

Motivação para o trabalho voluntário: proposição de um modelo compreensivo

Motivación para el trabajo voluntario: propuesta de un modelo integral

Motivation for Volunteer Work: Proposition of a Comprehensive Model

Ligia Carolina Oliveira-Silva

Universidade Federal de Uberlândia

Marley Rosana Melo Araújo

Isabelle Haaiara Andrade Barbosa

Universidade Federal de Sergipe

Doi: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.9429>

Resumo

No Brasil, estudos sobre a motivação para o trabalho voluntário e suas nuances permanecem escassos, enquanto no exterior identifica-se uma dificuldade para o consenso teórico. Adicionalmente, os estudos existentes, com frequência, não ponderam sobre os diferentes tipos de trabalho voluntário, as diferenças sociodemográficas e a importância das variáveis culturais de cada país. Logo, este estudo analisou as motivações para o voluntariado de 150 trabalhadores brasileiros, de diferentes organizações e com variadas características demográficas, objetivando propor um modelo compreensivo que refletisse tanto as

peculiaridades da realidade nacional, quanto as recomendações da literatura internacional. Os dados foram analisados qualitativamente, através do software IRAMUTEQ, que apresentou 5 possíveis classes lexicais ou tipos de motivação para o trabalho voluntário: religiosa, fraternal, altruísta, transformadora e pessoal. Dessa forma, espera-se gerar subsídios para o aumento da compreensão sobre o trabalho voluntário no Brasil, contribuindo para o aprimoramento de políticas de atração, manutenção e avaliação de sua qualidade.

Palavras-chave: motivação; trabalho voluntário; IRAMUTEQ; terceiro setor.

Ligia Carolina Oliveira-Silva ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7487-9420>

Marley Rosana Melo Araújo ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5161-6863>

Isabelle Haaiara Andrade Barbosa ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1535-3047>

Dirigir correspondência à Ligia Carolina Oliveira-Silva. Endereço: Av. Pará, 1720-Bloco 2C, Universidade Federal de Uberlândia, Campus Umuarama, Uberlândia - MG, 38405-240, Brasil. Correio eletrônico: ligiacarol@ufu.br

Para citar este artigo: Oliveira-Silva, L. C., Melo Araújo, M. R., & Andrade Barbosa, I. H. (2022). Motivação para o trabalho voluntário: proposição de um modelo compreensivo. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 40(2), 1-16. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.9429>

Resumen

En Brasil los estudios sobre la motivación para el trabajo voluntario y sus matices siguen siendo escasos, mientras que en el extranjero se identifica una dificultad para el consenso teórico. Además, los estudios existentes a menudo no consideran los diferentes tipos de trabajo voluntario, las diferencias sociodemográficas y la importancia de las variables culturales en cada país. De ese modo, este estudio analizó las motivaciones para el voluntariado de 150 trabajadores brasileños, de diferentes organizaciones y con características demográficas variadas, con el objetivo de proponer un modelo integrado que reflejara tanto las peculiaridades de la realidad nacional como las recomendaciones de la literatura internacional. Los datos se analizaron cualitativamente a través del software IRAMUTEQ, que presentó cinco posibles clases léxicas o tipos de motivación para el trabajo voluntario: religioso, fraterno, altruista, transformador y personal. Por lo tanto, se espera ayudar a aumentar la comprensión del trabajo voluntario en Brasil, contribuyendo a la mejora de las políticas para atraer y mantener personas, y evaluar la calidad de los programas. *Palabras clave:* motivación; trabajo voluntario; IRAMUTEQ; tercer sector.

Abstract

In Brazil, studies on the motivation for voluntary work and its nuances remain scarce. Abroad, there are difficulties for a theoretical consensus. In addition, existing studies often do not consider the different types of volunteer work, the sociodemographic differences, and the importance of cultural variables in each country. Therefore, this study analyzed the motivations for volunteering of 150 Brazilian workers from different organizations and diverse demographic characteristics, aiming to propose a comprehensive model that reflected both the national reality's peculiarities and the recommendations from the international literature. The data were analyzed qualitatively using the IRAMUTEQ software, which presented five possible lexical classes or types of motivation for voluntary work: religious, fraternal, altruistic, transformative, and personal. Thus, it is expected to help increase the understanding of volun-

teer work in Brazil, contributing to the improvement of policies aimed at attracting and maintaining volunteers, and evaluate the quality of the programs.

Keywords: Motivation; volunteer work; IRAMUTEQ; third sector.

O que leva as pessoas a dispenderem parte de seu tempo e energias em ações de cunho voluntário, não remuneradas, que não contribuem para a sua subsistência imediata? O que motiva alguém a se voluntariar a ajudar outras pessoas ou causas, em favor de recompensas intangíveis? Estas são perguntas intrigantes e sem respostas rápidas. Desde os primórdios da pesquisa psicológica sobre voluntariado, a questão das motivações e atitudes dos voluntários tem sido e permanece central. Como o trabalho voluntário é considerado uma atividade significativa, razão que justifica indagar quais são seus motivos subjacentes, o que se observa é que pesquisas sobre trabalho voluntário não se furtam a explorar, em alguma medida, as motivações para o envolvimento (Güntert et al., 2022).

Os voluntários escolhem organizações e tarefas com base em seus interesses e talentos (Güntert et al., 2022), sendo assim, o entendimento das motivações de voluntários pode contribuir em processos de atração, colocação e retenção de voluntários, bem como para a efetiva realização do trabalho por meio de serviços contínuos e qualificados (Oliveira & Costa, 2016). Mirando esse horizonte, gestores de organizações sem fins lucrativos precisam compreender que os benefícios associados ao trabalho voluntário devem corresponder aos aspectos motivacionais expressos pelos voluntários, de maneira a ajustar a tarefa voluntária e “adaptar” os benefícios para atrair e reter um grupo diversificado de voluntários (Güntert et al., 2022). Consoante ao exposto, a compreensão do que motiva as pessoas a se voluntariar pode ser de grande auxílio aos gestores do terceiro setor, uma vez que o terceiro setor colabora para o desenvolvimento de políticas públicas de bem-estar e propicia oportunidades de participação

social e de envolvimento democrático em questões de interesse coletivo, experiências essas cruciais para o exercício da cidadania (Caldas et al., 2019).

Segundo a Lei N° 9.608, trabalho voluntário é “a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade” (Brasil, 1998, Art. 1°). Para a Organização das Nações Unidas (ONU), o voluntário é o jovem ou o adulto que, devido a seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem estar social ou outros campos (Salazar et al., 2015). Para Güntert et al. (2022), o voluntariado não é apenas um comportamento pró-social individual, resultado de atitudes individuais, mas também está embutido e é determinado por contextos econômicos, políticos e culturais. Contudo, ainda que o voluntariado represente uma reação a um contexto social, dialeticamente também desempenha um papel na determinação deste.

Embora as organizações do terceiro setor, onde atividades formais de voluntariado são desenvolvidas, existam há muito tempo, as pesquisas a respeito do trabalho voluntário só aumentaram a partir da década de 1990, de forma que no Brasil, as pesquisas sobre o tema e suas nuances ainda permanecem escassas (Cavalcante, 2013; Silva & Macêdo, 2022). No exterior, por outro lado, apesar da tradição sobre o tema estar mais bem estabelecida, os estudos apresentam dificuldades de encontrar consenso, além de, muitas vezes, não ponderarem sobre os diferentes tipos de trabalho voluntário, as diferenças sociodemográficas e a importância das variáveis culturais de cada país (Ferreira et al., 2008). Uma vez que o trabalho voluntário ganha, como o passar do tempo, novos sentidos e significados, aprofundar este fenômeno representa um importante desafio científico atual (Silva & Macêdo, 2022).

