

Motivação dos voluntários em um projeto social: estudo de caso PROEM

Lara Ariane de Freitas Godinho – UFAM
Armando Araújo de Souza Junior – UFAM
Sérgio Augusto Torres Mendes – UFAM
Jonas Fernando Petry - UFAM
Ronison Oliveira da Silva - IFAM

RESUMO ESTRUTURADO

Introdução/Problematização: O trabalho voluntário envolve pessoas que doam o seu tempo para uma causa social sem esperar nenhuma recompensa monetária. São os voluntários que ajudam os projetos sociais, uma vez que os projetos surgem para suprir as carências da comunidade e em sua maioria não tem apoio do governo, nem retorno financeiro.

Objetivo/proposta: O objetivo geral desta pesquisa foi investigar as motivações que levam os voluntários a se envolverem nos projetos sociais, especificamente, levantar junto a literatura os fatores motivacionais para trabalho voluntário, identificar quais os fatores motivacionais predominantes e analisar os motivos para sua permanência.

Procedimentos Metodológicos: Foi utilizada uma estratégia de pesquisa qualitativa de natureza exploratória através de entrevistas semiestruturadas, aplicadas a oito voluntários do PROEM (Projeto de Ensino Musical).

Principais Resultados: Os dados obtidos foram tratados através da análise de conteúdo. Os resultados apontam que as principais motivações são altruístas, podendo até ser egoístas, assim como, há fatores externos e internos que contribuem para sua inserção no projeto. Foi possível identificar também motivações ligadas a crenças e influência de terceiros.

Considerações Finais/Conclusão: As principais motivações que levam os indivíduos a se voluntariar estão em sua maioria diretamente ligadas ao sentimento de altruísmo, em contrapartida outro sentimento que esteve presente foi o de egoísmo. Suas incitações também podem ser classificadas em motivos extrínsecos e motivos intrínsecos, dependendo do ambiente em que está inserido e seu modo de pensar. O objetivo de determinado projeto social gera influência na decisão do voluntário de participar, se estiver alinhado ao que o indivíduo gosta de fazer, contribuindo para entender melhor suas escolhas de projetos.

Contribuições do Trabalho: No que tange ao seu grau de contribuição, o estudo não somente representa um esforço para robustecer o estado da arte sobre o voluntariado, como também traz aspectos práticos pertinentes a este tema, os quais são oriundos da prática de pesquisa. A perspectiva de crescimento pessoal dos voluntários ao ajudarem projetos sociais carece de mais estudos, sendo que a pesquisa aqui destacada pode servir de estímulos para novas produções científicas sobre esta temática.

Palavras-Chave: Trabalho Voluntário; Motivações de Voluntários; Projetos Sociais.

1. Introdução

Foi a partir do século XX que o trabalho voluntário começou a se solidificar por causa da carência da população e por ter um cenário em crescimento dado às consequências das epidemias vivenciadas que afetavam as pessoas mais carentes. Apesar disso, no decorrer do tempo tais trabalhos deixaram de ter um foco no âmbito de indivíduos necessitados, para adentrar em outras vertentes como o desenvolvimento da cidadania (Bareli; Lima, 2012; Reinert *et al.*, 2023).

Nesse sentido, é considerado que essas atividades precisam de voluntários para que funcionem, tendo em vista que não recebem recompensas monetárias. Por isso, estudos acerca das motivações do trabalho voluntário são importantes, pois as instituições não gastariam com recrutamento, seleção e permanência destes (Cavalcante *et al.*, 2015).

Estudos anteriores tais como o de Cavalcante (2015) e Silva *et al.* (2017) abordaram o trabalho voluntário diretamente ligado a motivação, sob a perspectiva de que as motivações dos indivíduos são fatores que impulsionam a realização das atividades voluntárias, assim como, os ajudam em seu desenvolvimento pessoal e profissional (Ferreira; Nunes, 2019; Kirsch, 2019; Velozo, 2023).

Em sua pesquisa, Viegas, Oliveira e Falcone (2019) abordam quatro elementos relacionados ao voluntariado como resultado de sua pesquisa, sendo eles: 1) a motivação altruísta, onde indivíduo sente a necessidade de apaziguar as angústias com relação ao próximo; 2) a consciência pró-social onde há a vontade de contribuir e diminuir a desigualdade social; 3) a crença religiosa podendo haver uma certa influência nas ações voluntárias, e por fim: 4) o desenvolvimento profissional, em relação aos próprios objetivos.

