



ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

Ariel da Rocha de Araujo

**MOTIVAÇÕES PARA O TRABALHO VOLUNTÁRIO EM ORGANIZAÇÕES
ESTUDANTIS**

PORTO ALEGRE

2022

Ariel da Rocha de Araujo

**MOTIVAÇÕES PARA O TRABALHO VOLUNTÁRIO EM ORGANIZAÇÕES
ESTUDANTIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof^ª. Fernanda Tarabal Lopes

PORTO ALEGRE

2022

AGRADECIMENTOS

É um pouco difícil, pelo menos para mim, conseguir colocar em palavras um sentimento tão profundo como os agradecimentos de um trabalho de conclusão de curso. Não se trata somente de uma página entre muitas outras do trabalho, mas sim de todo um caminho que percorri até chegar aqui.

Agradeço aos meus pais por todo o carinho e incentivo que eles sempre me deram. Por mais difícil que fosse para eles às vezes, nunca deixaram de me encorajar e sempre reforçaram a importância que o estudo tem para nossas vidas.

Aos meus irmãos mais velhos, Cristian e Andrius. Agradeço ao Cristian por ser um legítimo irmão mais velho, às vezes até mesmo fazendo um papel de pai, estando presente e me apoiando em todos os momentos de minha vida. Ao Andrius, por ser aquele irmão que está sempre com um sorriso no rosto, contagiando a todos em sua volta e tornando o clima mais leve por onde quer que passe.

À minha irmã Natali, que por mais que me estresse no dia a dia, é e sempre foi um sinônimo de determinação, inspiração e orgulho para mim. Sempre estando presente, apoiando-me e incentivando-me em todos os momentos da minha vida.

Aos meus amigos de infância, que por mais que o tempo passe, eles continuam sendo aquelas mesmas pessoas incríveis que conheci quando estava me descobrindo como gente.

Agradeço também aos amigos que a UFRGS me proporcionou, por tornarem esses anos de estudo na faculdade mais leves e divertidos.

Agradeço a todos os entrevistados e aqueles que responderam à pesquisa do trabalho, por compartilhar um pouco de sua história e ajudar no desenvolvimento deste trabalho.

Agradeço à minha orientadora, prof.^a Fernanda, não só por todo o auxílio, orientação, dedicação e paciência, mas também pelos puxões de orelha, acreditando que eu conseguiria fazer um bom trabalho.

Por último, agradeço à própria UFRGS, por ter me proporcionado tantas oportunidades, momentos e aprendizados maravilhosos que levarei para o resto de minha vida.

PRÓLOGO

Sempre me considerei uma pessoa muito racional, que sempre procura um “porque” plausível antes de determinada ação ou projeto.

O ano era 2017 e eu recém havia ingressado na faculdade. Aproveitando que agora eu estava na faculdade, queria começar um estágio na área do meu curso de graduação. Porém, para minha infelicidade - ou não -, eu não tinha experiência profissional alguma. Com isso, eu pensei: “hmm, preciso conseguir experiência profissional de alguma forma... será que devo ingressar em algum voluntariado?”. Pois bem, participei, então como Trainee, em uma organização estudantil voluntária para me desenvolver e conseguir um pouco de experiência profissional.

Passado um tempo, já pelos meados do curso, comecei a sentir um certo senso de responsabilidade. Não estar aproveitando tanto a faculdade quanto eu poderia. Sentia que a faculdade tinha muito o que dar ainda, só faltava eu dar o primeiro passo. Logo, juntei esse sentimento com o desejo de conhecer novas pessoas que tinha e ingressei como voluntário em uma outra organização estudantil.

Passado mais um tempo, agora se aproximando mais de um momento final da minha jornada na graduação, dei-me conta de que conhecia pouquíssimas pessoas que haviam se formado no mesmo curso e faculdade que eu. Assim, pensei que deveria tentar me aproximar desse ambiente de alguma forma, de modo que pudesse ter um fácil acesso a esse pessoal. Com isso em mente, ingressei em uma outra organização voluntária.

Agora, já no final da faculdade e escrevendo o TCC, pego-me refletindo sobre a minha trajetória ao longo desses anos e me perguntando: o que motivou a mim, uma pessoa dita "racional", a trabalhar como voluntário nessas organizações estudantis? Será que os demais voluntários pensaram a mesma coisa que eu? Quais eram as suas motivações para trabalhar como voluntário em uma organização estudantil?

Bom, isso é o que iremos descobrir!

RESUMO

O presente estudo teve por objetivo refletir sobre as motivações para o trabalho voluntário em organizações estudantis em uma universidade pública, buscando compreender os principais fatores motivacionais para o ingresso e permanência no trabalho em organizações estudantis, bem como seus principais fatores de desmotivação. Para tanto, foram utilizados dois caminhos metodológicos para a coleta de dados. O primeiro foi a realização de um questionário com perguntas abertas compartilhado via internet com o público do trabalho em questão, visando um maior número de respostas. O segundo diz respeito a realização de entrevistas semiestruturadas com membros e ex-membros de organizações estudantis voluntárias, buscando um maior aprofundamento nas respostas. Ambos os caminhos metodológicos de coleta de dados se basearam em três tópicos principais, sendo eles: motivação para o ingresso e permanência no trabalho voluntário, desmotivação ao fazer parte de um trabalho voluntário em uma organização estudantil, e benefícios ao participar de um trabalho voluntário em organização estudantil. Verificou-se que os desenvolvimentos pessoal e profissional estavam presentes tanto na motivação para ingressar no trabalho voluntário em organizações estudantis, quanto nos benefícios ao participar de um, acrescentando o motivo de conhecer pessoas para o ingresso no trabalho voluntário e as vivências proporcionadas pelo ambiente como outro dos benefícios de participar dele. Tratando-se da desmotivação, a falta de engajamento, alta exigência e não remuneração eram os pontos de maior destaque. Assim, o estudo permite que as organizações estudantis da universidade em questão possam utilizar esses dados para que possam realizar um segundo olhar sobre si mesmas, de maneira a entender quais eram as motivações de seus voluntários, além de permitir que elas identifiquem possíveis desmotivações antes delas ocorrerem, de forma a evitar que seus voluntários deixem a organização e desistam do trabalho voluntário, bem como mostrar os benefícios de ser voluntário em uma organização estudantil.

Palavras-chave: Motivação; Trabalho voluntário; Organização estudantil.

ABSTRACT

The present study aimed to reflect on the motivations for volunteer work in student organizations at a public university, seeking to understand the main motivational factors for entering and staying in work in student organizations, as well as their main demotivating factors. To this end, two methodological paths were used for data collection. The first was the completion of a questionnaire with open questions shared via the internet with the public of the work in question, aiming at a greater number of responses. The second concerns the carrying out of semi-structured interviews with members and ex-members of voluntary student organizations, seeking a deeper understanding of the answers. Both methodological paths of data collection were based on three main topics, namely: motivation to enter and remain in volunteer work, demotivation when taking part in volunteer work in a student organization, and benefits when participating in volunteer work in student organization. It was found that personal and professional developments were present both in the motivation to join volunteer work in student organizations, and in the benefits of participating in one, adding the reason to meet people for joining voluntary work and the experiences provided by the environment as another of the benefits of participating in it. When it comes to demotivation, lack of engagement, high demand and non-payment were the most prominent points. Thus, the study allows student organizations at the university in question to use this data so that they can take a second look at themselves, to understand what the motivations of their volunteers were, in addition to allowing them to identify possible demotivation before them occur, in order to prevent your volunteers from leaving the organization and giving up volunteer work, as well as showing the benefits of volunteering with a student organization.

Keywords: Motivation; Volunteer work; Student organization.

LISTA DE ABREVIATURAS

IES	Instituição de Ensino Superior
EJ	Empresa Júnior
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
AAAU	Associações Atléticas Acadêmicas Universitárias
MEJ	Movimento Empresa Júnior
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
FENEAD	Federação Nacional dos Estudantes de Administração
CA	Centro Acadêmico

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Realização de trabalho voluntário em 2018.....	17
Figura 2 - Principais fatores implicados na motivação.....	21
Figura 3 - Hierarquia de necessidades de Maslow	23
Quadro 1 - Razões para voluntariar segundo os 4 motivos de Batson	26
Quadro 2 - Perfil dos entrevistados	30
Quadro 3 - Perfil dos respondentes do questionário.....	31

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Elementos relevante para a abordar a motivação	22
Tabela 2 - Hierarquia de necessidades de Maslow	23

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 JUSTIFICATIVA	13
1.2 OBJETIVOS	13
1.2.1 Objetivo Geral.....	13
1.2.2 Objetivos Específicos	14
2 REVISÃO TEÓRICA	15
2.1 DEFINIÇÃO DO TERCEIRO SETOR, TRABALHO VOLUNTÁRIO E ORGANIZAÇÃO ESTUDANTIL	15
2.1.1 Empresa Júnior (EJ)	18
2.1.2 Centro Acadêmico (CA).....	19
2.1.3 Associação Atlética Acadêmica Universitária (AAAU)	20
2.2 DEFINIÇÃO DE MOTIVAÇÃO	20
2.2.1 Hierarquia de necessidades de Maslow	22
2.2.2 Teoria da avaliação cognitiva	24
2.3 FATORES DE MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO VOLUNTÁRIO	25
3 PROCESSOS METODOLÓGICOS.....	28
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	30
4.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS	32
4.1.1 Motivação para o Ingresso e Permanência no Trabalho Voluntário.....	32
4.1.2 Causas da desmotivação no Trabalho Voluntário.....	35
4.1.3 Benefícios ao Participar de um Trabalho Voluntário	38
5 CONCLUSÃO.....	40
REFERÊNCIAS.....	42
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE COLETA DE DADOS.....	47
APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA	50
ANEXO A – TERMOS DE CONSENTIMENTO	51

1 INTRODUÇÃO

Este estudo tem por objetivo refletir sobre as motivações dos alunos ao participarem de um trabalho voluntário em organizações estudantis, entendendo os aspectos motivacionais dos alunos que buscam iniciar no trabalho voluntário, bem como os aspectos desmotivacionais que os fazem deixá-lo e quais os aprendizados que eles levam dessa experiência.

A palavra motivação vem do Latim “*motivus*”, relativo a movimento, coisa móvel. Vemos que a palavra motivação, dada a origem, significa movimento. Quem motiva uma pessoa, isto é, quem lhe causa motivação, provoca nela um novo ânimo, e ela começa a agir em busca de novos horizontes, de novas conquistas. (NAKAMURA *et al.*, 2005, p. 21).

Usando como base a definição de motivação apresentada por Nakamura, podemos compará-las com as do dicionário Aurélio e ter um entendimento mais técnico sobre o que a palavra motivação nos fala: “Ato ou efeito de motivar; exposição de motivos ou causas; conjunto de fatores que determinam a atividade e a conduta individuais”.

Também segundo Nakamura *et al.* (2005, v. 2, n.1, p. 21), “para tudo que se faz, seja no trabalho, em casa, na escola, é preciso de uma ‘força’, uma ‘energia’ para realizar tarefas.” Soares *et al.* (2015, p. 3 *apud* VERGARA, 2010, p. 42) persiste dizendo que “motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa [...] ela nos é, absolutamente, intrínseca, isto é, está dentro de nós, nasce de nossas necessidades interiores” e Nakamura *et al.* (2005, v. 2, n.1, p. 21) finaliza o argumento destacando que “quando ela acontece, as pessoas tornam-se mais produtivas, atuam com maior satisfação e produzem efeitos multiplicadores.”

Logo, podemos concluir que motivação também se refere àquilo que te faz agir, seja para ir trabalhar, para estudar, ou até mesmo para ir para a academia. A motivação está presente desde o momento que damos o primeiro passo para a ação.

Apoiando-se na motivação, o trabalho voluntário surgiu a partir de organizações voluntárias criadas da intervenção das pessoas na sociedade em prol de algum objetivo maior, que fizeram com que outras pessoas também abraçassem esses objetivos sem que houvesse a necessidade de uma recompensa monetária ao final do objetivo cumprido. Trabalho este que, por sua vez, possui um papel de grande importância em nossa sociedade, ainda acrescentado pelo fato de não haver remuneração monetária por ele.