Apesar da importância do trabalho voluntário para a produção de sentido, e até mesmo para melhoria do desempenho (Rodell, 2013), o que se observa é que a tradição de pesquisas sobre o tema, especialmente no contexto brasileiro e latino-americano, é insuficiente. Revisões apontam para a escassez de artigos empíricos brasileiros e publicados em periódicos com avaliação por pares (Cavalcante, 2013; Silva & Macêdo, 2022). Além disso, destaca-se a predominância do uso de referenciais teóricos não específicos e sem base empírica para analisar as motivações para o trabalho voluntário, o que evidencia a ausência de consenso na compreensão de um fenômeno tão relevante nos dias atuais (Ferreira et al., 2008). Caldas et al. (2019) assinalam as dificuldades empíricas (a exemplo de dificuldades de acesso aos dados, decorrente da informalidade que, geralmente, reveste a atuação voluntária) e confusão conceitual, além da diminuta quantidade e questionável qualidade de referências e estudos em âmbito local.

Outro aspecto que merece destaque é que, frequentemente, o trabalho voluntário e seus estudos se associam a instituições de cunho religioso (Cavalcante, 2012), como pode ser visto em pesquisa descrita por Oliveira e Costa (2016) acerca da participação da população brasileira em trabalhos voluntários. Acusou-se que 74% das atividades voluntárias declaradas estavam relacionadas a instituições religiosas ou de assistência social, o que pode levar ao entendimento equivocado de que o voluntariado está, necessariamente, associado à religião. Inclusive, Silva e Macêdo (2022) ressaltam, em sua revisão, o quanto o trabalho propagado há anos, no Brasil, pelas práticas assistenciais religiosas da Legião da Boa Vontade, das igrejas, da Pastoral da Criança e das instituições evangélicas, que utilizam a prerrogativa do voluntariado para existir, acabam por ocupar uma parte substancial das publicações científicas atuais, o que induz a possíveis viesamentos teóricos. Embora encontrem-se, na literatura nacional, publicações que abordam o trabalho voluntário em

outros contextos (e.g., Müller & Scheffer, 2019; Oliveira & Costa, 2016; Pereira & Cavalcante, 2018), estas ainda são escassas.

Finalmente, faz-se necessário destacar que a motivação para realizar um trabalho voluntário abarca diversas dimensões e múltiplas influências, sendo considerada complexa, social, pessoal e subjetiva (Silva & Macêdo, 2022). Se, por exemplo, o trabalho voluntário for complementar ou mesmo compensatório ao emprego remunerado, o voluntariado pode, então, estar gerando oportunidade para motivos e realização de significados que talvez não sejam proporcionados pelo emprego remunerado (Güntert et al., 2022). Analisando a necessidade de maior desenvolvimento da literatura brasileira e latino-americana sobre trabalho voluntário, este estudo analisou as motivações para o voluntariado junto a trabalhadores brasileiros, atuantes em diferentes organizações e com variadas características demográficas. A ênfase no cenário nacional é particularmente importante, haja vista os fatores estruturais e culturais que podem influenciar o voluntariado em cada país. Dados de uma pesquisa sobre o voluntariado estudantil em 13 países da América do Norte, Europa, Oriente Médio e região da Ásia-Pacífico indicaram, por exemplo, que existem diferenças de motivação entre países, que representam valores culturais diferentes (Grönlund et al., 2011). Desta maneira, o objetivo deste estudo consistiu em propor um modelo teórico compreensivo sobre as motivações para o trabalho voluntário, que refletisse tanto as peculiaridades da realidade brasileira, quanto as recomendações da literatura internacional.

Motivação para o trabalho voluntário: o cenário de uma literatura inconclusiva

O voluntariado pode ser definido como doar tempo ou habilidades, em uma atividade planejada, para um grupo ou organização de voluntários (por exemplo, grupos de caridade, grupos sem fins

lucrativos) (Rodell, 2013). Uma parte significativa do trabalho voluntário se concretiza em instituições sem fins lucrativos ou do terceiro setor (ONG), para as quais a ONU (2003) fornece diretrizes internacionais de classificação e gestão, de acordo com as atividades executadas (*Classification of Nonprofit Organizations*, ICNPO). No total, são 12 grupos de atividades que se desmembram em subgrupos, de modo a comportar a diversidade mundial de ações (Salamon & Anheier, 1996): (1) Cultura e Recreação (cultura e artes; esportes; outros grupos de recreação e clubes sociais); (2) Educação e Pesquisa (educação primária e secundária; ensino superior; outras atividades educativas e pesquisa); (3) Saúde (hospitais e reabilitação; asilos; instituições de saúde mental e intervenção sobre crises e outros serviços de saúde); (4) Serviços sociais (serviços sociais; emergência e alívio; suporte econômico e de manutenção); (5) Meio ambiente (meio ambiente e proteção animal); (6) Desenvolvimento e Moradia (desenvolvimento social, econômico e comunitário; moradia e empregabilidade e treinamento); (7) Leis, Ativismo e Política (organizações de ativismo e direitos civis; leis e serviços legais e organizações políticas); (8) Filantropia e Promoção do voluntariado (intermediários de filantropia e concessão de doações); (9) Internacional (atividades internacionais, promoção de intercâmbio); (10) Religião (congregações e associações religiosas); (11) Negócios e uniões profissionais (associações de negócios; associações profissionais e uniões); (12) Outras (qualquer instituição que não se enquadre nas demais).

Ao buscar as teorizações, existentes na literatura sobre motivação para o trabalho voluntário, o valor altruísmo aparece frequentemente como uma variável explicativa (Cavalcante, 2013; Ferreira et al., 2008). Entretanto, modelos unidimensionais que o apontam como principal variável foram objeto de contínuas críticas, que argumentam que o altruísmo seria um preditor inconsistente, uma vez que pode ser analisado tanto sob o ponto de vista disposicional, quanto comportamental, além das

indicações do atendimento das necessidades do próprio voluntário (Clary et al., 1998).

A partir das críticas aos modelos unidimensionais altruístas, foram propostos modelos bidimensionais que descrevem a motivação para o trabalho voluntário em termos de altruísmo e egoísmo (Cavalcante et al., 2012; Oliveira & Costa, 2016). O altruísmo seria a vontade de ajudar os outros e fazer o bem, enquanto o egoísmo seria a valorização de si, do interesse pessoal ou do próprio desenvolvimento (Cavalcante, 2012). Embora haja evidências de que fatores altruístas e ideológicos são os que primeiramente influenciam os voluntários, a motivação egoísta tem se destacado, principalmente em pesquisas sobre o trabalho de voluntários esportivos (Oliveira & Costa, 2016), uma vez que as motivações para o voluntariado podem se associar, por exemplo, à vontade de adquirir experiência e melhorar competências pessoais (Güntert et al., 2022; Randle & Dolnicar, 2015).