Por sua vez, Marques (2016), argumenta que é evidente que a participação do voluntário em atividades sociais se tornou essencial, uma vez que, o autor acredita que para o indivíduo voluntário se sentir estimulado, os fatores que o impulsionam são suas motivações, e por isso devem ser descobertas, assim como, categorizadas com o intuito de fazer mais pessoas doarem seu tempo para as causas sociais.

Sob esta perspectiva, a questão norteadora desta pesquisa ficou definida como: Quais os fatores motivacionais do trabalho voluntário em projetos sociais?

Abordar o trabalho voluntário representa uma oportunidade para a sociedade, uma vez que os projetos sociais precisam, assim como, buscam por pessoas que estejam dispostas a ajudar sem recompensa monetária e paralelamente são responsáveis por realizar ações em prol de auxiliar a sociedade mudando sua realidade para melhor quando não há nenhuma alternativa.

Este estudo tem como objetivo geral a investigar as motivações que levam os voluntários a se envolverem nos projetos sociais, tendo como objeto de estudo o Projeto de Ensino Musical (PROEM). No entender de Silva (2019), a motivação representa um dos três principais eixos estruturantes da função de direção no processo gerencial, de maneira que no ambiente organizacional compete aos líderes manterem seus colaboradores engajados o suficiente para trabalhar em prol da consecução dos objetivos organizacionais. Neste sentido, o enfoque da pesquisa se debruçou sobre a motivação da participação de voluntários em projetos sociais, numa perspectiva de fomento à cidadania alinhada com o desenvolvimento pessoal de quem opta por atuar neste segmento (Marques, 2016; Viegas; Oliveira; Falcone, 2019).

Este artigo está dividido em seis seções, incluindo esta introdução. Na segunda seção é apresentado o referencial teórico que será utilizado para sustentar a pesquisa empírica. A terceira seção refere-se ao campo da pesquisa e aos procedimentos metodológicos que serão

utilizados para a realização do estudo e, em seguida, a quarta seção apresenta os resultados do estudo, seguido das conclusões e referências utilizadas.

2. **Motivação: conceitos, fatores preponderantes e aplicabilidade em projetos sociais**

A definição de motivação, segundo Bueno (2019), nos mostra que é um conjunto de motivos e causas, ou seja, algo que fará com que o indivíduo se sinta de fato entusiasmado e pronto, como por exemplo, ter vontade de participar de uma atividade social ou qualquer outra ação. Para Chiavenato (2005), a motivação está interligada com o comportamento em relação aos objetivos institucionais, portanto, estaria vinculado com o seu prazer em relação aos seus objetivos particulares, além disso, há um envolvimento químico no indivíduo, ou seja, algo mais interno que o guia até o seu objetivo concluído, um processo feito eletroquimicamente para as estruturas nervosas.

Chiavenato (2009) apresenta uma das teorias mais pioneiras e famosas acerca da motivação criada por Maslow, baseando-se nas necessidades do ser humano, onde o indivíduo se esforça o bastante para conseguir supri-las. Maslow estabeleceu a criação do modelo por divisão hierárquica no formato de uma pirâmide, onde as de nível baixo devem ser realizadas antes de uma necessidade de nível superior. Na base da pirâmide, conforme ilustrado na Figura 1, pode-se identificar que no nível mais baixo estão as necessidades fisiológicas, seguida das necessidades de segurança, sociais, estima e por último, a autorrealização.