Desta forma, aplicando a motivação na esfera do trabalho, conforme cita Azevedo (2007, p. 3), há uma diferença entre trabalho voluntário e o trabalho remunerado monetariamente, mas não apenas nessa perspectiva: “os horários são flexíveis, os períodos de

trabalho mais curtos (usualmente um turno por semana), as expectativas e as motivações são mais variadas”.

Porém, Ageu (2015) destaca que há diferenças nas motivações para a permanência das pessoas no trabalho voluntário:

São diferentes daquelas razões que os impulsionam para a atividade remunerada, normalmente exercida no mercado (SOUZA; MEDEIROS, 2012). Conforme Clary e Snyder (1999), o voluntariado pode ser simplesmente uma atividade que permita às pessoas vivenciarem a experiência de autorrealização e autotranscendência. (AGEU, 2015, p. 24).

Deste modo, devido às lacunas existentes entre o Primeiro e Segundo setor, ou seja, instituições da esfera governamental - Estado - e instituições da esfera privada com fins lucrativos - Mercado -, há uma infinidade de tipos de causas e organizações voluntárias existentes atualmente na quais se pode atuar. Entre elas, podemos citar algumas causas e organizações voluntárias que batalham em prol da cultura, da caridade, da saúde, do meio ambiente, da habitação, da educação - sendo essa a categoria do tipo de organização voluntária foco deste trabalho -, entre outras.

Entre as organizações voluntárias que atuam em prol da educação, estão as organizações estudantis que são o foco do presente trabalho. Entre as organizações estudantis, podemos citar brevemente dois exemplos, que são: as Empresas Juniores (EJ) e as Associações Atléticas Acadêmicas Universitárias (AAAU).

Segundo Guilherme Soares, do Contabilizei Blog (2022), podemos caracterizar e definir uma Empresa Júnior como “associações sem fins lucrativos formadas por estudantes de graduação de um ou mais cursos”, onde são realizados serviços por preços menores do que os praticados pelo mercado e utilizarem o faturamento da organização na capacitação dos membros voluntários da organização. Soares (2022) ainda completa que “o principal objetivo da Empresa Júnior é promover o conhecimento e o crescimento pessoal e profissional dos jovens, além de criar uma conexão entre o mercado de trabalho e as instituições de ensino superior.”

Da mesma forma, Oliveira (2016, p. 57) caracteriza a Atlética Acadêmica como uma organização que tem como principal objetivo e essência promover o esporte e a integração dos alunos no ambiente universitário, além de serem instituições dirigidas por estudantes voluntários que “carregam consigo este valoroso propósito” e que vêm ganhando cada vez mais

importância. De forma semelhante, Oliveira (2019, p. 12-13) define que uma Atlética Acadêmica como uma “associação de alunos independentes, que se unem principalmente para: promover a integração dos alunos, incentivar a prática de esportes e música, além de fomentar as ações sociais.” e integrar alunos de diferentes cursos e etapas do curso, sendo este, o principal objetivo de uma atlética (OLIVEIRA, 2019, p. 12-13).

Com base nisso, podemos entender que tanto as Empresas Juniores quanto as Atléticas Acadêmicas são organizações estudantis voluntárias, na qual não há remuneração aos membros e os lucros são voltados para a capacitação dos voluntários ou promoção de esporte e fomento de ações sociais, no caso das Atléticas Acadêmicas. Também, podemos concluir que ambas as organizações estudantis são organizações nas quais os voluntários são todos estudantes de uma Instituição de Ensino Superior (IES), que tem como objetivo promover o crescimento pessoal e profissional dos estudantes e a integração dos alunos, ao passo que conecta as IES com o mercado de trabalho e à sociedade.

Por conseguinte, nota-se que, assim como há um grande número de causas abordadas pelas organizações voluntárias, há também diferentes motivações por trás de cada voluntário. Com base nisso, fazendo-se uso dos estudos de motivação e entendendo o que leva os voluntários a realizarem essa forma de trabalho, busca-se responder a seguinte questão: **quais as motivações para o trabalho voluntário em organizações estudantis?**

A questão envolve identificar quais os fatores determinantes para o voluntariado em organizações estudantis de uma universidade pública, dos últimos 5 anos para cá, dentro do território do Rio Grande do Sul, de maneira a contribuir para um maior engajamento social nessa forma de trabalho tão relevante em nosso meio.

Assim sendo, o presente trabalho está dividido em 5 tópicos principais, sendo eles: Introdução, Revisão Teórica, Processos Metodológicos, Apresentação e Análise dos Resultados e Conclusão. A Introdução, conforme mostrado, teve por objetivo introduzir a temática do trabalho, bem como justificar o porquê de sua realização e evidenciar seus objetivos. No que se refere à Revisão Teórica, tem-se por objetivo a fundamentação dos principais elementos que envolvem o presente trabalho, de modo a gerar maior compreensão sobre o tema e o objetivo deste trabalho. Nos Processos Metodológicos, apresenta-se de que forma se deu a coleta dos dados deste estudo, bem como de que maneira esses dados foram analisados, detalhando o passo-a-passo da realização do estudo em questão. Posteriormente, a Apresentação e Análise dos Resultados nos apresenta os resultados que foram encontrados após coletar e analisar os dados obtidos através dos Processos Metodológicos. Por fim, a Conclusão recapitula a metodologia e os resultados do presente trabalho.

1.1 JUSTIFICATIVA

O trabalho voluntário, além de ser uma atividade pouco valorizada socialmente, exige do voluntário foco e determinação constantes, visto que não gera nenhum retorno monetário para aquele que se coloca à disposição da empresa. Apesar disso, é possível encontrar diversos indivíduos e instituições que realizam essa forma de trabalho. Dessa forma, o presente estudo tem como principal finalidade entender a motivação dessas pessoas e instituições ao se disporem para a realização do trabalho voluntário, bem como quais os principais fatores determinantes dessa motivação. Entretanto, o foco desse estudo será em organizações estudantis, área em que o autor apresentou mais contato ao longo de sua formação acadêmica. A relevância deste estudo está em identificar as diferentes formas de motivações dos voluntários de organizações estudantis, entendendo melhor os fatores determinantes de cada um através da obtenção de resultados de pesquisas qualitativas e correlacionando-os com possíveis fontes de motivações, tais como possibilidade de ampliar a suas redes de network, ascensão profissional, autorrealização, autodesenvolvimento, entre outros motivos.

Associado a isso, também está o interesse profundo do autor em entender e se aprofundar no assunto, visto que foi voluntário em algumas organizações estudantis e atualmente atua como voluntário em uma organização que tem como um de seus objetivos transformar a educação e formar novas lideranças.

Espera-se que esse trabalho, ao elucidar os fatores determinantes para o voluntariado em instituições estudantis, possa contribuir para um maior engajamento social - bem como valorização - dessa forma de trabalho tão relevante em nosso meio.

1.2 OBJETIVOS

Com o intuito de responder a problemática levantada pela pesquisa elaborada, o presente trabalho contou com o objetivo geral e os específicos, abaixo descritos, que visam refletir sobre a motivação do trabalho voluntário em organizações estudantis.

1.2.1 Objetivo Geral

- Refletir sobre a motivação para o trabalho voluntário em organizações estudantis.

1.2.2 Objetivos Específicos

Considerando a abrangência do objetivo geral, faz-se necessário delimitar os objetivos específicos que conduzirão este trabalho. Desta forma, os objetivos específicos, estão delineados da seguinte maneira:

- Compreender o que são organizações voluntárias de instituições estudantis;
- Compreender os diferentes tipos de motivações existentes;
- Identificar as motivações para o ingresso e permanência em organizações voluntárias de instituições estudantis;
- Identificar possíveis fatores que levam à desmotivação e, conseqüentemente, a saída do trabalho voluntário de instituições estudantis;
- Identificar os benefícios ao participar do trabalho voluntário em instituições estudantis.

2 REVISÃO TEÓRICA

Neste capítulo, serão abordadas as definições de organizações estudantis, de que setor elas fazem parte e quem são aqueles que atuam nelas, assim como as teorias e conceitos que envolvem a motivação e o trabalho voluntário, de modo a fornecer ao leitor os alicerces que sustentam a revisão teórica deste trabalho.

A revisão teórica deste trabalho está dividida em três tópicos, que são: Definição do Terceiro Setor (setor ao qual as organizações estudantis estão inclusas), Trabalho Voluntário e Organização Estudantil; Definição de Motivação; e Fatores de Motivação para o Trabalho Voluntário. No primeiro tópico serão apresentados os elementos que compõem a temática deste trabalho, apresentando seus conceitos e definições, com o objetivo de deixar o leitor familiarizado com esses assuntos. No tópico seguinte, serão apresentadas as definições e teorias acerca da motivação, a fim de fundamentar melhor o leitor sobre uma das bases deste trabalho. No último tópico, serão apresentados os fatores que cercam a motivação para o trabalho voluntário, relacionando ambos os tópicos anteriores, de modo a vincular a motivação com o trabalho voluntário.

Portanto, a revisão teórica nos dará a base necessária para que possamos entender e compreender os principais elementos que constituem o trabalho em questão, tornando o objetivo deste estudo mais claro.

2.1 DEFINIÇÃO DO TERCEIRO SETOR, TRABALHO VOLUNTÁRIO E ORGANIZAÇÃO ESTUDANTIL

O número de organizações voluntárias sem fins lucrativos no Brasil vem crescendo nos últimos anos, de maneira a ganharem cada vez mais destaque. Entretanto, as mesmas não podem ser consideradas do setor público (Primeiro Setor), tendo em vistas que não são organizações governamentais; ao passo que também não podem ser consideradas empresas (Segundo Setor), pois não possuem fins lucrativos. Assim, gerando-se a necessidade de um Terceiro Setor.

Desta forma, conforme explica SALAMON, o surgimento do Terceiro setor deu-se devido à:

Necessidade da população em suprir demandas sociais que não eram atendidas pelo governo, denominado primeiro setor, devido a crises que limitaram o poder do Estado

e nem pelo mercado, denominado segundo setor. (SALAMON, 1998, *apud* COSTA, L. M. *et al.*, 2018, p. 112-113).

Segundo Santos (2009):

Essas entidades originam-se da intervenção das pessoas, ao assumir papel social em prol da comunidade. Além disso, de acordo com Shin e Kleiner (2003), o voluntário, em suma, oferece seu serviço sem esperar qualquer tipo de compensação monetária. As organizações sem fins lucrativos surgem, portanto, por conta de um espaço deixado pelo primeiro e segundo setor, atuando em diversas frentes (educação, saúde, etc.) (*apud* PASSOS, 2020, p. 14).

As organizações que pertencem ao Terceiro Setor são sem fins lucrativos e não governamentais (MENDONÇA; FILHO, 2004, p.302). De maneira oposta ao setor privado, seu objetivo não é o lucro, mas sim desempenhar atividades ligadas a causas sociais relacionadas com diversas áreas como saúde, cidadania, assistência social, defesa dos direitos e educação (SALAMON; SOKOLOWSKI, 2016 *apud* COSTA, L. M. *et al.*, 2018, p. 113).

Diferentes tipos de organizações fazem parte do terceiro setor, porém todas apresentam a mesma essência de serem organizações de natureza privada sem fins lucrativos e finalidade pública [...]. Diante disso, as organizações apontam uma variedade de terminologias como: organizações sociais, organizações da sociedade civil ou organizações sem fins lucrativos, associações, entidades filantrópicas e de caridade, organizações não governamentais (ongs), e fundações (LANDIM, 1997 *apud* COSTA, L. M. *et al.*, 2018, p. 113).