Porém, os modelos bidimensionais também têm apresentado ressalvas, uma vez que outros achados identificam múltiplas variáveis capazes de afetar a motivação ao trabalho voluntário. Os modelos multidimensionais são mais aceitos atualmente e apontam para uma ampla gama de motivos (Oliveira & Costa, 2016). Dessa forma, modelos multidimensionais para explicar a diversidade de variáveis motivacionais para o trabalho voluntário foram propostos, de maneira que aspectos como contato social, interesses pessoais e necessidades emocionais já foram encontrados como possíveis motivações (Yeung, 2004). Um dos modelos mais difundidos na literatura é o de Clary et al. (1998), que sugere seis funções servidas pelo voluntariado: (1) expressar valores altruístas e humanitários para com os outros (Valores); (2) busca por novas experiências de aprendizado, conhecimentos e habilidades (Compreensão); (3) estar com os amigos ou envolver-se em atividade vista favoravelmente por pessoas importantes (Social); (4) aquisição de experiências (Carreira); (5) reduzir a culpa por ter

mais sorte do que outras pessoas e abordar os próprios problemas pessoais (Proteção); e (6) crescimento e desenvolvimento do ego (Aprimoramento). Embora o modelo destes autores seja extensiva e amplamente utilizado, existem variações substanciais no número de funções, especialmente quando aplicado a contextos específicos de tipo de organização e de voluntários (Erasmus & Morey, 2016). Ainda assim, um ponto forte da abordagem funcional do voluntariado, de Clary et al. (1998), é a suposição de que pessoas diferentes podem realizar o mesmo trabalho voluntário e ainda manter motivações fundamentalmente diversas para a atividade (Güntert et al., 2022). Esse entendimento destaca as características individuais dos voluntários como fator que incide sobre a motivação para o trabalho voluntário, superando influências contextuais ou situacionais.

Ferreira et al. (2008) realizaram uma extensa análise dos modelos multidimensionais existentes e identificaram quatro motivos: (1) altruísmo; (2) pertença; (3) ego e reconhecimento social; (4) aprendizagem e desenvolvimento. Porém, ressalta-se que tal modelo apresentou apenas embasamento teórico, sem sustentação empírica, além de ter como objetivo representar as motivações de cidadãos europeus, notadamente portugueses. Uma vez que a cultura de um país pode ser determinante na compreensão das motivações individuais, tem-se um problema ao constatar que os modelos de motivação para o trabalho voluntário, até então utilizados, são, com frequência, pautados em realidades norte-americana, australiana ou europeia, sendo necessário um modelo que contemple as peculiaridades brasileiras.

Considerando a multiplicidade e a falta de integração de modelos relativos às motivações para o trabalho voluntário, um modelo teórico que vem sendo utilizado recentemente nos estudos da área é a teoria dos valores humanos (Randle & Dolnicar, 2015). A teoria de Schwartz (1992) propõe dez valores básicos que expressam motivações distintas, sendo eles: conformidade, tradição,

benevolência, universalismo, autodireção, estímulo, hedonismo, conquista, poder e segurança. Esses valores podem ser agrupados em quatro grandes categorias de segunda ordem, com duas dimensões bipolares: (1) “abertura à mudança”, agrupa valores de autodireção e estimulação, se opondo à dimensão de “conservação”, que contempla valores de segurança, conformidade e tradição; (2) “autotranscendência” é constituída por valores de universalismo e benevolência, e se opõe à “autopromoção”, que consiste em valores de poder e conquista.

Os valores da dimensão de autotranscendência têm sido apontados como influenciadores de comportamentos pró-sociais (Caprara & Steca, 2007), assim como parecem ser mais influentes do que os de autopromoção quando se considera a motivação para o voluntariado (Briggs et al., 2010). Em função de seu foco na compreensão do conteúdo dos motivos que fazem as pessoas agirem, do embasamento empírico (Schwartz et al., 2012) e da frequente aplicabilidade em estudos transculturais e brasileiros, a teoria de valores de Schwartz representa uma forte candidata ao embasamento de um modelo dos motivos para o trabalho voluntário no Brasil.

Apesar das lacunas encontradas nos estudos sobre a motivação para o trabalho voluntário, é necessário analisar questões emergentes e ampliar o olhar sobre o fenômeno. Atualmente, a suposição de que o voluntariado é direcionado para o assistencialismo deve ser desafiada. Não raro a experiência do voluntariado se associa à carreira profissional, havendo evidências de que o que mais impulsiona o trabalho dos voluntários é o interesse no seu próprio desenvolvimento interpessoal e profissional (Souza & Medeiros, 2012). As fronteiras entre trabalho remunerado e trabalho voluntário estão mudando, e isso traz implicações para o engajamento cívico. Na sociedade do trabalho, o voluntariado está se tornando cada vez mais relevante para biografias de carreira (Güntert et al., 2022).

No Brasil, Cavalcante (2013) analisou como as motivações dos trabalhadores voluntários pode contribuir para que indivíduos percebam o que realmente buscam com essas atividades, fazendo com que os gestores das organizações que recebem esses trabalhadores se empenhem em lhes fornecer as condições de trabalho necessárias. Cavalcante et al. (2012) chegaram, inclusive, a propor um instrumento que buscava compreender e descrever os motivos do trabalho voluntário. Entretanto, o estudo se deu numa única organização de cunho religioso, a Pastoral da Criança, o que traz implicações significativas no tocante à capacidade de generalização do estudo, principalmente junto ao voluntariado não religioso, amplamente considerado na classificação da ONU.

O aumento de estudos, principalmente, no âmbito nacional, sobre os motivos do voluntariado é indispensável, na medida em que considere as especificidades do contexto brasileiro. Também é fundamental analisar as diferenças de motivação em função de características sociodemográficas dos voluntários e dos diferentes serviços desenvolvidos (considerando a natureza das organizações às quais se vinculam). É necessário gerar dados que possam, por exemplo, ser comparados e, principalmente, contrapostos aos obtidos em outros países. No que diz respeito ao perfil social dos voluntários nos países da União Europeia, por exemplo, as taxas de voluntariado, ocasional ou regular, são mais elevadas entre pessoas empregadas, com maior nível de escolaridade e detentoras de maior renda. Na Alemanha, Áustria e Suíça, em pesquisa transcorrida em 2019, as mulheres comparecem mais envolvidas no voluntariado informal e os homens, no voluntariado formal (realizado em associações e organizações) (Güntert et al., 2022).

Frente a estas considerações, conclui-se que a temática do trabalho voluntário se encontra ainda em desenvolvimento, em que a diversidade das contribuições existentes leva a um cenário inconclusivo, o qual dificulta o alcance de modelos ou teorias integrados, principal lacuna sobre a qual o

presente estudo incide. Logo, este estudo objetivou propor um modelo teórico compreensivo das motivações para o trabalho voluntário, agregando as tradições sobre o tema com as recomendações feitas por estudos recentes, para se chegar a uma proposta que fosse tanto teórica, quanto empiricamente embasada. Para isto, analisou-se, de maneira qualitativa, as motivações para o trabalho voluntário em um grupo de participantes brasileiros, que desenvolviam voluntariado formal, e que variavam em termos de características sociodemográficas e de organizações de atuação voluntária. A consideração de diversos tipos de trabalho voluntário segue a diretriz dos estudos internacionais, que investigam motivações dentre diversos segmentos do voluntariado (e.g., Güntert et al., 2022; Hustinx et al., 2010), em busca de pontos em comum (ou não) nas motivações encontradas em contextos distintos.