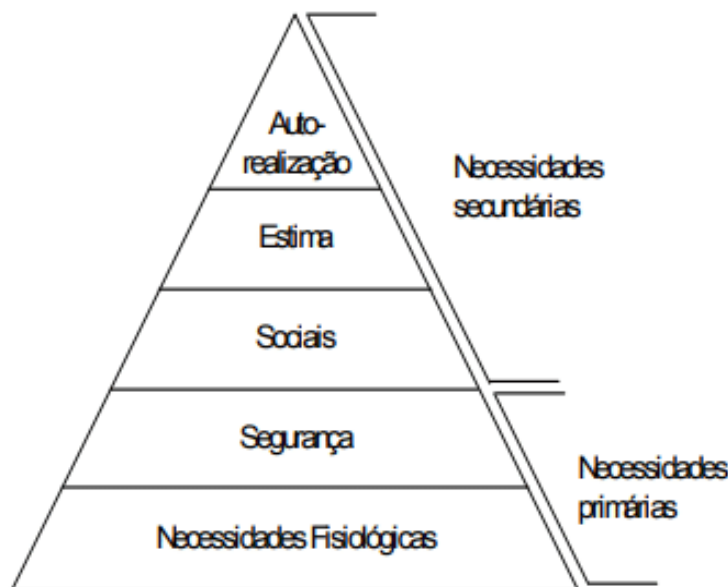


Figura 1. Pirâmide das necessidades de Maslow
Fonte: Chiavenato (2009).

Apesar dos estudos de Maslow, alguns autores tiveram outras linhas de pensamentos acerca do tema, apresentando outros fatores que possam explicar mais ainda a motivação do voluntário, sendo possível relacionar a dedicação do indivíduo de acordo com as influências de crenças e costumes. Rio (2004) cita que os valores espirituais, culturais e religiosos, são elementos que

incrementam o trabalho voluntário, o sujeito ou grupo que tiver algum vínculo com estes valores sofrerá influência. Partindo desta ação, o envolvido passa por uma transformação tanto interna quanto externa, consequentemente tendem até mesmo mudar as organizações, dessa forma, é relevante que os objetivos do voluntário e os da instituição estejam alinhados. É perceptível notar o quanto as pessoas são diferentes e como os comportamentos definem suas decisões no voluntariado (Albuquerque, 2017).

Souza, Medeiros e Fernandes (2006) apresentaram modelos conceituais onde estabeleceram uma hierarquia composta de 5A's, chamada de Hierarquia do Trabalho Voluntário, na qual tinha níveis que consistiam em distinguir os diversos valores das ações e atitudes do indivíduo, sendo eles: altruísta, afetivo, amigável, ajustado e ajuizado. Através dos estudos de Souza, Medeiros e Fernandes (2006), Cavalcante *et al.* (2015) desenvolveram um instrumento, composto por uma tabela com os cinco níveis, onde cada nível incluiu quatro ou cinco indicadores, baseado em respostas de voluntários de uma ONG brasileira, que teve como objetivo identificar os fatores que impulsionam o ser humano a realizar o trabalho voluntário, conforme apresentado na Figura 2.

Motivos para Entrada "Por que eu entrei na Pastoral da Criança?"	
Altruísta (Alt1 a Alt5)	Ajustado (Ajust1 a Ajust4)
Entrei na Pastoral para ajudar a gestantes, crianças e seus familiares.	Entrei na Pastoral para aprender a lidar com pessoas.
Entrei na Pastoral para mudar a vida das pessoas.	Entrei na Pastoral para aprender novos conhecimentos.
Entrei na Pastoral para levar esperança aos menos favorecidos.	Entrei na Pastoral para buscar novos desafios.
Entrei na Pastoral para contribuir para que as crianças tenham oportunidade de viver melhor.	Entrei na Pastoral para aprender algo.
Entrei na Pastoral para fazer algo importante.	Ajuizado (Ajuiz1 a Ajuiz4)
Afetivo (Afet1 a Afet4)	Entrei na Pastoral para ser reconhecido.
Entrei na Pastoral para ajudar a comunidade em que vivo.	Entrei na Pastoral para sentir-me melhor como pessoa.
Entrei na Pastoral para reduzir injustiças sociais na minha comunidade.	Entrei na Pastoral para aumentar minha autoestima.
Entrei na Pastoral para melhorar a qualidade de vida da comunidade.	Entrei na Pastoral para me sentir importante.
Entrei na Pastoral para colaborar na busca dos direitos sociais da comunidade.	
Amigável (Amig1 a Amig4)	
Entrei na Pastoral para conhecer pessoas com mesmos interesses.	
Entrei na Pastoral para fazer parte de um grupo.	
Entrei na Pastoral para fazer novos amigos.	
Entrei na Pastoral para preencher tempo livre.	

Figura 2. Fatores e respectivos indicadores

Fonte: Cavalcanti *et al.* (2015).