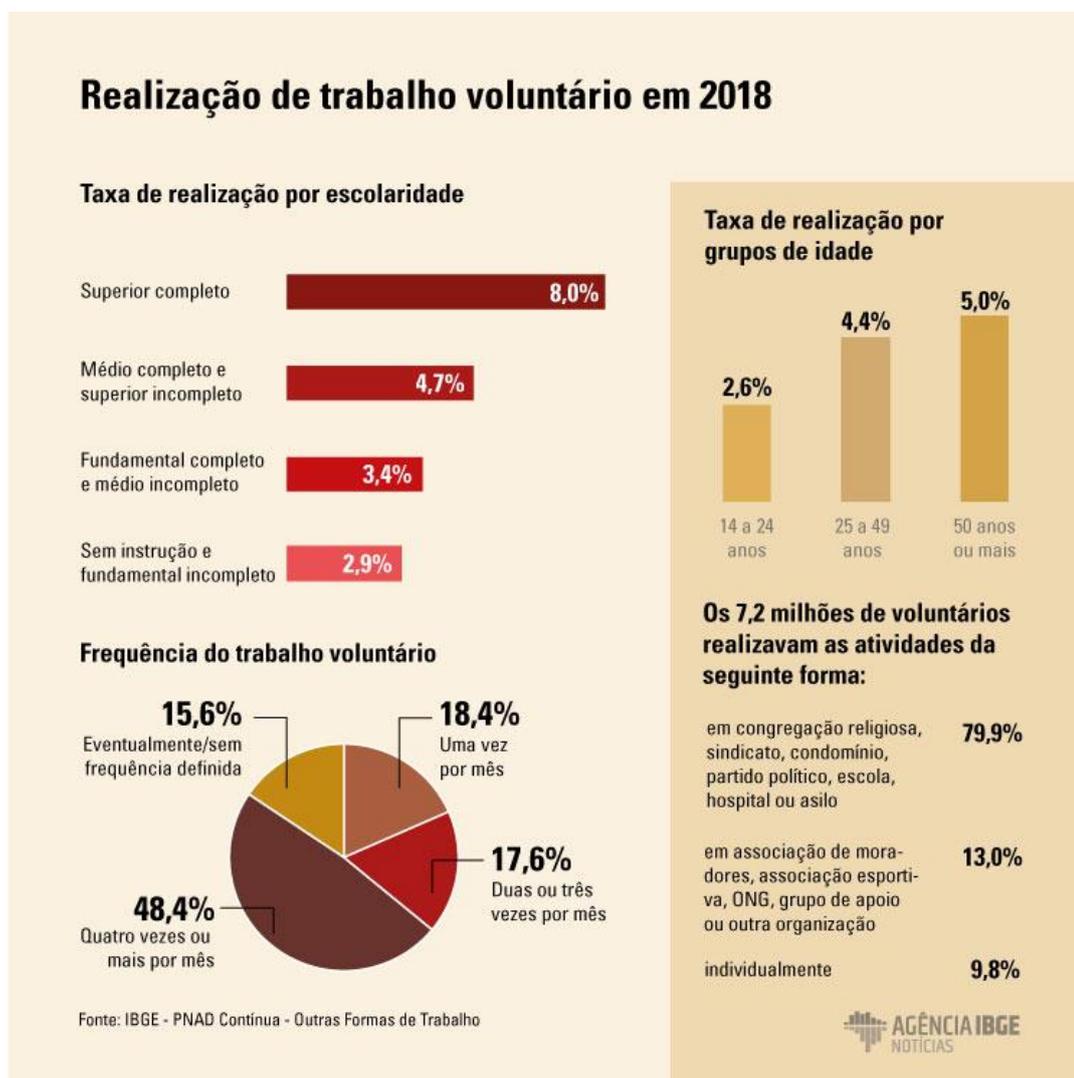
Portanto, as organizações do Terceiro Setor são compostas principalmente por atuação voluntária. O trabalho voluntário, por sua vez, é definido, de acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU), como “voluntário é o jovem, adulto ou idoso que, devido a seu interesse pessoal e seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração, a diversas formas de atividades de bem-estar social ou outros campos”. (ONU, 2021).

Também, segundo a Lei 9.608/98 (BRASIL, 1998), o trabalho voluntário é definido como “a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa”.

De acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em 2010, havia 290,7 mil Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos no Brasil - organizações do Terceiro Setor -, que representaram 5,2% do total de 5,6 milhões de entidades públicas e privadas, lucrativas e não-lucrativas, do Cadastro Central de Empresas – CEMPRE do IBGE (IBGE, 2010). O IBGE (2010) identificou, também, que dessas organizações, 72,2% (210,0 mil) não possuíam sequer um empregado formalizado, apoiando-se em trabalho voluntário e prestação de serviços autônomos.

Já em 2018, o voluntariado foi praticado por 7,2 milhões de pessoas no país, segundo o suplemento Outras Formas de Trabalho, da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílios Contínua, divulgado pelo IBGE em 2019, conforme podemos ver na Figura 1 abaixo.

Figura 1 - Realização de trabalho voluntário em 2018



Fonte: Agência de Notícias - IBGE (2019)

Esse número total de pessoas que realizaram trabalho voluntário em 2018 representou aproximadamente 4,3% da população com 14 anos ou mais.

À vista do que foi evidenciado pelo IBGE (2010), citado anteriormente, bem como pela Figura 1 mostrada acima, o trabalho voluntário pode ser realizado em diversos tipos de organizações. Conforme Salamon e Sokolowski (2016, *apud* COSTA, L. M. *et al.*, 2018, p. 113) nos apresentaram anteriormente, há organizações voluntárias atuando em diversas áreas e setores, tais como saúde, cidadania, assistência social, defesa dos direitos e educação.

Entre as organizações voluntárias voltadas para a área da educação, existem as organizações estudantis, organizações as quais são geridas e lideradas totalmente por jovens universitários voluntários.

Assim, entre as organizações voluntárias do Terceiro Setor, existem as organizações estudantis, que são organizações voltadas ao público universitário e que tem como objetivo a promoção e o crescimento pessoal e profissional dos estudantes, bem como a integração dos alunos, de modo a conectar as IES com o mercado de trabalho e à sociedade.

Dentre os diversos tipos de organizações estudantis, podemos destacar algumas mais conhecidas, tais como: as Empresas Júniores, os Centros Acadêmicos e as Atléticas Universitárias; além de haver diversos outros tipos de organizações estudantis que não estão sendo aqui citadas.

2.1.1 Empresa Júnior (EJ)

O Movimento Empresa Júnior (MEJ) teve início em 1967, na Escola Superior de Ciências Econômicas e Comerciais de Paris. Hoje, ele está presente em todos os continentes e forma uma grande rede de empreendedorismo no mundo (FIA, 2019).

Alunos da L'École Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales (ESSEC), conscientes da necessidade de complementarem os seus conhecimentos teóricos adquiridos dentro da universidade por meio da aplicação prática destes, criaram a Junior Enterprise, ou Empresa Júnior como são conhecidas no Brasil, uma associação que proporcionasse experiência empresarial, com clientes e projetos reais, antes da conclusão dos cursos que estavam realizando. (SALGADO, 2022, p. 14).

Desta forma, uma Empresa Júnior é uma associação civil sem fins lucrativos, formada e gerida por alunos de um curso superior, cujos principais objetivos são: fomentar o aprendizado

prático do universitário, aproximando-o a situações reais de sua área de atuação (UFRGS, 2022).

No Brasil, a primeira Empresa Júnior só foi surgir no ano de 1988, na Faculdade Getúlio Vargas, em São Paulo (FIA, 2019). Em 2016, o Brasil tornou-se líder mundial em número de Empresas Juniores, superando o número de EJs tocadas por estudantes das universidades em toda a Europa, onde o movimento surgiu (FOLHA DE SÃO PAULO, 2016). Hoje, o Brasil possui mais de 1,4 mil EJs, em mais de 260 universidades, somando mais de 26 mil empresários juniores (BRASIL JÚNIOR, 2022).

2.1.2 Centro Acadêmico (CA)

Segundo a Federação Nacional dos Estudantes de Administração - FENEAD, podemos caracterizar e definir um Centro Acadêmico como:

O CA é a representação máxima do discente. É organizado e mantido pelos alunos de cada faculdade e funciona como elo de ligação entre os estudantes, a Coordenação e Direção da Instituição. Um dos seus propósitos é unir estudantes para atividades que podem ser realizadas durante o tempo de gestão (de 1 ano) de cada chapa que for eleita, para desempenhar o que foi proposto (2015, não paginado *apud* COSTA *et al*, 2017, p. 6).

Costa et al (2017, p. 7) ainda completa:

O Centro Acadêmico é um órgão que além de representativo deve promover atividades de extensão, integrar os alunos e representar o curso a qual pertence nas entidades educacionais. É importante ressaltar ainda que o Centro Acadêmico é o lugar no qual os alunos podem e devem manifestar também suas insatisfações, ideias e opiniões. (COSTA *et al*, 2017, p. 7).

Com base nisso, podemos entender que os Centros Acadêmicos são organizações estudantis voluntárias, na qual a gestão da organização muda a cada ano, conforme as novas chapas são eleitas. Também, podemos concluir que os C.A. são organizações nas quais os voluntários são todos estudantes de uma Instituição de Ensino Superior (IES), que tem como objetivo tornar a comunicação entre a IES e os alunos mais clara, assim como propor debates, discussões e demais formas de desenvolvimento e integração para com os alunos e entre eles.

2.1.3 Associação Atlética Acadêmica Universitária (AAAU)

Associações Atléticas Acadêmicas Universitárias (AAAU) ou simplesmente “Atléticas” são organizações estudantis de caráter esportivo. Estas instituições têm como principal objetivo promover o esporte no âmbito universitário, através de jogos e competições. (OLIVEIRA, 2016).

Ainda, Oliveira (2019) traz a ideia de que:

“A prática de esportes, se dá com times formados pelos próprios alunos, com treinos e organizações de jogos universitários, que servem como uma forma de incentivo por parte dos organizadores e dos outros alunos que fazem parte das atléticas; além disso, aqueles que não praticam nenhuma modalidade esportiva, são convidados a fazer parte da torcida organizada, para apoiar seus colegas e companheiros” (OLIVEIRA, 2019, p. 13).

Segundo Ribeiro e Marin (2012 *apud* FERREIRA *et al*, 2022), as Associações Atléticas Acadêmicas são diretamente responsáveis pelo desenvolvimento social dos estudantes. Porque elas, como entidade, são capazes de suprir as necessidades de interação social, cultural e bem-estar físico dos alunos.

Além da promoção do esporte no âmbito universitário, as Atléticas também realizam outras atividades vinculadas não só à vida acadêmica dos alunos/atletas, mas também da vida profissional através do desenvolvimento de workshops, palestras e demais eventos que possam agregar à vida de todos os afetados.

2.2 DEFINIÇÃO DE MOTIVAÇÃO

O que leva uma pessoa a acordar pela manhã e fazer determinada ação? Ou o que faz com que ela pessoa faça uma determinada atividade? Com que ela se exercite? Ou que chegue cedo no trabalho? Há inúmeros questionamentos nesse sentido, mas há uma resposta clara que é: motivação.

Bergamini (2003, p. 64) destaca que:

Pesquisas científicas realizadas sobre o comportamento motivacional revelam que não somente as pessoas têm objetivos diferentes, como as fontes de energia que

determinam seu comportamento são extremamente variadas. Assim, o estudo da motivação humana consiste na pesquisa dos motivos pelos quais as pessoas fazem o que fazem e se encaminham em direção a seus objetivos – objetivos que são, em última análise, escolhas de ordem interior ou intrínsecas à personalidade de cada um. (BERGAMINI, 2003, p. 64).

Assim, definem Salanova, Hontangas e Peiró, (1996, p. 216), citado por Gondim e Silva (2014, p. 174):

A motivação como processo psicológico básico pode ser definida como uma ação dirigida a objetivos, sendo autorregulada, biológica ou cognitivamente, persistente no tempo e ativada por um conjunto de necessidades, emoções, valores, metas e expectativas. (Salanova, 1996, p. 216 *apud* GONDIM; SILVA, 2014, p. 174).

Ainda citando Gondim e Silva (2014), eles destacam que há quatro aspectos que estão envolvidos no conceito de motivação e que podem ser encontrados na base das teorias das motivações. São eles: ênfase, foco, pergunta e respostas. Aspectos esses representados na Figura 2.