Método

Instrumento

O instrumento foi composto por um questionário semi-estruturado, contendo dez perguntas abertas que visavam mapear a motivação do trabalhador, além de questões relativas à instituição onde os participantes realizavam trabalhos voluntários, às atividades executadas e outros aspectos referentes ao voluntariado (periodicidade do trabalho, o que despertou o interesse para o voluntariado, o que o indivíduo esperava do trabalho voluntário). Além disso, perguntas de teor sociodemográfico indagavam sobre o sexo, renda mensal individual, escolaridade, estado civil, cidade e estado de residência, profissão, tempo de experiência profissional, existência de vínculo empregatício, se possuía alguma religião e qual seria ela. Uma vez que neste estudo seriam analisadas as motivações para o trabalho voluntário, em diversos segmentos do voluntariado, para propor um modelo teórico

unificador, para o presente artigo foram consideradas as respostas apenas às perguntas “Por que você se voluntaria?” e “Qual é a sua motivação para o trabalho voluntário?”, uma vez que estas enfatizam o aspecto motivacional.

Procedimentos

O questionário foi disponibilizado na plataforma *on-line* do Google Forms, divulgado em páginas de instituições voluntárias no Facebook, assim como junto a instituições previamente contatadas. Essas instituições foram informadas dos objetivos da pesquisa e optaram por divulgar o link do questionário para os voluntários. A pesquisa foi realizada em concordância com os princípios éticos e código de conduta estabelecidos pela APA. Todos os devidos procedimentos éticos em pesquisa foram seguidos, de forma que ao acessar o questionário *on-line*, o participante era informado dos objetivos da pesquisa e das questões de anonimato e sigilo. Ao concordar em participar da pesquisa, após a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), o participante era direcionado ao formulário que, em geral, levava em torno de 10 a 20 minutos para ser completado.

Participantes

Participaram do estudo 150 trabalhadores voluntários, atuantes em ONG das 5 regiões do Brasil, abrangendo 12 estados e o Distrito Federal. Contudo, a grande maioria dos participantes residia no estado de Minas Gerais (72.5%), além de que 75.3% se identificaram como do sexo feminino. Apenas pessoas que exerciam o trabalho voluntário, ao menos uma vez por mês, participaram das análises. A maioria dos participantes era solteiro (76.7%) e possuía ensino superior incompleto (46.7%), superior completo (20%) ou pós-graduação completa (16.7%). A média de tempo que as pessoas exerciam o trabalho voluntário foi de 4 anos ($DP = 5.3$), embora a variância fosse

entre 6 meses e 40 anos. O grupo de participantes foi distribuído entre pessoas com e sem trabalho remunerado, pois que 50.3% afirmou desenvolver trabalho remunerado, além do trabalho voluntário. Neste sentido, observou-se a predominância de pessoas sem nenhuma renda mensal (38.7%), seguidas das pessoas que recebiam até 3 salários mínimos (36%). A maioria (78.4%) dos participantes afirmou seguir uma religião e, dentre estes, a maior parte (54.4%) se apresentou como católico. No que tange aos tipos de instituição às quais os participantes estavam vinculados, a maioria trabalhava em ONG de serviços sociais (39.3%), seguida das ONG ligadas à atividade religiosa (17.3%), educação e pesquisa (10.7%), saúde (10%), filantropia (8.7%), meio ambiente (5.3%), cultura e recreação (3.3%) e leis e ativismo (3.3%). Dos participantes, 79.3% ocupava cargos não-dirigentes, 10% participava de atividades de planejamento e administração e 10.7% exercia atividades dos dois tipos.

Análises de dados

As análises sócio-demográficas foram realizadas através do software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 25.0. Para os dados textuais, realizou-se análise de Classificação Hierárquica Descendente (CHD) e Análise Fatorial de Correspondências (AFC), pelo software IRAMUTEQ (*Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires*).

Resultados e discussão

O corpus textual foi composto a partir das respostas válidas dos 150 participantes às perguntas “Por que você se voluntaria?” e “Qual é a sua motivação para o trabalho voluntário?”, do questionário aplicado. Foram escolhidas como variáveis categoriais: a classificação da atividade exercida pela ONG na qual o participante atuava, o tipo de

voluntariado, se possuía vínculo empregatício e de qual natureza, renda mensal, escolaridade, sexo e estado civil. O software IRAMUTEQ identificou 150 Unidades de Contexto Inicial (UCI – textos), 153 Unidades de Contexto Elementar (UCE – segmentos de texto), tendo registrado 1.680 ocorrências de palavras, 375 lemas ou formas, e uma média de 11.20 ocorrências por texto.

A análise de Classificação Hierárquica Descendente (CHD) originou cinco Unidades de Contexto ou classes lexicais, tendo sido classificados 108 segmentos de texto dos 153 identificados pelo software, o que resultou em um índice de aproveitamento de 70.59% do corpus textual. A Classe 1 correspondeu a 25% (27 UCE) do corpus; a Classe 2 obteve 20.37% (22 UCE); na Classe 3, foram agrupados 16.67% (18 UCE); a Classe 4 representou 19.44% (21 UCE) do total; por fim, a Classe 5 correspondeu a 18.52%, com 20 UCE (Figura 1).

Na Classe 1, nomeada “Motivação Religiosa”, conforme disposto na Figura 1, agruparam-se como contexto de enunciação as palavras “vida” ($X^2=24.83$), “Deus” ($X^2=18.00$), “dar” ($X^2=15.73$), “diferença” ($X^2=12.46$), “só” ($X^2=12.46$), “sempre” ($X^2=12.46$), “motivação” ($X^2=11.38$), “coração” ($X^2=9.26$), “amor” ($X^2=8.00$) e “precisar” ($X^2=6.48$). As variáveis categoriais que estruturaram a classe foram ter ensino fundamental completo e atuar em ONG ligadas a instituições religiosas, indicando que pessoas com menor escolaridade e que exercem seu voluntariado em instituições confessionais são as que mais apresentam aspectos relacionados à própria fé e religiosidade como motivação para atuar voluntariamente. Essa foi a classe lexical que mais se destacou nos resultados (25%), semelhantemente ao encontrado em outros estudos (Piccoli & Godoi, 2012; Salazar et al., 2015), ainda que a categoria referente à religiosidade não tenha sido produzida nos modelos de Cavalcante (2012) e de Ferreira et al. (2008). Bennett (2015) esclarece que pessoas com afiliação religiosa se voluntariam mais frequentemente do que pessoas sem afiliação religiosa, e que as pessoas que

