.381**	.395**	.480**	1.000
Sig. (2-tailed)	.749	.206	.374	.461	.367	.224	.266	.000	.000	.000	.
N	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121	121

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. Atualmente, você realiza alguma atividade voluntária? = Não

**Notes**

Output Created	25-JUL-2018 10:15:35
Comments	C:\leol\Orientações\Westrado\Damaris\Banco dissertação.sav
Input	DataSet1
Data	<none>
Active Dataset	<none>
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	Atualmente, você realiza alguma atividade voluntária?
N of Rows in Working Data File	161
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax	CROSSSTABS /TABLES=Realiza BY Prog_educar IR Promoc Expediente Remoc Capacit Concurso Compromisso /Nao_sabe Descanso Juros /FORMAT=AVALUE TABLES /CELLS=COUNT ROW /COUNT ROUND CELL.
Resources	Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.00

# Crosstabs

**Notes**

Output Created	25-JUL-2018 10:15:57
Comments	C:\leol\Orientações\Westrado\Damaris\Banco dissertação.sav
Input	DataSet1
Data	<none>
Active Dataset	<none>
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	161
Missing Value Handling	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax	CROSSSTABS /TABLES=Realiza BY Prog_educar IR Promoc Expediente Remoc Capacit Concurso Compromisso /Nao_sabe Descanso Juros /FORMAT=AVALUE TABLES /CELLS=COUNT ROW /COUNT ROUND CELL.
Resources	Processor Time 00:00:00.03 Elapsed Time 00:00:00.05 Dimensions Requested 2

**ANEXO D**

PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA

**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

**DADOS DA EMENDA**

**Título da Pesquisa:** O voluntariado e o servidor público: o caso dos técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Vale do São Francisco

**Pesquisador:** DAMARIS YANA RIBEIRO

**Área Temática:**

**Versão:** 3

**CAAE:** 83913318.8.0000.5196

**Instituição Proponente:** UNIVASF

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

**DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 2.876.965

**Apresentação do Projeto:**

1. A pesquisadora apresentou emenda com alteração do título do projeto e inserção do prof. Dr. Leonardo Rodrigues Sampaio como co-orientador da pesquisa. O mesmo foi cadastrado como equipe de pesquisa na PB.

A alteração do título não diverge dos métodos ou objetivos da pesquisa.

**Objetivo da Pesquisa:**

2. não foi modificado;

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

3. não foi modificado;

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

4. não foi modificado;

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

5. não foi modificado;

**Recomendações:**

6. Aprovação da emenda.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

7. O projeto atende satisfatoriamente a todos os critérios de análise ética e recomendamos a sua

**Endereço:** Avenida José de Sá Maniçoba, s/n

**Bairro:** Centro

**CEP:** 56.304-205

**UF:** PE

**Município:** PETROLINA

**Telefone:** (87)2101-6896

**Fax:** (87)2101-6896

**E-mail:** cedep@univasf.edu.br

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO VALE DO SÃO  
FRANCISCO



Continuação do Parecer: 2.876.965

aprovação.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

É com satisfação que informamos formalmente a V<sup>a</sup>. Sr<sup>a</sup>. que o projeto "O voluntariado e o servidor público: o caso dos técnico-administrativos em educação da Universidade Federal do Vale do São Francisco" foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UNIVASF. A partir de agora, portanto, o vosso projeto pode dar início à fase prática ou experimental. Informamos ainda que no prazo máximo de 1 (um) ano a contar desta data deverá ser enviado a este comitê um relatório sucinto sobre o andamento da pesquisa.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_1180595_E1.pdf	31/08/2018 15:48:05		Aceito
Outros	CARTA_DE_EMENDA.pdf	31/08/2018 15:45:00	DAMARIS YANA RIBEIRO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_CEP_EMENDA.pdf	31/08/2018 15:43:49	DAMARIS YANA RIBEIRO	Aceito
Outros	CARTA_ANUENCIA.pdf	28/03/2018 15:44:23	DAMARIS YANA RIBEIRO	Aceito
Outros	CARTA_RESPOSTA.pdf	28/03/2018 15:42:54	DAMARIS YANA RIBEIRO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_ATUALIZADO.pdf	28/03/2018 15:39:53	DAMARIS YANA RIBEIRO	Aceito
Folha de Rosto	FOLHA_DE_ROSTO_ASSINADA.pdf	27/02/2018 17:13:16	DAMARIS YANA RIBEIRO	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DECLARACAO_DE_COMPROMISSO.pdf	27/02/2018 16:48:45	DAMARIS YANA RIBEIRO	Aceito
Orçamento	ORCAMENTO.pdf	27/02/2018 16:47:45	DAMARIS YANA RIBEIRO	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

**Endereço:** Avenida José de Sá Maniçoba, s/n

**Bairro:** Centro

**CEP:** 56.304-205

**UF:** PE

**Município:** PETROLINA

**Telefone:** (87)2101-6896

**Fax:** (87)2101-6896

**E-mail:** cedep@univasf.edu.br

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE  
FEDERAL DO VALE DO SÃO  
FRANCISCO



Continuação do Parecer: 2.876.965

PETROLINA, 05 de Setembro de 2018

---

**Assinado por:**  
**RODOLFO ARAUJO DA SILVA**  
**(Coordenador)**

**Endereço:** Avenida José de Sá Maniçoba, s/n

**Bairro:** Centro

**CEP:** 56.304-205

**UF:** PE

**Município:** PETROLINA

**Telefone:** (87)2101-6896

**Fax:** (87)2101-6896

**E-mail:** [cedep@univasf.edu.br](mailto:cedep@univasf.edu.br)