Figura 2 - Principais fatores implicados na motivação

Ênfase	Foco	Pergunta	Resposta
Ativação	Estado inicial da pessoa	Como é ativada?	Intrínseca ou extrínseca
Direção	Objeto ou alvo da ação	Há escolha do alvo?	Consciente ou inconsciente
Intensidade	Variação da força da ação	Onde está a força?	Necessidade Desejo/afeto Objetivo/meta
Persistência	Manutenção da ativação	O que mantém a ação?	Pessoa ou ambiente

Fonte: Gondim e Silva (2014, p. 174)

Godoi (2002 *apud* Gondim e Silva, 2014, p. 174) explica que ênfase é aquilo que se considera importante na motivação (ativação, direção, intensidade e persistência); o foco trata-se do objeto de atenção que é relacionado com a ênfase (estado inicial, alvo, força e manutenção); a pergunta é o questionamento que se faz ao objeto; e a resposta é a explicação que se pretende obter.

Assim, Filho e Costa (2021) explicam que em publicações antecedentes (Gondim; Silva, 2014; Robbins; Judge, 2014), foram eleitos como elementos relevante para a abordar a motivação:

Tabela 1 - Elementos relevante para a abordar a motivação

Ativação, que é o estado inicial de estimulação em que se encontra a pessoa. Responde às nossas indagações acerca da natureza do que é capaz de desencadear a motivação, se puder ser algo intrínseco (que faz parte da personalidade da pessoa. é característica pessoal, como não postergar tarefas, realizando-as logo) ou extrínseco (como fazer a tarefa para poder receber um elogio do/a chefe/a);
Direção, que se refere ao objeto ou alvo de ação, suscitando a indagação do quão consciente está a pessoa quando da escolha do alvo, ou seja, a pessoa tem o controle ou é algo que ela não tem consciência e, portanto, controle?
Intensidade, que diz respeito à variabilidade da força da ação, podendo diferir quando se admite que tal força depende de um estado anterior de carência ou algo ainda a ser alcançado;
Persistência da ação, que é a tentativa de compreensão da motivação pela articulação entre a ativação, a direção e a intensidade da ação, à medida que se atribui sua manutenção a fatores pessoais (como necessidades e desejos), ou ambientais (como tipo de tarefas, condições de trabalho, clima organizacional, dentre outros).

Fonte: Filho e Costa (2021, p. 209-210)

No que se refere às teorias da motivação, elas podem ser divididas em dois tipos: Teorias Clássicas da Motivação e Teorias Contemporâneas de Motivação. Entre às Teorias Clássicas da Motivação, podemos citar a Teoria da Hierarquia de necessidades de Abraham Maslow, a “Teoria X e Teoria Y”, de Douglas McGregor, a Teoria dos dois fatores, de Frederick Herzberg, e a Teoria de necessidades de McClelland, desenvolvida por David McClelland e sua equipe. No que se refere às Teorias Contemporâneas de Motivação, podemos citar a Teoria da avaliação cognitiva, a Teoria do estabelecimento de objetivos, a Teoria da autoeficácia e a Teoria do reforço, por exemplo.

2.2.1 Hierarquia de necessidades de Maslow

Há um número gigantesco de teorias falando sobre o tema da motivação. Entre elas, podemos citar uma das teorias mais disseminadas no meio acadêmico que é a teoria da hierarquia de necessidades, desenvolvida por Abraham Maslow em meados dos anos 1950. Conforme cita Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 197), Maslow cita que há dentro de cada ser humano cinco categorias de necessidades que podem ser colocadas de maneira a compor uma

hierarquia (Figura 2). São elas: necessidades fisiológicas, segurança, sociais, estima e autorrealização. Veja a Tabela 1.

Tabela 2 - Hierarquia de necessidades de Maslow

1. Necessidades fisiológicas: aquelas que se relacionam com o ser humano como ser biológico e as mais importantes: inclui fome, sede, abrigo, sexo e outras necessidades corporais.
2. Necessidades de segurança: aquelas que estão vinculadas com as necessidades de se sentir seguro: segurança e proteção contra danos físicos e emocionais.
3. Necessidades sociais: necessidades de manter relações humanas com harmonia: afeição, aceitação, amizade e o sentimento de pertencer a um grupo.
4. Necessidades de estima: Existem dois tipos: fatores internos de estima, como respeito próprio, realização e autonomia, e fatores externos, como status, reconhecimento e atenção. Em geral é a necessidade de sentir-se digno, respeitado por si e pelos outros, com prestígio e reconhecimento, poder, orgulho etc. Incluem-se também as necessidades de autoestima.
5. Necessidades de autorrealização: conhecidas também como necessidades de crescimento. Inclui crescimento, alcance do próprio potencial e autodesenvolvimento.

Fonte: Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 198)

Figura 3 - Hierarquia de necessidades de Maslow



Fonte: Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 198)

Maslow separou as cinco categorias de necessidades em patamares superiores e inferiores. As necessidades fisiológicas e de segurança são consideradas necessidades de nível inferior, e aquelas relacionadas à estima, à vida social e à autorrealização são chamadas necessidades de nível superior. A diferenciação entre os dois níveis parte da premissa de que as necessidades de nível superior são satisfeitas internamente

(dentro do indivíduo), ao passo que as de nível inferior são satisfeitas quase sempre externamente (por meio de coisas como remuneração, acordos sindicais e permanência no emprego). (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p. 198).

Sampaio (2009, p. 14 *apud* FILHO; COSTA, 2021, p. 212) diz que:

O conceito de necessidade desenvolvido por Maslow possivelmente levou alguns autores a afirmarem que a motivação é interna, ou seja, pertence ao mundo íntimo da pessoa; entretanto, há que considerar-se que ela se acha articulada ao mundo exterior (onde se encontram os objetivos de satisfação dos desejos) e mediada pela consciência (de si e do outro) e pelas relações sociais, ou seja, não é possível falar-se em gratificação sem considerar a inserção e o relacionamento humano no mundo social (SAMPAIO, 2009, p. 14 *apud* FILHO, Antônio Alves; COSTA, Maria Teresa Pires, 2021, p. 212).

Sampaio (2009, p. 10 *apud* FILHO; COSTA, 2021, p. 213), ainda completa: “alguns autores posteriores a Maslow propuseram-se a fazer pesquisas empíricas sobre a hierarquia de necessidades, e a maior parte deles não encontrou resultados que a sustentaram”. (FILHO; COSTA, 2021, p. 213) cita que, de acordo com Muchinsky, então entre os estudos estão os desenvolvidos por Porter (1961), Lawler e Suttle (1972), Mitchell e Mongolill (1976), Betz (1984) e Wahba e Bridwell (1976).

Desta forma, apesar da teoria de hierarquia de necessidades proposta por Maslow ter uma lógica plausível e ter sido amplamente reconhecida, ela é uma teoria que inaugura esse campo de discussão. Desta forma, já vieram estudos posteriores à Maslow que mostram perspectivas diferentes das mostradas por ele, conforme as teorias citadas anteriormente.

2.2.2 Teoria da avaliação cognitiva

“‘É estranho’, diz Márcia. ‘Comecei a trabalhar em uma ONG que recolhia animais abandonados como voluntária. Eu trabalhava 15 horas por semana ajudando as pessoas a adotar um bicho de estimação. E adorava vir trabalhar. Então, há três meses, eles me contrataram em período integral, pagando 20 reais por hora. Faço a mesma coisa que fazia antes. Mas não estou achando mais tão divertido.’” (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p. 203).

Conforme cita Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 203), apesar da reação de Márcia parecer contraditória, há uma explicação para ela. É a chamada teoria da avaliação cognitiva,

que cita que a inclusão de recompensas/benefícios para algo que antes era gratificante apenas pela sua essência, tendem a reduzir a motivação intrínseca do indivíduo. A teoria defende que as recompensas/benefícios extrínsecos reduzem o interesse intrínseco do indivíduo, tendo em vista que ela se torna uma forma de controle da organização. Ou seja, quando há uma recompensa por uma atividade, tal como um valor pago por aquilo, ela deixa de ser algo que ela *quer* fazer e torna-se algo que ela *tem* que fazer.

Assim, Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 204) continuam citando que estabelecer objetivos por vezes pode ser mais eficiente, do ponto de vista da motivação, do que a implementação de recompensas, por exemplo. Também, eles citam que, de acordo com os autores originais da teoria, “elogios e feedback sobre a competência de alguém, podem aumentar até mesmo a motivação intrínseca sob determinadas circunstâncias”.

Com base nisso, Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 205), finalizam dizendo que você não deve escolher seu trabalho por razões extrínsecas e, do ponto de vista das organizações, os gestores devem proporcionar não só incentivos extrínsecos, mas também intrínsecos. “Eles precisam fazer que o trabalho seja interessante, reconhecer e apoiar o crescimento e o desenvolvimento dos funcionários”. De modo que, quando não há controle e os funcionários sentem que o que eles fazem é resultado de sua livre escolha, a motivação e o comprometimento pelo trabalho tornam-se maior.

2.3 FATORES DE MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO VOLUNTÁRIO

Conforme cita Chagas (2014, p. 15-16), há uma extensa literatura sobre o comportamento de indivíduos nas organizações, entretanto, a mesma não pode ser generalizada e aplicada aos indivíduos voluntários, tendo em vista que há questões monetárias, de tempo disponibilizado, de formalidade entre outras que diferem o voluntário de instituições privadas.

Assim, conforme Ageu (2015) destacou anteriormente que há diferentes motivações para a permanência das pessoas no trabalho voluntário, Azevedo (2007, p. 7) cita que, de acordo com Corullón (1997), há dois componentes fundamentais para a realização do trabalho voluntário: o de cunho pessoal (intrínseco à pessoa, à inquietação interior) e o social (tomada de consciência de um problema ou por um ideal).

Azevedo (2007, p. 7) também cita que:

Em um estudo sobre gestão de voluntários nos EUA, Geber (1991) observa que naquele país as pessoas realizam trabalho voluntário principalmente por três razões: realização (pessoas que querem dar algo à sociedade), afiliação (voluntários que querem conhecer novas pessoas) e poder (voluntariar-se é um caminho mais fácil para alcançar posições de liderança do que esperar por uma promoção no emprego). Além disso, percebe-se que motivações como altruísmo e solidariedade, marcados por uma dedicação espontânea do voluntariado, têm se misturado cada vez mais com interesses particulares de aperfeiçoamento de currículo e vivência profissional. (AZEVEDO, 2007, p. 7).

Assim, após a análise dos dados pesquisados, Azevedo (2007, p. 11) define o público-alvo do voluntariado, baseando-se em quatro perspectivas motivacionais: (1) à obtenção de experiência profissional, ao se relacionar com pessoas diferentes e sentindo-se útil; (2) à solidariedade, o altruísmo e o assistencialismo; (3) à uma conotação de religiosidade ou o sentido de compartilhamento; e (4) à coletividade, percepção de união e pertencimento a um grupo.

Também, visando a ampliação da compreensão dos fatores determinantes para o trabalho voluntário, podemos citar os 4 Motivos de Batson (2002), citado por Ageu (2015, p. 44), no qual a motivação para o voluntariado se dá a partir de 4 categorias: altruísmo, egoísmo, principialismo e coletivismo.

Quadro 1 - Razões para voluntariar segundo os 4 motivos de Batson

MOTIVO	OBJETIVO	FORÇAS	FRAQUEZAS
Egoísmo	• Aumentar o bem-estar de um indivíduo	• Tem muitas formas • Poderoso • Facilmente estimulado	• Aumento do envolvimento da comunidade baseado em um motivo instrumental ou de consequência inesperada
Altruísmo	• Possui o objetivo final de aumentar o bem-estar de uma ou mais pessoas	• Poderoso • Pode ser estendido a um grupo	• Pode ser limitada a pessoas para quem a empatia é sentida
Coletivismo	• Possui o objetivo final de aumentar o bem-estar de um grupo	• Focado em um bem comum	• Pode ser limitado a um grupo
Principialismo	• Intenção de buscar princípios morais com a justiça	• Dirigido a um valor universal e imparcial	• Pode ser enfraquecido pela racionalização

Fonte: AGEU (2015, p. 44)

Apesar das diferenças, nota-se que há uma grande semelhança entre os motivos para se voluntariar encontrados por Batson (2002), citado Ageu (2015), e Azevedo (2007). As

semelhanças não incluem apenas o número de motivos, mas também os motivos em si, onde podemos relacionar a 1ª perspectiva motivacional de Azevedo (2007, p. 11) com o egoísmo de Batson (2002), citado por Ageu (2015, p. 44), a 2ª com o altruísmo, a 4ª com o coletivismo e a 3ª com o principalismo.