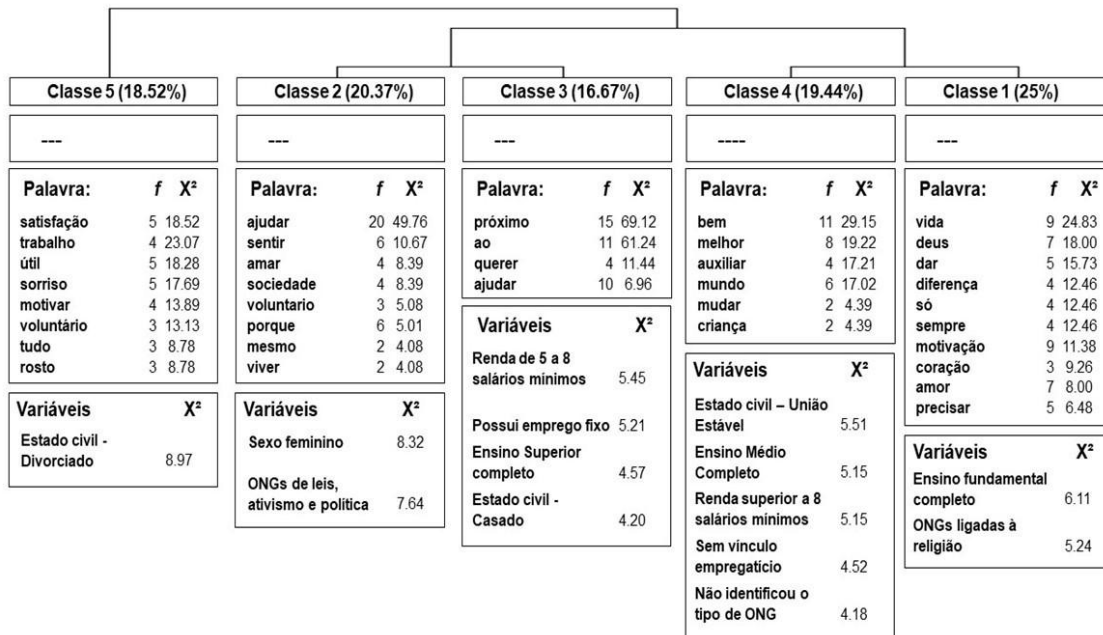


Figura 1. Dendrograma obtido na Classificação Hierárquica Descendente

Fonte: Dados da pesquisa

frequentam serviços religiosos têm quase duas vezes mais probabilidade de serem voluntárias do que aqueles que não frequentam serviços religiosos.

A variável categorial atuar em ONG ligadas a instituições religiosas estruturou a classe “Motivação religiosa”, conduzindo-nos a uma reflexão acerca do fenômeno identificação organizacional. A identificação organizacional se baseia na Teoria da Identidade Social, proposta por Tajfel e Turner (1979), e como um subtipo de identificação social, a identificação organizacional possibilita a compreensão sobre como as pessoas lidam com os valores e normas disseminados nas organizações e como eles influenciam em sua escolha por pertencer àquele contexto organizacional. A identificação organizacional é influenciada pelo alinhamento entre os valores dos indivíduos e os valores centrais da organização, constituindo-se elemento chave na vinculação de indivíduos com as organizações, capaz de promover entre eles comportamentos que as tornam mais efetivas, especificamente seu engajamento em comportamentos de ajuda a pares e a sua intenção de permanecer na mesma (Marra

et al., 2014). A identificação organizacional pode acontecer por afinidade, que é quando os sujeitos se identificam por partilhar das mesmas normas e valores que a organização, mesmo antes de adentrar para a mesma (Mourão et al., 2014).

À luz da teoria de identificação organizacional, refletimos sobre o resultado da classe “Motivação religiosa”, qual seja: pessoas que exercem seu voluntariado em instituições confessionais foram as que mais apresentaram aspectos relacionados à própria fé e religiosidade como motivação para atuar voluntariamente. A motivação religiosa desses indivíduos, possivelmente assentada em valores pessoais —conforme preconizado pela teoria de valores humanos de Schwartz (1992)—, estaria colaborando para a identificação por afinidade desses indivíduos com organizações assistenciais religiosas. As prioridades axiológicas e valores pessoais relativos à dimensão de autotranscendência, identificada por predispor comportamentos pró-sociais e motivação para o voluntariado (Briggs et al., 2010; Caprara & Steca, 2007), podem estar na origem da identificação do indivíduo com ONG

religiosas e com o trabalho que desenvolvem. A identificação organizacional por afinidade se deveria ao fato dessas organizações cultivarem valores que coadunam com os valores desde antes já cultuados pelo indivíduo, o que poderia explicar a razão de voluntários desse tipo de ONG serem os que mais apresentaram motivação religiosa para o voluntariado.

A Classe 2, chamada “Motivação fraternal”, consistiu num campo lexical caracterizado pelas palavras “ajudar” ($X^2 = 49.76$), “sentir” ($X^2 = 10.67$), “amar” ($X^2 = 8.39$), “sociedade” ($X^2 = 8.39$), “voluntário” ($X^2 = 5.08$), “porque” ($X^2 = 5.01$), “mesmo” ($X^2 = 4.08$) e “viver” ($X^2 = 4.08$). As variáveis categoriais que a estruturaram foram o sexo feminino e a realização de atividades em ONG de Leis, Ativismo e Política. Isto significa que mulheres e voluntários que atuam em organizações de ativismo, direitos civis e serviços legais são aqueles que mais apresentam aspectos relacionados à solidariedade social como motivação para trabalhar voluntariamente. Esta classe lexical guarda semelhanças com o construto “Afetivo”, da tipologia para voluntariado de Cavalcante (2012), por ser mais proeminente nos interesses de ativistas e por concentrar-se, através de demonstrações de acolhimento e auxílio, em metas de promoção de condições justas de vida em sociedade, coadunando com resultados encontrados por Souza e Costa (2013). Araújo e Coelho (2019) entendem o conceito de solidariedade social como ação realizada por uma pessoa ou grupo, na tentativa de diminuir ou superar situações de adversidade alheia. Consiste em ajuda momentânea, necessária para que o indivíduo ou grupo em situação de vulnerabilidade encontre condições de prosseguir sem a constante assistência de outrem. Numerosas ONG, nas quais os voluntários se vinculam, perseguem o objetivo de mudar as causas básicas (por exemplo, condições políticas e sociais) do sofrimento e da necessidade alheia. A luta pela justiça social pode ser um forte motivo para o voluntariado em organizações de direitos humanos, por exemplo. Por esse motivo, Jiranek

et al. (2015) propõem a função de justiça social como um dos motivos que impele ao trabalho voluntário e explica a intenção dos voluntários em continuar seu engajamento. Motivos fraternos encorajam a crença de que um contrato social está subjacente a uma vida organizada em sociedade, incentivam e educam para o desenvolvimento de habilidades e atitudes cívicas, e possibilitam maior aprendizado sobre questões locais, ao tornar as pessoas mais conscientes da natureza estrutural dos problemas sociais e da necessidade de soluções políticas para os mesmos (Caldas et al., 2019).

A Classe 3, “Motivação altruísta”, caracterizou-se pelas palavras “próximo” ($X^2 = 69.12$), “ao” ($X^2 = 61.24$), “querer” ($X^2 = 11.44$) e “ajudar” ($X^2 = 6.96$). As variáveis que constituíram contextos enunciativos para essa classe foram: estar casado(a); ter emprego fixo; ensino superior completo; e renda entre 5 a 8 salários mínimos. Este conteúdo comparece em um dos modelos mais difundidos na literatura (Clary et al., 1998), que sugere seis funções servidas pelo voluntariado, dentre as quais uma das funções (Valores) seria expressar aqueles valores tipicamente relacionados a preocupações humanitárias. Também comparece na maioria dos estudos sobre motivação para o trabalho voluntário em língua portuguesa (e.g., Cavalcante, 2013; Cavalcante et al., 2012; Ferreira et al., 2008), e traduz a concepção mais elementar do que mobiliza as pessoas para engajarem-se nas ações. De forma similar, estudos multiculturais apontam que a motivação altruísta costuma ser mais frequente em diversos países (Grönlund et al., 2011), ainda que ao comparar países de diferentes níveis de desenvolvimento econômico, tais como Bangladesh, Gana, Polônia e Coréia do Sul, Ziemek (2006) chegou à conclusão de que em países com bem-estar social estabelecido, a motivação altruísta foi menos pronunciada.

Chama a atenção as características dos participantes que manifestam mais a motivação altruísta: pessoas casadas, empregadas formalmente, com níveis de escolaridade e salarial mais altos.