3 PROCESSOS METODOLÓGICOS

Aqui serão abordados os procedimentos metodológicos que foram utilizados na realização deste estudo. O intuito dessa etapa é elencar processos utilizados na coleta e análise de dados. Ademais, a pesquisa baseou-se em estudos bibliográficos, nos dados coletados através de um questionário e em entrevistas.

A coleta dos dados deste estudo se deu através de dois caminhos metodológicos. O primeiro caminho foi um questionário elaborado no Google Forms, com o objetivo de ter um maior número de respostas, mesmo que diretas e/ou resumidas, para que pudéssemos ter um panorama mais amplo e geral sobre o tema. O segundo caminho foi as entrevistas com estudantes que realizaram trabalho voluntário em diferentes tipos de organizações estudantis ao longo de sua permanência na universidade, tendo como objetivo o recolhimento das informações de maneira mais profunda, utilizando-se de um número menor de pessoas, através do contato pessoal e diálogo com os entrevistados.

O questionário em questão foi compartilhado via internet, por meio das redes sociais do autor e através dos grupos e/ou redes internas organizações estudantis, com os estudantes de uma universidade pública que realizam/realizaram trabalho voluntário nesse tipo de organização. Esse questionário foi elaborado utilizando como base o referencial teórico e se apresenta, em sua maioria, com perguntas abertas e algumas poucas fechadas, seguindo uma sequência lógica, conforme pode ser visto no apêndice deste trabalho. Quanto às entrevistas, essas tiveram o seu roteiro desenvolvido utilizando o questionário como base, mas modificado de maneira a fazer com que os entrevistados pudessem refletir e responder de maneira mais profunda, de modo que fizesse com que a motivação para o ingresso no trabalho voluntário em organizações estudantis dos entrevistados se tornasse mais perceptível, conforme as perguntas fossem se aprofundando. Ademais, as entrevistas tiveram um tempo médio de 20 a 30 minutos e o consentimento para essas conversas deram-se através do “Termo de Consentimento”, conforme disponibilizado no Anexo A.

Posterior à coleta de dados, vem a análise dos dados coletados que se deu de forma exploratória, objetivando a interpretação dos dados coletados e entendendo os motivos que foram trazidos pelos respondentes.

Dessa forma, considerando a problemática do presente estudo e seus objetivos, bem como a subjetividade do tema em questão, o método aplicado para a realização da análise dos dados qualitativos foi o de análise de conteúdo. Segundo Vergara (2005, p. 15), “a análise de conteúdo é considerada uma técnica para o tratamento de dados que visa identificar o que está

sendo dito a respeito de determinado tema”. Badin (1977, p. 42 *apud* VERGARA, 2005, p. 15) a define como um conjunto de técnicas de análise de comunicações que visa adquirir indicadores (podendo ou não ser qualitativos) que permitam a inferência de conhecimentos relacionados às condições de produção e/ou recepção (variáveis inferidas) destas mensagens através de “procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”. Ainda, Badin (1977, p. 42 *apud* VERGARA, 2005, p. 15) explica que:

Pode-se dizer que a análise de conteúdo tem se desenvolvido desde o início do século XX. No começo, a técnica era aplicada, sobretudo, ao tratamento de materiais jornalísticos. Hoje, abraça também transcrições de entrevistas, documentos institucionais, entre outros. A disseminação desse método se deu a partir dos estudos da Escola de Jornalismo da Universidade de Columbia, nos Estados Unidos. (BADIN, 1977, p. 42 *apud* VERGARA, 2005, p. 15).

Laville e Dionne (1999 *apud* VERGARA, 2005, p. 19) também mencionam que “procedimentos qualitativos focalizam as peculiaridades e as relações entre os elementos”. Vergara (2005, p. 19) cita que a análise de conteúdo enfatiza “o que é significativo, relevante, o que pode não ser necessariamente frequente no texto”. Severino (2014), ainda completa citando que “ela descreve, analisa e interpreta as mensagens/enunciados de todas as formas de discurso, procurando ver o que está por detrás das palavras.”

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo será apresentada a análise dos dados coletados através do questionário e das entrevistas. Foram definidas categorias de análise, de maneira a melhorar a interpretação dos dados obtidos através do questionário e das entrevistas.

Os dados foram coletados por meio de dois caminhos metodológicos, sendo: (a) realização de um questionário com perguntas abertas compartilhado via internet com o público do trabalho em questão; (b) realização de entrevistas semiestruturadas com membros e ex-membros de organizações estudantis voluntárias. Entretanto, apesar de serem realizados dois caminhos metodológicos para a coleta de dados, ambos os dados foram analisados em conjunto, tendo em vista que ambas as formas de coleta de dados tiveram a mesma base. Assim, pôde-se reforçar informações obtidas nas entrevistas com outras encontradas no questionário e vice e versa, de modo a trazer mais embasamento para os resultados encontrados ao cruzar as duas fontes de coleta de dados.

O questionário abrangeu um total de 20 respostas, enquanto as entrevistas foram realizadas com 4 membros e ex-membros de diversos tipos de organizações estudantis voluntárias. E, de maneira a preservar a identidade dos entrevistados e daqueles que responderam ao questionário em questão, será usado nomes fictícios para diferenciá-los uns dos outros, sendo apresentados conforme nos mostram os Quadro 2 e Quadro 3 abaixo:

Quadro 2 - Perfil dos entrevistados

Entrevistado	Idade	Gênero	Escolaridade	Profissão/Cargo	Tipo(s) de organização(ões) estudantil(is) que realizou trabalho voluntário
Azazel	25	Masculino	Superior Incompleto	Gerente Comercial	Empresa Júnior; FEJERS ¹ ; NEJ POA ²
Barbiel	24	Feminino	Superior Incompleto	Bolsista	Centro Acadêmico; Casa do Estudante
Cassiel	32	Masculino	Superior Incompleto	Analista de Pré-Vendas	Centro Acadêmico; EA Alumni ³
Damiel	22	Masculino	Superior Incompleto	Analista de Marketing	Atlética Acadêmica; Centro Acadêmico; EA Alumni

Fonte: Elaborado pelo autor

¹ Federação das Empresas Juniores do Rio Grande do Sul

² Núcleo de Empresas Juniores de Porto Alegre e Região

³ EA Alumni é a rede de ex-alunos da Escola de Administração da UFRGS, com foco em criar relacionamento entre ex-alunos e alunos, desenvolvendo o ambiente universitário como forma de retribuição à escola.

Quadro 3 - Perfil dos respondentes do questionário

Respondente	Idade	Gênero	Escolaridade	Profissão/Cargo	Tipo(s) de organização(ões) estudantil(is) que realizou trabalho voluntário
Q1	27	Feminino	Superior Completo	Administrador; Gerente Fin. de ONG	Centro Acadêmico; Grupo de Pesquisa; DCE ⁴
Q2	38	Feminino	Superior Incompleto	Analista	AcelerEA ⁵
Q3	22	Masculino	Superior Incompleto	Analista	Centro Acadêmico
Q4	28	Feminino	Superior Incompleto	Analista	Centro Acadêmico
Q5	22	Feminino	Superior Incompleto	Analista	Centro Acadêmico
Q6	26	Feminino	Superior Incompleto	Assistente Administrativo	Atlética Acadêmica
Q7	24	Masculino	Superior Incompleto	Bancário	Centro Acadêmico
Q8	41	Feminino	Superior Incompleto	Corretor de Imóveis	Grupo de Pesquisa
Q9	23	Masculino	Superior Incompleto	Designer	Centro Acadêmico
Q10	28	Feminino	Superior Completo	Enfermeiro	Grupo de Pesquisa
Q11	22	Feminino	Superior incompleto	Estagiário	Atlética Acadêmica
Q12	22	Feminino	Superior Incompleto	Estagiário	Centro Acadêmico
Q13	23	Feminino	Superior Incompleto	Estudante	AIESEC ⁶
Q14	21	Feminino	Superior Incompleto	Estudante	Centro Acadêmico
Q15	24	Feminino	Superior Incompleto	Estudante	Centro Acadêmico; Casa de Estudante
Q16	20	Masculino	Superior Incompleto	Estudante	Empresa Júnior; Grupo de Pesquisa
Q17	22	Feminino	Superior Incompleto	Estudante	Empresa Júnior
Q18	32	Feminino	Superior Completo	Estudante	Empresa Júnior; Centro Acadêmico
Q19	20	Feminino	Superior Incompleto	Consultora e Social Media	Empresa Júnior
Q20	27	Feminino	Superior Completo	Médica	Ligas Acadêmicas ⁷

⁴ O Diretório Central dos Estudantes é uma entidade estudantil que representa todos os estudantes de uma instituição de ensino superior.

⁵ O AcelerEA é um programa de aceleração de startups e negócios inovadores, pensado pelo Parque Zenit UFRGS e pela Escola de Administração (EA-UFRGS).

⁶ A AIESEC é uma plataforma internacional que possibilita o desenvolvimento pessoal e profissional de jovens estudantes através de programas de trabalho em equipe, liderança e intercâmbio.

⁷ As ligas acadêmicas são uma estratégia extracurricular, com o objetivo de promover um aprofundamento teórico-prático das atividades aprendidas em sala de aula.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Tendo em vista o quadro de perfil dos entrevistados e do quadro de perfil dos respondentes do questionário, fica claro que os indivíduos variam de tanto de idades, quanto de experiências e organizações estudantis, de modo a fazer com que possa haver divergências em algumas respostas.

4.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A fim de tornar a obtenção e classificação dos resultados de forma mais clara, tanto as entrevistas quanto o questionário aplicado foram norteadas através de três tópicos principais que foram: motivação para o ingresso e permanência no trabalho voluntário, desmotivação ao fazer parte de um trabalho voluntário em uma organização estudantil, benefícios ao participar de um trabalho voluntário em organização estudantil.

Desta forma, fazendo-se uso dos resultados encontrados, viu-se a necessidade de subdividir cada um dos três tópicos principais em outras três subcategorias, a serem obtidas a *posteriori*, com o intuito de facilitar a análise dos dados coletados. Assim, as categorias principais foram subdivididas da seguinte forma: motivação para o ingresso e permanência no trabalho voluntário foi subdividido em desenvolvimento pessoal, desenvolvimento profissional e conhecer pessoas; desmotivação ao fazer parte de um trabalho voluntário em uma organização estudantil foi subdividido em falta de engajamento, alta exigência e não remuneração; e, por fim, benefícios ao participar de um trabalho voluntário em organização estudantil foi subdividida em desenvolvimento pessoal, desenvolvimento profissional e vivências proporcionadas pelo ambiente.

4.1.1 Motivação para o Ingresso e Permanência no Trabalho Voluntário

Neste tópico de análise, que se refere a motivação para iniciar no trabalho voluntário, verificou-se que, apesar de existir uma quantidade quase que incontável de motivações, se agrupadas, elas ainda convergem para alguns poucos pontos, podendo ser categorizadas em: desenvolvimento pessoal; desenvolvimento profissional; e conhecer pessoas. Porém, conforme vamos nos aprofundando nas motivações pertinentes à permanência no trabalho voluntário,

nota-se que as motivações se tornam cada vez mais intrínsecas aos voluntários, de maneira a impossibilitar o agrupamento delas em outras categorias.

Assim, de acordo com os resultados da pesquisa, aproximadamente 85% das respostas referentes às motivações para iniciar no trabalho voluntário envolviam questões como desenvolvimento pessoal, desenvolvimento profissional e conhecer novas pessoas, enquanto 15% delas citavam questões como admiração pela causa e, nas palavras de Q1, obtidas através do questionário, “ser um agente da mudança e não esperar que alguém faça ou lute por você”.

Também, nota-se que a vontade de conhecer novas pessoas e fazer novos amigos é um ponto em comum entre os resultados encontrados tanto através do questionário quanto nas entrevistas. Nas palavras do entrevistado Damiel, “boa parte dos voluntários que eu participei é com o objetivo de conhecer pessoas e trabalhar em ambientes diferentes, projetos diferentes e pessoas diferentes, enfim, objetivos diferentes.”. De forma semelhante, Q6 respondeu ao questionário dizendo que “conhecer novas pessoas da faculdade e aprender com as experiências de outras pessoas” foram motivações que o fizeram ingressar no trabalho voluntário.

Para o entrevistado Azazel, houve 3 fatores principais que o motivaram a entrar no trabalho voluntário. Ele explica:

Acho que 3 coisas, dá pra se dizer assim. A 1ª é que eu sempre fui muito cético em relação com o que eu poderia aprender na sala de aula com a faculdade, então esse ceticismo me levou a querer trabalhar e colocar a mão na massa desde o primeiro semestre da faculdade [...]. A 2ª resposta está relacionada a minha intenção de ser útil, de servir, de me fazer como uma pessoa que consegue ajudar. Isso eu fui aprendendo, era uma motivação um pouco menor no início da minha caminhada. E, durante a minha caminhada, isso foi se tornando a minha maior motivação. Eu fui entendendo que eu estava me desenvolvendo e, com esse desenvolvimento, eu estava conseguindo ajudar outras pessoas [...]. E como 3º motivo, eu acho que como uma estrutura social. Uma estrutura de pertencimento, um grupo. Porque dentro da faculdade existem diversos grupos de envolvimento e eu sentia que eu iria gostar depois de entrar, eu recém tinha entrado na faculdade, eu gostaria de pertencer a algum grupo. E eu olhava de fora aquele grupo e via como um grupo muito unido, eu via como um grupo de pessoas que gostavam de si, gostavam delas mesmas, gostavam daquele ambiente, gostavam de trabalhar naquilo e eu gostaria de me sentir parte daquilo, gostaria de me sentir integrado àquilo.

Já para o entrevistado Cassiel, a motivação partiu de um sentimento muito mais intrínseco que ele possuía, pouco comum, se de acordo com os resultados encontrados. Ele conta que ela partiu de:

A vontade de me conectar com as pessoas, porque isso nos coloca à prova várias vezes, a gente tem que sair do que a gente tá fazendo, tem que sair da zona de conforto e retribuir também. Eu acho que o pessoal que está em uma universidade federal, geralmente a realidade dele é boa [...]. E eu acho que é muito importante que uma pessoa que tem condições, retribua. Porque é dinheiro público que está ali [...] e tem vários processos para que a gente esteja naquela sala. Então até a questão de matar aula, eu às vezes vou na aula, sem vontade, podendo faltar, justamente por causa disso, é uma questão de retribuir tudo o que eu tenho lá, e eu tenho muita coisa lá. Eu tenho acesso, eu me conecto com pessoas de qualidade, então é muito mais como retribuição mesmo.

Entretanto, concordantemente com o que foi dito anteriormente, quando o assunto diz respeito à permanência dos voluntários na organização, as motivações se tornavam cada vez mais intrínseca a cada um. Para Nakamura *et al.* (2005, v. 2, n.1, p. 21) “quando ela [a motivação] acontece, as pessoas tornam-se mais produtivas, atuam com maior satisfação e produzem efeitos multiplicadores.”. Por exemplo, de acordo com a resposta de Q8 no questionário, ela explica que, para ela, a motivação que a fez permanecer no voluntariado foi:

A relevância do tema e a proximidade com os professores doutores. Particpei de seminários, ajudei a elaborar questionários, fiz muita leitura que de outra forma eu nem teria conhecimento. Aprendi que o campo empírico traz a tese, a antítese e a síntese. E bebi direto na fonte do conhecimento!

Por outro lado, a Q14 respondeu ao questionário explicando que o motivo que a fazia permanecer no voluntariado era o de “enxergar o impacto que nós causamos na vida dos estudantes e na comunidade e ver como pessoas diferentes podem se unir e criar algo incrível do zero”.

Daniel, em sua entrevista, conta sobre como sua motivação foi mudando ao longo do tempo em que ele participava do voluntariado:

Quando eu comecei, era muito com o objetivo de desenvolvimento pessoal. Mas muito para conhecer pessoas também. Ao longo do tempo, eu vi que eu estava me

desenvolvendo, mas vi também que tinha um senso de retribuição de tipo: eu estou aqui agora para ajudar uma pessoa a se desenvolver. Então, querendo ou não, eu também acabava me desenvolvendo. Acho que a motivação se manteve, mas o que me condicionou a continuar fazendo todo o trabalho que fazíamos, mudou. Foi muito para esse senso de retribuição.

E, assim como Damiel tem suas motivações, a Q13 respondeu ao questionário dizendo que acredita que há diversas motivações para o ingresso e permanência no trabalho voluntário, ela ainda completa dizendo que:

Conheci pessoas que entraram só por se interessarem na ideia, outras por terem vivido a experiência de um intercâmbio e queriam proporcionar isso a outras pessoas, que usaram do trabalho voluntário como um momento de autoconhecimento. Acredito que os motivos são muito pessoais, mas todos acabam buscando algo que querem se entregar para.

Assim, conforme Soares *et al.* (2015, p. 3 *apud* VERGARA, 2010, p. 42) nos trouxe anteriormente, a “motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona [...] ela nos é, absolutamente, intrínseca, isto é, está dentro de nós, nasce de nossas necessidades interiores”. Desta forma, apesar de haver pontos de convergência na motivação de cada um, conforme nos aprofundamos e tentamos entender um pouco melhor cada motivação, percebemos que ela começa a se tornar cada vez mais subjetiva e intrínseca ao sujeito. Conforme já dizia ROBBINS; JUDGE; SOBRAL (2010, p. 205) quando citou a teoria da avaliação cognitiva: “Se os indivíduos perseguem objetivos por causa de um interesse intrínseco, provavelmente tenderão a atingi-los e se contentarão mesmo que não o consigam.”. Assim ele finaliza explicando que isso ocorre porque o processo de lutar por eles é divertido.

4.1.2 Causas da desmotivação no Trabalho Voluntário

Com relação às desmotivações, as mesmas podem ser agrupadas, de acordo com os resultados, nas seguintes categorias: falta de engajamento; alta exigência; e não remuneração.

Para o entrevistado Cassiel, o que mais gerava a falta de engajamento para ele e na visão dele eram os membros que entravam no voluntariado pensando no reconhecimento propriamente dito, e não em dar tudo de si. Segundo ele:

No trabalho voluntário, tu tem que entender que está fazendo um voluntariado. Tu tem que ir com o coração para aquilo lá. O teu reconhecimento vai vir no momento que tu te entregar totalmente. E aí, quando a pessoa entra já visando o reconhecimento, isso me entristece muito. [...] O fato de ter uma hierarquia, de maneira alguma isso significa que, só porque tu tem uma posição de diretor [ou hierarquicamente superior], tu sabe mais que os outros. Por vezes, o diretor sabe bem menos. Tu tem que entender que: se tu tá virou um diretor [ou alcançou um cargo hierárquico superior], foi porque tu fez alguma coisa que te fez merecer. [...] Então esse “porque” de entrar já visando o final, é algo que me incomoda muito e me afasta muito. Porque eu vejo assim, 50% das pessoas entrando por isso, eu vejo muita gente querendo reconhecimento por estar nas organizações voluntárias, e isso me incomoda demais, a questão de status.

Assim como disse o entrevistado Cassiel, a Q4, em sua resposta ao questionário, reforça esse pensamento ao dizer que a desmotivação é causada pela “falta de engajamento das pessoas que estavam lá só por status”. Desta forma, conforme o estudo realizado por Geber (1991 apud AZEVEDO, 2007, p. 7) e citado anteriormente, uma das três principais razões para o ingresso no voluntariado, o poder (“voluntariar-se é um caminho mais fácil para alcançar posições de liderança do que esperar por uma promoção no emprego”), acaba por ser também um dos fatores de desmotivação do voluntariado, tendo em vista que essas pessoas não entram na organização para, de fato, se entregarem à causa, mas sim pela questão do poder, de modo a subir posições na organização, tendo em vista que é mais rápido e fácil subir de posições em uma organização voluntária do que em um emprego formal, de modo geral.

Entretanto, em sua resposta ao questionário, a Q11 acredita que a falta de engajamento se dá pelo fato de “ser um trabalho voluntário, ou seja, não remunerado”. Da mesma forma, Q16 e Q17, em suas respostas ao questionário, relataram que, para eles, a maior fonte de desmotivação e/ou motivo de descontinuidade no voluntariado é a necessidade de dinheiro, por conseguinte, a falta de remuneração.

No que se refere à alta exigência, a Q13, em sua resposta ao questionário, diz que o principal fator de desmotivação era:

A pressão do ambiente, sentia que às vezes a cobrança era desproporcional para o que éramos - jovens, muitos com outros empregos, trabalhando voluntariamente para uma causa. Esqueciam que ainda estávamos em processo de aprendizado, podendo errar ou não executar da melhor maneira certas tarefas.

Azazel, em sua entrevista, teve um o mesmo raciocínio ao relatar que:

Acho que a principal fonte de desmotivação é algo intrínseco do voluntariado, que é a não motivação. Então, acho que a principal desmotivação que eu tive durante o processo foi estar trabalhando muito, muito focado. Mas não ter nenhum tipo de remuneração objetiva por isso, então passava muito perrengue além do exercício daquilo que eu me propunha e isso acabava me desmotivando um pouco.

Azazel ainda completa:

Acho que dado a minha experiência no voluntariado, a maior desmotivação partia das pessoas terem uma alta exigência naquilo que elas estavam desempenhando dentro do voluntariado e, a partir dessa alta exigência, se quebrarem. Podendo resumir isso em burnout, por exemplo. Em problemas psicológicos ocasionados pela faculdade, trabalho, voluntariado, vida pessoal e aí o voluntariado, quando exigia muito, também fazia com que as pessoas desistissem dele, pois percebiam que era algo que estava exigindo muito e decidiam largar. Então eu via muitos problemas emocionais oriundos dessa experiência no Movimento Empresa Júnior com pessoas, não necessariamente sendo ele o motivo disso, mas normalmente era o primeiro a ser colocado de lado.

Ao analisarmos mais cuidadosamente a desmotivação, podemos perceber que a falta de engajamento, a alta exigência e a não remuneração podem estar diretamente relacionadas, pois uma alta exigência, sem uma remuneração à altura, resulta em falta de engajamento por parte do voluntário, visto que não há uma recompensa palpável, tal como há no “emprego formal” (remuneração monetária). Aqui, podemos fazer uma pequena correlação com a teoria do reforço, na qual ignora as condições internas do indivíduo, se concentrando apenas no resultado de uma ação qualquer. Ou seja, ela diz que os indivíduos aprendem a se comportar de modo a conseguirem algo que desejam ou evitá-la se não desejam (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p. 211).

Entretanto, nas palavras de Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 211), “como não leva em conta aquilo que dá origem ao comportamento, ela não é, rigorosamente falando, uma teoria sobre motivação”. Contudo, ele continua dizendo que ela “fornece poderosos meios para analisar aquilo que controla o comportamento e, por isso, é sempre considerada nas discussões sobre motivação”. Tendo isso em vista, consideramos importante trazer essa teoria, levando-se em consideração como ela se enquadra com os resultados encontrados, de modo a trazer outras perspectivas, com o propósito de ampliar a visão do leitor quanto ao assunto.

4.1.3 Benefícios ao Participar de um Trabalho Voluntário

No que diz respeito aos benefícios por participar do trabalho voluntário, podemos agrupá-los em três categorias principais: desenvolvimento pessoal; desenvolvimento profissional e vivências proporcionadas pelo ambiente.