É concebível que o trabalho voluntário assuma função compensatória: algumas pessoas estão tão satisfeitas e gratas pelo seu trabalho remunerado e por suas vidas que querem dar algo de volta à sociedade através do trabalho voluntário (Güntert et al., 2022). Aparentemente, a estabilidade das condições de vida destes voluntários colabora para valores e ações fundados na racionalidade substantiva, esperada em um contexto ideal de atividades do terceiro setor (Caldas et al., 2019). O voluntário altruísta possui elevado compromisso com a promoção do bem-estar da humanidade, ainda que deva se considerar que, em toda e qualquer decisão racional, graus diferenciados de racionalidade substantiva e instrumental coexistem. O altruísmo, no voluntariado, acena para a predominância da racionalidade substantiva, sem, contudo, deixar de reconhecer algum grau de interesse individual (racionalidade instrumental) para o engajamento cívico (Souza & Medeiros, 2012).

A Classe 4 foi nomeada “Motivação transformadora”, sendo caracterizada pelas palavras “bem” ($X^2 = 29.15$), “melhor” ($X^2 = 19.22$), “auxiliar” ($X^2 = 17.21$), “mundo” ($X^2 = 17.02$), “mudar” ($X^2 = 4.39$) e “criança” ($X^2 = 4.39$). As variáveis estruturantes para esse campo lexical foram viver em União Estável, possuir ensino médio completo e renda mensal superior a 8 salários mínimos, não ter vínculo empregatício e não especificar em qual tipo de ONG atua. Este conteúdo compareceu em alguns estudos brasileiros (Araújo & Coelho, 2019; Salazar et al., 2015) que debatem que a motivação do voluntário reside no sentimento de transformar um meio, construir uma existência mais comprometida com a mudança social e deixar um mundo melhor como legado para as próximas gerações. Salazar et al. (2015) destacam que o que se compreende como transformação social se constrói a partir do sujeito, da sua relação com o seu contexto e os significados por ele tecidos na sua experiência em projetos junto à comunidade. As organizações do terceiro setor, especialmente aquelas que atuam sobre bases voluntárias, têm

sido percebidas como opções de transformação social (Caldas et al., 2019). A motivação para transformação social pode estar associada a valores individuais de universalismo, que conectam crenças, atitudes e comportamentos à atuação no voluntariado (Estramiana et al., 2013).

Por fim, a Classe 5, intitulada “Motivação pessoal”, caracterizou-se pelas formas “satisfação” ($X^2 = 18.52$), “trabalho” ($X^2 = 23.07$), “útil” ($X^2 = 18.28$), “sorriso” ($X^2 = 17.69$), “motivar” ($X^2 = 13.89$), “voluntário” ($X^2 = 13.13$), “tudo” ($X^2 = 8.78$) e “rosto” ($X^2 = 8.78$). Uma única variável categorial obteve valor significativo ($p < 0.05$) para indicar um contexto de enunciação: declarar seu estado civil como divorciado(a). A motivação para o voluntariado é impulsionada, também, por razões de ordem pessoal e auto beneficiamento simbólico (Cavalcante, 2012; Ferreira et al., 2008; Yeung, 2004), a exemplo de sentir-se útil e valioso, e de extrair satisfação pessoal e alegria no servir ao outro ou a uma causa (Piccoli & Godoi, 2012). Essa classe corrobora a função Aprimoramento, da abordagem funcional de Clary et al. (1998), segundo a qual o trabalho voluntário pode aumentar a autoestima por contribuir para que o voluntário se sinta necessário. Coadunando com o resultado da classe Motivação pessoal, em países como Alemanha, Áustria e Suíça, na motivação para o trabalho voluntário prevalecem querer fazer a diferença, ainda que pontualmente, e a vivência de prazer extraída na atividade voluntária, decorrente de poder ajudar ou fazer algo útil (Güntert et al., 2022; Wehner & Güntert, 2015). Nesse sentido, o trabalho voluntário encerra o paradoxo do trabalho significativo (Bailey et al., 2019), o qual propõe que é preciso estar com os outros para chegar a si mesmo. A significação surge no âmbito da autorrealização, mas a autorrealização advinda do trabalho voluntário, depende da existência e necessidade do outro, é profundamente social.

Solicitada a Análise Fatorial de Correspondências (AFC), foi possível observar relações de proximidade ou heterogeneidade entre as classes

encontradas na CHD (Figura 2). A análise gera um plano de quatro quadrantes nos quais se posicionam as palavras que demarcam as classes lexicais. Nota-se uma maior proximidade de contextos enunciativos entre as Classes 2 e 4 (Motivação fraternal e Motivação transformadora). A Classe 3 (Motivação altruísta) se opõe à Classe 1 (Motivação religiosa), ao passo que a Classe 5 (Motivação pessoal) se mantém afastada de todas as outras, indicando contextos enunciativos mais distanciados dos demais.

Os quatro quadrantes criam dois polos ortogonais de organização temática. O eixo horizontal contrapõe os conteúdos da Classe 5 (Motivação pessoal) aos conteúdos das Classes 3 (Motivação altruísta), 2 (Motivação fraternal) e 4 (Motivação transformadora), acenando para uma contraposição entre os níveis da ação racional substantiva. Souza e Medeiros (2012) dispõem que graus diferenciados e complementares de racionalidade subs-

tantiva e instrumental estão vinculados à tipologia do trabalho voluntário. Ações fundadas, especificamente, na racionalidade substantiva relacionam-se ao julgamento ético, são orientadas por valores, e podem ser direcionadas a duas esferas, individual ou grupal. Nesse sentido, o extremo ocupado pela Motivação pessoal (Classe 5) seria o da racionalidade substantiva individual, pois refere os potenciais de autorrealização e de satisfação própria, oriundos das práticas voluntárias. Enquanto o extremo oposto, composto pelas motivações altruísta, fraternal e transformadora (Classes 3, 2 e 4), representaria a racionalidade substantiva grupal, a qual refere o engajamento para com responsabilidades coletivas e desenvolvimento social.

Por sua vez, o eixo vertical modula um contínuo de conteúdos que vão da Classe 3 (Motivação altruísta) até a Classe 1 (Motivação religiosa), externando uma lógica axiológica condizente com os valores básicos de Schwartz (1992), os quais

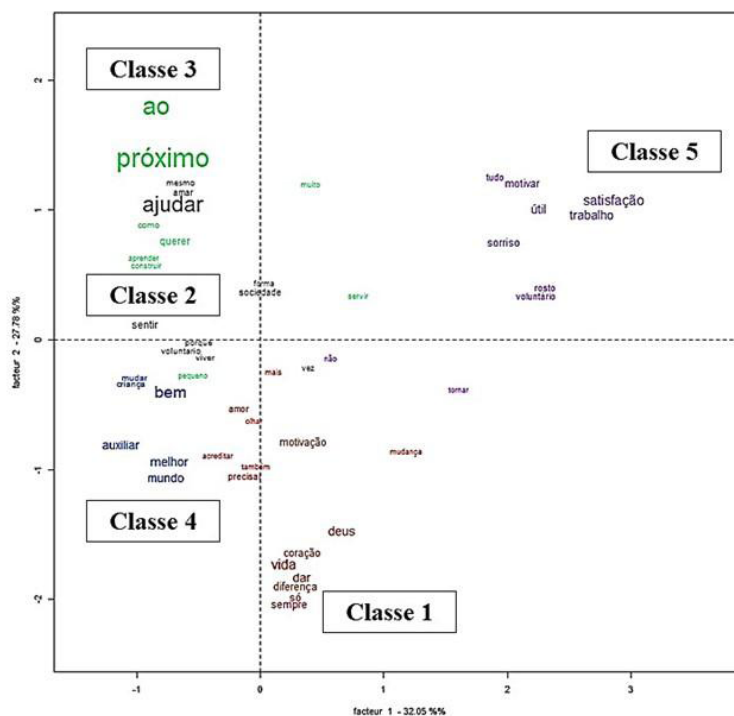


Figura 2. Análise Fatorial de Correspondências dos campos lexicais obtidos na Classificação Hierárquica Descendente (CHD)

Fonte: Dados da pesquisa

expressam motivações distintas. O extremo superior é ocupado pelos contextos enunciativos de cunho motivacional altruísta, expressão de valores universalistas; ao passo que o extremo inferior abriga a Motivação religiosa, traduzindo valores de tradição. Nesse sentido, os polos ortogonais ilustrados pela Figura 2 organizam os fatores que motivam os participantes desta pesquisa em um quadro analítico que encerra Valores (Universalismo e Tradição) e níveis de Racionalidade Substantiva (Individual e Grupal), subjacentes à motivação para o trabalho voluntário. No tocante a valores, há evidências de que estudantes de países com o valor cultural dominante de igualitarismo priorizam os motivos altruístas (Grönlund et al., 2011).

No que tange aos resultados referentes à racionalidade substantiva individual ou grupal, Stukas et al. (2016) demonstraram que a motivação para o voluntariado auto-orientada e a motivação orientada para os outros foram associadas diferencialmente à satisfação dos voluntários e sustentabilidade do voluntariado. O engajamento em trabalho voluntário movido por motivos dirigidos aos outros correlaciona mais fortemente com satisfação e saúde pessoal e intenção de continuar o compromisso com a ação. Por outro lado, a motivação para o voluntariado auto-orientada também traz benefícios, uma vez que o voluntário pode distrair-se das próprias preocupações, reduzir os sentimentos de solidão e aliviar os sentimentos de culpa oriundos de ter mais na vida do que outras pessoas (Güntert et al., 2022).

Considerações finais

Voltamos à indagação que deu partida a este estudo: o que faz com que pessoas se envolvam em voluntariado? Uma vez que foram analisadas as motivações para o voluntariado, junto a trabalhadores brasileiros, atuantes em diferentes organizações e com variadas características demográficas, foi atendido o objetivo de obter um modelo compreensivo sobre as motivações para o trabalho

voluntário. Além disso, destaca-se que o modelo é empiricamente embasado e faz uma tentativa de refletir tanto as peculiaridades da realidade brasileira, quanto as recomendações da literatura internacional sobre o tema.

Ao se analisar as características sociodemográficas e contextos de atuação voluntária (tipo de instituição), foram encontradas cinco classes lexicais que explicitam quais as motivações em jogo: religiosa, fraternal, altruísta, transformadora e pessoal. Destacamos a Motivação religiosa como um conteúdo que não compareceu declaradamente em modelos muito utilizados na produção acadêmica brasileira e lusófona (Cavalcante, 2012; Ferreira et al., 2008).

Variáveis sociodemográficas também ofereceram ângulos de apreciação aos resultados, como a relação entre o nível de escolaridade e o tipo de motivação: na escolaridade mais baixa sobressaiu a Motivação religiosa; na mais alta, a Motivação altruísta. Há que ter em vista que o trabalho voluntário pode cumprir funções psicológicas independentes, simultaneamente, para a mesma pessoa. Expressar preocupações humanitárias e ao mesmo tempo estar interessado em adquirir habilidades e ganhar uma nova perspectiva sobre as coisas certamente não é contraditório. Essa noção, no entanto, não implica que todos os motivos voluntários reúnam a mesma importância pessoal (Güntert et al., 2022). Estas motivações variariam em intensidade em função de características individuais e/ou contextuais, colaborando para a existência de perfis motivacionais.

O plano explicativo trazido pelos resultados da AFC, no qual a ortogonalidade de dois campos semânticos —Valores e Racionalidade Substantiva— comparece para organizar os contextos enunciativos das cinco classes lexicais de motivação para o trabalho voluntário, faz uso de teorias consagradas: (1) a teoria de valores humanos de Schwartz, teoria abrangente da Psicologia Social, que apresenta os valores como representações cognitivas das necessidades humanas, diferenciados

entre si pela motivação subjacente (Schwartz, 1992); (2) a teoria da ação racional de Max Weber, em específico, o conceito de racionalidade deste clássico da Sociologia (Sell, 2012).

Esta pesquisa apresenta limites no que tange à alta concentração de participantes de uma mesma região, o que pode ter influenciado os resultados; e à ausência da avaliação de idade e tempo dedicado à atuação na área enquanto variáveis que podem responder diferencialmente pela motivação para o trabalho voluntário. Não obstante, o uso de conjunto amplo e variado de participantes, e de ferramental de análise (IRAMUTEQ) pouco difundido nas pesquisas sobre o tema, são aspectos que testemunham pela qualidade científica do estudo. Ainda assim, mais estudos sobre o voluntariado carecem ser feitos, principalmente em contextos nos quais os flagelos sociais da miséria e da fome se agudizam, em função da erupção de crises e catástrofes mundiais, tais como a que o primeiro quarto do século XXI assiste com a pandemia de saúde produzida pela COVID-19. Entender, estimular e persistir com ações voluntárias se fazem mais urgentes no horizonte atual da humanidade, para que os aprendizados possam produzir respostas efetivas e maior conscientização. O modelo, ora proposto, não tem intenção de ser conclusivo, e sim de apontar possíveis respostas, de serventia e pertinência ainda a serem melhor investigadas e avaliadas pela comunidade de estudiosos do tema e pelos gestores de instituições do terceiro setor.

Referências

- Araújo, M. M., & Coelho, M. P. (2019). Pedagogia social e trabalho voluntário: uma questão de solidariedade, ética e resistência. *Revista Pedagogia Social UFF*, 8(2). <http://www.revistadepedagogiasocial.uff.br/index.php/revista/article/view/201>
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (2019). The five paradoxes of meaningful work: Introduction to the special issue 'meaningful work: Prospects for the 21st century'. *Journal of Management Studies*, 56, 481-499. <https://doi.org/10.1111/joms.12422>
- Bennett, J. R. (2015). The new volunteer manager's toolkit. In R. J. Rosenthal (Ed.), *Volunteer engagement 2.0: Ideas and insights changing the world* (pp. 283-295). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781119154792.ch21>
- Brasil. (1998). Lei nº 9.608 de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. 18 de fevereiro de 1998. Diário Oficial da União - Seção 1 - 19/2/1998, página 2 (Publicação Original).
- Briggs, E., Peterson, M., & Gregory, G. (2010). Toward a better understanding of volunteering for nonprofit organizations: Explaining volunteers' pro-social attitudes. *Journal of Macromarketing*, 30(1), 61-76. <https://doi.org/10.1177/0276146709352220>
- Caldas, P. T., Amorim, A. F., Vale, S. C., Cavalcante, C. E., & Dias, T. F. (2019). De onde vim? Para onde vou? O Terceiro Setor em João Pessoa/PB. *Revista Desenvolvimento em Questão*, 17(46), 333-356. <http://dx.doi.org/10.21527/2237-6453.2019.46.333-356>
- Caprara, G. V., & Steca, P. (2007). Prosocial agency: The contribution of values and self-efficacy beliefs to prosocial behavior across ages. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(2), 218-239. <https://doi.org/10.1521/jsocp.2007.26.2.218>
- Cavalcante, C. E. (2012). *Motivação no trabalho voluntário: expectativas e motivos na Pastoral da Criança* [Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte]. Repositório Institucional UFRN. <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/12075>
- Cavalcante, C. E. (2013). Motivação no trabalho voluntário: delineamento de estudos no Brasil. *Revista Estudos do CEPE*, 38, 161-182. <https://dx.doi.org/10.17058/cepe.v0i0.3719>
- Cavalcante, C. E., Souza, W. J., Cunha, A. S. R., Nascimento, M. A. A., & Fernandes, L. T. (2012).