Quando questionado se a experiência no voluntariado ajudou/impactou em sua trajetória pessoal e/ou profissional, o entrevistado Damiel relatou que “eu trabalho com uma coisa que aprendi e comecei no voluntariado, então impactou muito diretamente”, além disso, ele comenta que todos os objetivos que ele tinha ao ingressar no voluntariado não só foram atingidos, como também foram ultrapassados, de maneira a se desenvolver e conhecer mais pessoas do que imaginava. Da mesma forma, Cassiel relatou em sua entrevista que também teve sua vida pessoal/profissional diretamente impactado pelo voluntariado, considerando que:

Eu inicialmente queria financeiro ou marketing, e o RH do Centro Acadêmico basicamente me jogou no comercial, porque ele via que fazia sentido. E ele não tava errado. O que aconteceu foi justamente isso. [...] Eu comecei a tomar mais sustentabilidade, pegar mais [experiência na área comercial] e pra mim foi bom, porque eu tive isso na prática e, quando eu comecei a fazer, começou a dar muito certo, começou a dar retorno e eu comecei a me alimentar de querer mais e, nossa, eu descobri que era bom mesmo naquilo. Eu sou muito movido por curiosidade, e isso me fez me jogar de peito aberto no [setor] comercial e, enfim, virou minha carreira. Então é algo que me ajudou muito, me ajudou não só a constituir meu dia a dia, mas também como me orientar, num momento que eu estava precisando também, foi bem importante.

Azazel, em sua entrevista, compartilha que notou seu desenvolvimento, tanto em sua vida pessoal quanto em sua vida profissional, ao trazer que:

Consegui melhorar as minhas brigas com meu irmão a partir do movimento, porque aprendi mais sobre comunicação não violenta e como lidar com situações de conflito, pois era uma pessoa que eu morava junto. Outro ponto, consegui desenvolver técnicas de gestão mesmo, de consultoria empresarial, de ter mais vontade de aprender sobre Administração, que é meu curso de origem, e colocar a mão na massa dentro desse curso, que me fez brilhar o olho pela administração, coisa que antes, apenas sala de aula não me trouxe.

Ele ainda diz que outro dos benefícios que ele teve ao participar do trabalho voluntário foram as próprias vivências proporcionadas pelo ambiente ao citar que:

Fiquei 3 anos naquele ambiente, e sinto que esse tempo foi justamente o meu maior resultado. Então vivi muita coisa, ajudei muita gente, aprendi muita coisa e sinto que, por isso, meus objetivos foram alcançados. Mais do que as metas batidas ou não batidas, o maior resultado foi esse tempo e a experiência de grande abundância que eu acredito ter vivido, com muitas experiências, eu acho que isso por si só fez tudo valer a pena.

Da mesma forma, Q13 reforçou esse pensamento ao trazer, em sua resposta ao questionário, que:

Me entendi e desenvolvi profissionalmente. Tive oportunidades de empregos relacionadas ao meu trabalho. Pude trabalhar com pessoas de diferentes culturas e as mais diversas organizações. Melhorei meu posicionamento dentro do ambiente corporativo, desenvolvi habilidades importantes para trabalho, aprendi a desenvolver projetos e colocá-los em prática entre outros. Além de todos os ganhos pessoais, novos amigos, desenvolvimento da comunicação, entendi o que era amar e trabalhar por uma causa que acreditava.

Outros benefícios mais gerais que podemos encontrar ao analisar o questionário foram os tragos pela Q8, onde ela cita que alguns dos benefícios que levou do trabalho voluntário foi o fato de “aprender a questionar sempre, e a respeitar o tempo do outro”, bem como o adquirido pela Q18, ao compartilhar sobre seu aprendizado acerca da importância da representatividade.

Desta forma, conforme foi citado anteriormente, para Clary e Snyder (1999 *apud* AGEU, 2015, p. 24), o voluntariado permite muitas pessoas a vivenciarem a experiência de autorrealização e autotranscedência. Em concordância, Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 205), ao falar da teoria da avaliação cognitiva, cita que as pesquisas em comportamento organizacional indicam que aqueles que seguem razões intrínsecas para seguirem determinados objetivos, se sentem mais realizadas, além de se adaptarem melhor e apresentarem um melhor desempenho. E, com base nesses resultados, aprendemos que o trabalho voluntário foi uma experiência única e transformadora para aqueles que se entregaram ao trabalho, de modo que muitos cresceram, amadureceram e se encontraram através de suas experiências no voluntariado.

5 CONCLUSÃO

A proposta deste estudo foi refletir sobre as motivações dos alunos para participarem do trabalho voluntário em organizações estudantis, sendo esse realizado dentro de uma universidade pública localizada no estado do Rio Grande do Sul. De maneira geral, o estudo teve por objetivo refletir sobre a motivação para o trabalho voluntário em organizações estudantis, mas também, de maneira mais específica, compreender o que são organizações voluntárias de instituições estudantis, quais os tipos de motivações existentes, bem como identificar as motivações para ingressos e permanência nessas organizações, e até mesmos o que os levam à desmotivação, além de identificar também possíveis benefícios ao participar desse tipo de voluntariado.

Desta forma, visando o atingimento dos objetivos, a análise dos resultados foi segmentada em três partes. São elas: motivação para o ingresso e permanência no trabalho voluntário; causas da desmotivação no trabalho voluntário; e benefícios ao participar de um trabalho voluntário.

No que se refere ao ingresso e permanência no trabalho voluntário, Bergamini (2003, p. 64) já havia no apresentado anteriormente que “não somente as pessoas têm objetivos diferentes, como as fontes de energia que determinam seu comportamento são extremamente variadas. [...] De ordem interior ou intrínsecas à personalidade de cada um”. Para alguns, era apenas o desejo de se desenvolver profissionalmente, para outros tratava-se de conhecer pessoas e fazer amigos. Apesar de haver diversas semelhanças em muitas motivações, elas eram intrínsecas à cada um. Assim, com esse estudo, ficou claro que as pessoas não só possuem diferentes motivações que as fizeram ingressar no trabalho voluntário, como também as motivações que as fizeram permanecer foram se transformando, tornando-se cada vez mais internas ao indivíduo.

Quanto às causas da desmotivação no trabalho voluntário, vimos que a falta de engajamento e alta exigência foram os principais fatores que contribuíram para a desmotivação no trabalho voluntário. Aqui, fizemos uma pequena correlação com a teoria do reforço, que se concentra apenas no resultado de uma ação, visando recompensas para ela. Para muitos, a desmotivação partia de um fator extrínseco, tal como não haver uma recompensa monetária, bem como, para outros, partia de fatores como a falta de engajamento dos demais colegas e, também, pela alta exigência.

Tratando-se dos benefícios de participar de um trabalho voluntário, o principal resultado encontrado foi a própria experiência ao vivenciar aquilo, de maneira a transformar a vida dos

voluntários, não apenas em questão de amadurecimento, mas também de encontrarem seus caminhos profissionais graças às experiências que o voluntariado os proporcionou. Assim, podemos identificar uma certa relação com que ROBBINS; JUDGE; SOBRAL (2010, p. 205) havia citado anteriormente, quando disse que “as pesquisas em comportamento organizacional sugerem que as pessoas que perseguem objetivos profissionais por razões intrínsecas são mais satisfeitas com seu trabalho, sentem que se adaptam melhor às suas organizações e podem apresentar melhores desempenhos.”

Com isso, os resultados desse trabalho revelaram aspectos motivacionais muito próximos com muitos autores citados anteriormente, seja por ROBBINS; JUDGE; SOBRAL (2010) ao citar a teoria da avaliação cognitiva ou por Azevedo (2007, p. 11), quando definiu o público-alvo do voluntariado baseando-se em quatro perspectivas motivacionais, sendo duas delas à obtenção de experiência profissional, ao se relacionar com pessoas diferentes e sentindo-se útil e à coletividade, percepção de união e pertencimento a um grupo.

Desta forma, esse estudo permite que as organizações estudantis da universidade em questão possam utilizar esses dados para que possam realizar um segundo olhar so si mesmas, de maneira a entender quais as motivações que seus voluntários tinham ou ainda têm para estarem onde estão, além de permitir que elas identifiquem possíveis desmotivações antes delas ocorrerem, de forma a evitar que seus voluntários deixem a organização e desistam do trabalho voluntário. Também, o estudo permite que as organizações utilizem este trabalho como forma de compartilhar um pouco como é a realidade do trabalho voluntário para aqueles alunos que têm interesse em saber mais sobre. Sendo esses apenas alguns exemplos da aplicação desses resultados, podendo haver muitos outros, caso as organizações tenham, de fato, interesse em utilizá-los para tornar o trabalho voluntário em suas organizações estudantis algo cada vez mais fascinante.

Por fim, é importante destacar que devido à tamanha subjetividade do tema, o estudo possui limitações, podendo não alcançar resultados semelhantes, caso seja aplicado em organizações voluntários de universidades privadas ou até mesmo em outros tipos de organizações voluntárias, se não as organizações estudantis. Também, como sugestão para a continuidade do estudo ou para pesquisas futuras, seria a realização um estudo mais abrangente, englobando uma amostra maior, de maneira a incluir não só uma universidade pública, mas outras instituições de ensino superior também, de modo a identificar se há diferença entre as motivações de voluntários advindos de universidades públicas e de outras instituições de ensino superior.

REFERÊNCIAS

AGEU, J. D. Motivações da permanência no trabalho voluntário: um estudo na Fundação Cidade Viva João Pessoa-PB. 2015. Tese (Mestrado em Administração e Sociedade) - Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Paraíba, João Pessoa, 2015.

Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/7951/2/arquivototal.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2022.

ARAUJO, B. P. O que é o Movimento Estudantil? **Politize!** 17 out. 2019. Disponível em: <https://www.politize.com.br/movimento-estudantil/>. Acesso em: 11 abr. 2022

AZEVEDO, D. **Voluntariado Corporativo - Motivações para o trabalho voluntário**. In: Encontro Nacional de Engenharia de Produção, nº 27, 2007, Florianópolis. Anais. Florianópolis, Revista Produção Online, 2007, p. 1-14. Disponível em: <https://www.producaoonline.org.br/rpo/article/view/55/55>. Acesso em 7 mar. 2022.

BRASIL/CASA CIVIL. Lei 9608/98 de 18 de fevereiro de 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608compilado.htm. Acesso em 2 out. 2022.

BERGAMINI, C. W. Motivação: uma viagem ao centro do conceito. **Repositório FGV de Periódicos e Revistas**, v. 1, n. 2, p. 63-67, nov. 2002-jan. 2003. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/34822>. Acesso em: 5 mai. 2022.

CÂMARA, R. H. Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. Gerais: **Revista Interinstitucional de Psicologia**, Belo Horizonte, v. 6, n. 2, p. 179-191, jul. 2013.

Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202013000200003. Acesso em: 5 mai. 2022.

CHAGAS, M. C. **Engajamento voluntário e estimulações para atuar na AIESEC**.

Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014.

Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/0953233.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 4 mai. 2022.

CONHEÇA o MEJ. **Brasil Júnior**, 2022. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/conheca-o-mej>. Acesso em: 25 abr. 2022.

COSTA, L. M. *et al.* **Avaliação de desempenho em organizações do Terceiro setor:** uma proposta de indicadores baseada na revisão sistemática da literatura sobre o tema. Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios, Florianópolis, v.11, n. 3, set./dez. 2018. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/EeN/article/view/6368/pdf>. Acesso em: 25 abr. 2022.

COSTA, M. F. O. *et al.* **O Papel do Centro Acadêmico na Formação Cidadã do Universitário:** um estudo de caso dos usuários do CABIRG/UFC. Folha de Rosto: Revista de Biblioteconomia e Ciência da Informação, v.3, n. 1, p. 5-15, jan./jun., 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufca.edu.br/ojs/index.php/folhaderosto/article/view/159/143>. Acesso em: 30 mar. 2022.

FERREIRA, G. C.; FERREIRA, M. C. V.; Peixoto, S. dos S.; Vieira, J. J. **Associações Atléticas Acadêmicas: gestão esportiva universitária.** Concilium, v. 22, p. 460–474, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.53660/CLM-274-275>. Acesso em: 19 set. 2022.

FIA. **Empresa júnior:** o que é e por que entrar no movimento?. FIA, 10 jul. 2019. Disponível em: <https://fia.com.br/graduacao/blog/empresa-junior/>. Acesso em: 25 abr. 2022.

FILHO, A. A.; COSTA, M. T. P. **Motivação:** Um Processo Psicossociológico Ou Um Atributo Psíquico?, p. 207-228, Curitiba, 2021

FREITAS, P. P. O. Brasil ultrapassa Europa e se torna líder em empresas juniores no mundo. **Folha de São Paulo**, 06 jun. 2016.

Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/empreendedorsocial/2016/06/1752850-brasil-ultrapassa-europa-e-se-torna-lider-em-empresas-juniores-no-mundo.shtml#:~:text=O%20Brasil%20se%20tornou%20%C3%ADder,universidades%20em%20toda%20a%20Europa..> Acesso em: 25 abr. 2022.

GONDIM, S. M. G.; SILVA, N. **Motivação no trabalho**. E-disciplinas - Disciplinas da USP, 2014. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/6618104/mod_resource/content/0/Texto%20-%20MOTIVA%C3%87%C3%83O%20NO%20TRABALHO%20.pdf. Acesso em: 5 mai. 2022.

IBGE. **FASFIL 2010**: associações sem fins lucrativos têm percentual maior de empregados com nível superior que a média nacional. 5 dez. 2012. Disponível em: <https://censo2010.ibge.gov.br/noticias-censo.html?busca=1&id=1&idnoticia=2278&t=fasfil-2010-associacoes-sem-fins-lucrativos-tem-percentual-maior-empregados-nivel-superior&view=noticia>. Acesso em: 25 abr. 2022.

InkInspira. **Os tipos de ONGs (Fundações, OSC, OSCIPs e outros)**. InkInspira, 2017. Disponível em: <https://inkinspira.com.br/os-tipos-de-ongs-fundacoes-osc-oscips-etc/>. Acesso em: 15 mar. 2022.

MENDONÇA, L. R.; FILHO, C. A. P. M. **Governança nas organizações do terceiro setor**: considerações teóricas. R. Adm., v.39, n.4, p.302-308, out./dez. 2004. Disponível em: <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/V3904302a308.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2022.

NAKAMURA, C.C. *et al.* **Motivação no trabalho**. Maringa Management: Revista de Ciências Empresariais, v. 2, n.1, p. 20-25, jan./jun. 2005. Disponível em: <https://livrozilla.com/doc/1027124/motiva%C3%A7%C3%A3o-no-trabalho>. Acesso em: 7 mar. 2022.

NETO, J. País tem 7,2 milhões de pessoas que fazem trabalho voluntário. **Agência IBGE**, 31 mai. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24268-pais-tem-7-2-milhoes-de-pessoas-que-fazem-trabalho-voluntario>. Acesso em: 25 abr. 2022.

O trabalho voluntário e a ONU. **UNIC Rio de Janeiro**, 2021. Disponível em: <https://unicrio.org.br/voluntariado/>. Acesso em: 25 abr. 2022.

OLIVEIRA, G. C. **Gestão organizacional nas Atléticas: um estudo sobre gerenciamento das Associações Atléticas Acadêmicas do DF**. 2016. Monografia (Bacharelado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/13959/1/2016_GuilhermeCesardeOliveira.pdf. Acesso em: 19 set. 2022.

OLIVEIRA, P. H. A. **A importância das atléticas universitárias para formação de um universitário em administração**. 2019. Monografia (Graduação em Administração) - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto 2019. Disponível em: https://www.monografias.ufop.br/bitstream/35400000/2041/22/MONOGRAFIA_Import%c3%a2nciaAtl%c3%a9ticasConstru%c3%a7%c3%a3o.pdf. Acesso em: 19 set. 2022.

PASSOS, M. C. **Fatores de evasão e retenção em organizações voluntárias sem fins lucrativos: um olhar sobre a AIESEC em Porto Alegre**. Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2020. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/225347>. Acesso em 7 mar. 2022.

PERIARD, G. **A hierarquia de necessidades de Maslow – O que é e como funciona**. Governo Federal, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/infraestrutura/pt-br/assuntos/portal-da-estrategia/artigos-gestao-estrategica/a-hierarquia-de-necessidades-de-maslow> . Acesso em: 4 mai. 2022.

ROBBINS, P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional: Teoria e prática no contexto brasileiro**. 14ª edição. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010. Disponível em: https://www.academia.edu/43872093/COMPORTAMENTO_ORGANIZACIONAL. Acesso em: 4 mai. 2022.

SALGADO, J. A. **Habilidades do futuro e o campo da comunicação: relato de experiência sobre trajetória no Movimento Empresa Júnior**. Monografia apresentada ao Curso de Comunicação Social: Publicidade e Propaganda da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2022.

Disponível em:

<https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/45790/1/Habilidades%20do%20Futuro%20e%20o%20Campo%20da%20Comunica%3%a7%c3%a3o%20-%20relato%20de%20experi%3%aancia%20sobre%20trajet%3%b3ria%20no%20Moviment%20Empresa%20J%3%banior.pdf>. Acesso em 25 abr. 2022.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 2014.

Disponível em:

https://www.ufrb.edu.br/ccaab/images/AEPE/Divulga%C3%A7%C3%A3o/LIVROS/Metodologia_do_Trabalho_Cient%C3%ADfico_-_1%C2%AA_Edi%C3%A7%C3%A3o_-_Antonio_Joaquim_Severino_-_2014.pdf. Acesso em: 25 set. 2022

SOARES, G. O que é uma empresa júnior? Saiba como criar uma do ZERO. **Contabilizei**, 03 jan. 2022. Disponível em: <https://www.contabilizei.com.br/contabilidade-online/o-que-e-uma-empresa-junior-saiba-como-criar-uma-do-zero/#o-que-e-uma-empresa-junior>. Acesso em: 25 abr. 2022.

SOARES, K. T. *et al.* **Influência da Motivação no Ambiente Organizacional**: um estudo de caso. XV Mostra de Iniciação Científica, Pós-graduação, Pesquisa e Extensão, nov./dez. 2015.

Disponível em:

<http://www.ufrgs.br/etc/conferencias/index.php/mostraucsppga/xvmostrappga/paper/viewFile/4182/1305>. Acesso em: 14 mar. 2022.

UFRGS. **Empresa Juniores**. UFRGS, 5 fev. 2015. Disponível em: <https://www.ufrgs.br/empreendedorismo/empreendedorismo-ufrgs/empresas-juniores/>. Acesso em: 25 abr. 2022.

VERGARA, S. C. **Métodos de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2005.

VIEIRA, V. A. As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing. **Revista da FAE**, Curitiba, v. 5, n. 1, p. 61-70, 2002.

Disponível em: <https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/449>. Acesso em: 5 mai. 2022.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE COLETA DE DADOS

Olá! Tudo certo? Desejo que sim!

Esta pesquisa faz parte de um estudo do trabalho de conclusão do curso (TCC) que busca entender a motivação por trás dos estudantes que ingressam em organizações estudantis de maneira voluntária.

Queria sua ajuda para completar a pesquisa abaixo e entender um pouco de sua motivação. São 13 perguntas e a duração depende do quão detalhada são suas respostas (10 minutos em média).

Todas as respostas, além de anônimas, serão apenas fins acadêmicos.

Peço que responda de maneira mais detalhada que você puder e que finalize com sucesso a aplicação. Sua participação é muito importante.

Desde já, agradeço muito sua ajuda!

Dados de Identificação:

1. Gênero:
 - a. Masculino
 - b. Feminino
 - c. Prefiro não informar
 - d. Outro (Qual?) _____
2. Idade:
 - a. _____
3. Escolaridade:
 - a. Ensino Fundamental Completo
 - b. Ensino Médio Completo
 - c. Ensino Superior Incompleto
 - d. Ensino Superior Completo
 - e. Pós-Graduação
4. Profissão/cargo:
 - a. _____

Questionário:

1. Você realiza ou realizou trabalho voluntário em organização estudantil?
 - a. Sim
 - b. Não (Encerra)
2. Em que tipo de organização estudantil você realiza/realizou trabalho voluntário?
 - a. Empresa Júnior
 - b. Aiesec
 - c. Centro Acadêmico
 - d. Grupo de Pesquisa
 - e. Outro
3. O que te motivou a ingressar no trabalho voluntário em organizações estudantis?
 - a. _____
4. Cite os motivos que o levou a ingressar nesse tipo de organização (Centro Acadêmico, Empresa Júnior, Aiesec, etc).
 - a. _____
5. O que te motiva/motivou na sua organização estudantil?
 - a. _____
6. O que te desmotiva/desmotivava na sua organização estudantil?
 - a. _____
7. Quais foram os seus “ganhos” ao participar de um trabalho voluntário em organização estudantil?
 - a. _____
8. Quais foram os seus “ganhos” ao participar desse tipo de organização (Centro Acadêmico, Empresa Júnior, Aiesec, etc).?
 - a. _____
9. O que você acredita que leva uma pessoa a ingressar no trabalho voluntário em uma organização estudantil?
 - a. _____
10. O que você acredita que leva uma pessoa a ingressar nesse tipo de organização (Centro Acadêmico, Empresa Júnior, Aiesec, etc)?
 - a. _____
11. Algo motivou a sua saída do trabalho voluntário em organizações estudantis?
 - a. _____

12. O que motivou a sua saída nesse tipo de organização (Centro Acadêmico, Empresa Júnior, Aiesec, etc).?
- a. _____
13. Você estaria disposta a realizar uma entrevista sobre a sua experiência e motivação no trabalho voluntário, caso seja necessário?
- a. Sim
- b. Não me sinto confortável
14. Caso tenha marcado “Sim” na pergunta anterior, deixe abaixo o seu nome, e-mail e contato para que possamos entrar em contato com você.
- a. _____ (Encerra)

APÊNDICE B – ROTEIRO DA ENTREVISTA

1. Em qual ou em quais tipos de organizações estudantis você realizou trabalho voluntário?
2. O que te motivou a iniciar no voluntariado?
3. Você acredita que há diferentes motivações dependendo do tipo de organização estudantil em que a pessoa faz o trabalho voluntário?
4. Durante o seu período de voluntariado, o que te motivava a permanecer nele? Foram as mesmas motivações que tu tinhas quando iniciou ou foram outras/novas motivações?
5. Como foi a tua experiência no trabalho voluntário? Cite alguns pontos de destaque.
6. Como o voluntariado te ajudou na tua trajetória acadêmica/profissional/pessoal? Você alcançou os objetivos que tinha ao iniciá-lo?
7. Se você pudesse mensurar a sua motivação ao participar do trabalho voluntário quando começou. De 0 a 10, sendo 0 nenhum pouco motivado e 10 sendo muito motivado, quanto você acha que seria? E quando você saiu? Ela aumentou/diminuiu?
8. O que te desmotiva/desmotivava no trabalho voluntário?
9. Qual você acredita que é o maior motivo da desmotivação no trabalho voluntário em organização estudantil?
10. Hoje tu participas de algum trabalho voluntário?
11. O que te motivaria a iniciar um novo trabalho voluntário, seja na mesma ou em outra organização?
12. Se você pudesse dar uma dica ou um conselho para quem está iniciando ou pensa em iniciar no trabalho voluntário em organização estudantil. Qual seria ele?

ANEXO A – TERMOS DE CONSENTIMENTO

Eu, _____, natural de _____, no estado de _____, e atualmente residente na cidade de _____, _____ (país), declaro que participei da pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso: MOTIVAÇÕES PARA O TRABALHO VOLUNTÁRIO EM ORGANIZAÇÕES ESTUDANTIS, de Ariel da Rocha de Araujo, brasileira, CPF 041.006.420-32, residente em Rua São Manoel, 1900, ap. 402.

Estou ciente de que esta pesquisa servirá unicamente para fins acadêmicos e informativos, e que como tal poderá constar em artigos científicos e livros, apresentada em encontros acadêmicos ou veiculada em matérias de jornais, revistas, rádio, televisão e internet.

Pela parte do pesquisador, esse se compromete a citar toda e qualquer declaração feita pelo (a) entrevistado (a), sem alterar nenhuma declaração, nem cortá-la de forma a tirá-la do seu contexto original. Compromete-se também a omitir a identidade do (a) entrevistado (a), se essa for a sua vontade. Da mesma forma, o pesquisador compromete-se a enviar o material editado ao entrevistado (a).

Data: __/__/2022

Assinatura Entrevistado (a)

ARIEL DA ROCHA DE ARAUJO

Pesquisador

FERNANDA TARABAL LOPES

Orientadora