- “Por que sou voluntário?”: etapa de construção de escala. *Revista Pretexto*, 13(2), 76-90. <https://doi.org/10.21714/pretexto.v13i2.1168>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>
- Erasmus, B., & Morey, P. J. (2016). Faith-based volunteer motivation: Exploring the applicability of the volunteer functions inventory to the motivations and satisfaction levels of volunteers in an Australian faith-based organization. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(3), 1343-1360. <https://doi.org/doi:10.1007/s11266-016-9717-0>
- Estramiana, J. L. A., Pereira, C. R., Monter, M. R., & Zlobina, A. (2013). Valores sociais. In L. Camino, A. R. R. Torres, M. E. O. Lima & M. E. Pereira (Eds.), *Psicologia social: temas e teorias* (pp. 311-356). Technopolitik.
- Ferreira, M., Proença, T., & Proença, J. F. (2008). As motivações no trabalho voluntário. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 7(3), 43-53. <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbpg/article/view/78898>
- Grönlund, H., Holmes, K., Kang, C., Cnaan, R., Handy, F., Brudney, J., Haski-Leventhal, D., Hustinx, L., Kassam, M., Meijs, L. C. P. M., Pessi, A. B., Ranade, B., Smith, K. A., Yamachi, N., & Zrinščak, S. (2011). Cultural values and volunteering: A cross-cultural comparison of students' motivation to volunteer in 13 countries. *Journal of Academic Ethics*, 9(2), 87-106. <https://doi.org/10.1007/s10805-011-9131-6>
- Güntert, S. T., Wehner, T., & Mieg, H. A. (2022). Volunteer work from an international perspective. In S. T. Güntert, T. Wehner & H. A. Mieg (Eds.), *Organizational, motivational, and cultural contexts of volunteering* (pp. 45-59). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-92817-9_5
- Hustinx, L., Cnaan, R., & Handy, F. (2010). Navigating theories of volunteering: A hybrid map for a complex phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40(4), 410-434. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2010.00439.x>
- Jiranek, P., Wehner, T., & Kals, E. (2015). Soziale Gerechtigkeit - ein eigenständiges Motiv für Freiwilligenarbeit. In T. Wehner & S. T. Güntert (Eds.), *Psychologie der Freiwilligenarbeit* (pp. 95-108). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-642-55295-3_6
- Marra, A. V., Fonseca, J. A., & Marques, A. L. (2014). O processo de identificação organizacional ante à reforma administrativa: um estudo exploratório. *Revista de Administração Mackenzie*, 15(1), 49-72. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712014000100003>
- Mourão, L., Monteiro, A. C. F., & Viana, V. R. (2014). A influência do desenvolvimento profissional e da identificação organizacional na satisfação no trabalho. *Psico*, 45(2), 198-208. <https://doi.org/10.15448/1980-8623.2014.2.13470>
- Müller, C. V., & Scheffer, A. B. B. (2019). Life and work issues in volunteer tourism: A search for meaning? *Revista de Administração Mackenzie*, 20(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190095>
- Oliveira, L. B., & Costa, F. P. C. (2016). Motivação, satisfação e comprometimento: um estudo sobre o trabalho voluntário em megaeventos esportivos. *Economia & Gestão*, 16(42), 89-116. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2016v16n42p89>
- Organização das Nações Unidas. (2003). *Handbook on non-profit institutions in the system of national accounts*. United Nations. https://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesF/SeriesF_91E.pdf
- Pereira, H., & Cavalcante, C. (2018). Medalha de ouro! Estudo sobre motivação no trabalho voluntário eventual nos Jogos Olímpicos no Rio de Janeiro. *Revista Organizações Em Contexto*, 14(28), 177-206. <http://dx.doi.org/10.15603/19828756/roc.v14n28p177-206>
- Piccoli, P., & Godoi, C. K. (2012). Motivação para o trabalho voluntário contínuo: uma pesquisa

- etnográfica em uma organização espírita. *Organizações & Sociedade*, 19(62), 399-415. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302012000300002>
- Randle, M., & Dolnicar, S. (2015). The characteristics of potential environmental volunteers: Implications for marketing communications. *Australian Journal of Environmental Management*, 22(3), 329-339. <http://dx.doi.org/10.1080/14486563.2014.976848>
- Rodell, J. B. (2013). Finding meaning through volunteering: Why do employees volunteer and what does it mean for their jobs? *Academy of Management Journal*, 56, 1274-1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2012.0611>
- Salamon, L. M., & Anheier, H. K. (1996). *The international classification of non-profit organizations: ICNPO revision I*. The Johns Hopkins Institute for Policy Studies.
- Salazar, K. A., Silva, A. R. L., & Fantinel, L. D. (2015). As relações simbólicas e a motivação no trabalho voluntário. *Revista de Administração Mackenzie*, 16(3), 171-200. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n3p171-200>
- Silva, R. D., & Macêdo, K. B. (2022). Trabalho voluntário: uma revisão. *Brazilian Journal of Health Review*, 5(2), 7947-7960. [10.34119/bjhrv5n2-344](https://doi.org/10.34119/bjhrv5n2-344)
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 1-66, vol. 25). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J. E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663-688. <https://doi.org/10.1037/a0029393>
- Sell, C. E. (2012). Racionalidade e racionalização em Max Weber. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 27(79), 153-172. <https://doi.org/10.1590/S0102-69092012000200010>
- Souza, L. F., & Costa, H. G. 2013, (20-22 de junho). *Motivação para o voluntariado: uma análise de sua evolução na literatura*. Anais do IX Congresso Nacional de Excelência em Gestão, Rio de Janeiro, Brasil. https://www.inovarse.org/artigos-por-edicoes/IX-CNEG-2013/T13_0621_3794.pdf
- Souza, W. J., & Medeiros, J. P. (2012). Trabalho voluntário: motivos para sua realização. *Revista de Ciências da Administração*, 14(33), 93-102. <http://dx.doi.org/10.5007/2175-8077.2012v14n33p93>
- Stukas, A. A., Hoyer, R., Nicholson, M., Brown, K. M., & Aisbett, L. (2016). Motivations to volunteer and their associations with volunteers' well-being. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1), 112-132. <https://doi.org/10.1177/0899764014561122>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Brooks/Cole.
- Wehner, T., & Güntert, S. T. (2015). *Psychologie der Freiwilligenarbeit*. Springer.
- Yeung, A. B. (2004). The octagon model of volunteer motivation: Results of a phenomenological analysis. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 15, 21-46. <https://doi.org/10.1023/B:VOLU.0000023632.89728.ff>
- Ziemek, S. (2006). Economic analysis of volunteers' motivations: A cross-country study. *The Journal of Socio-Economics*, 35(3), 532-555. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2005.11.064>

Recebido: novembro 4, 2021

Aprovado: julho 29, 2022