Já Viegas, Oliveira e Falcone (2019) abordam quatro elementos relacionados ao voluntariado como resultado de sua pesquisa, sendo eles: 1) a motivação altruísta na qual indivíduo sente a necessidade de apaziguar as angústias e necessidades com relação ao próximo; 2) a consciência

pró-social onde há a vontade de contribuir e diminuir a desigualdade social; 3) a crença religiosa podendo haver uma certa influência nas ações voluntárias e no desempenho de sua bondade, e por fim; 4) o desenvolvimento profissional que não está ligado com o bem-estar ao próximo, mas sim em relação aos próprios objetivos que o façam crescer na área profissional e social. Para entender melhor os tipos de motivações dos voluntários, Ferreira, Proença e Proença (2008) desenvolveram uma pesquisa baseada nos estudos de diversos autores acerca da motivação e criaram um modelo de tipologia dividido em quatro categorias: altruísmo, pertença, ego e reconhecimento social aprendizagem e desenvolvimento. A Figura 3 apresenta o modelo elaborado por Ferreira, Proença e Proença (2008).

TIPOS DE MOTIVAÇÕES	OBJECTIVOS	AUTORES
ALTRUISMO	Ajudar os outros	Cavalier, 2006; Soupourmas & Ironmonger, 2002; Holmberg & Söderlung, 2005; Yeung (2004); Dolnicar & Randle (2007b); Anderson & Shaw, 1999; Prouteau & Wolff, 2007; Trogdon, 2005
	Fazer algo que valha a pena	Edwards, 2005; Soupourmas & Ironmonger, 2000; Farrell, Johnston & Twynam 1998; Dolnicar & Randle (2007b)
	Sentido de missão	Vitner, Shalom & Yodfat, 2005; Clary et al, 1998
	A organização ajuda aqueles que precisam	Yavas & Riecken, 1977
	Preocupação com a natureza	Caissie & Halpenny, 2003
	Forma de solidariedade	Figueiredo, 2005; Marta, Guglielmetti & Pozzi (2006)
PERTENÇA	Ajudar o hospital	Andersen, 2003
	Contacto social (fazer novos amigos, conhecer pessoas, sentido de pertença)	Soupourmas & Ironmonger, 2002; Anderson & Shaw, 1999; Edwards, 2005;
	Divertimento e viajar	Caissie & Halpenny, 2003; Kim, Chelladurai & Trail, 2007
	Ser bem aceite na comunidade	Holmberg & Söderlung, 2004
	Contactar com pessoas que têm os mesmos interesses	Kemp, 2002; Cavalier, 2006; Prouteau & Wolff, 2007; Vitner, Shalom & Yodfat, 2005; Clary et al, 1998
	Pertencer a um clube	Caissie & Halpenny, 2003
EGO e RECONHECIMENTO SOCIAL	Dar algo e ser útil à comunidade	Witek, 2004
	Interesse nas actividades da organização	Edwards, 2005; Figueiredo, 2005; Trogdon, 2005; Farrell, Johnston & Twynam 1998
	Preencher o tempo livre com mais qualidade	Edwards, 2005; Anderson & Shaw, 1999;
	Sentimentos de auto-estima, confiança e satisfação; respeito e reconhecimento	Vitner, Shalom & Yodfat, 2005; Yavas & Riecken, 1997; Edwards, 2005
	Contactos institucionais	Vitner, Shalom & Yodfat, 2005; Kemp, 2002; Soupourmas & Ironmonger, 2002; Clary et al, 1998; Yeung (2004); Dolnicar & Randle (2007b)
	Carreira profissional	Sinclair, Dowson & Thistleton-Martin, 2006;
APRENDIZAGEM e DESENVOLVIMENTO	Ter mais conhecimento e estar envolvido em programas do governo	Andersen, 2003; Cavalier, 2006; Kemp, 2002; Clary et al, 1998; Marta, Guglielmetti & Pozzi (2006)
	Novos desafios, experiências	Trogdon, 2005
	Aprender e ganhar experiência	Caissie & Halpenny, 2003
	Possibilidade de poder continuar a exercer uma profissão	Caissie & Halpenny, 2003; Kemp, 2002; Trogdon, 2005; Dolnicar & Randle (2007b)
	Enriquecimento pessoal e alargar horizontes	Figueiredo, 2005
		Vitner, Shalom & Yodfat, 2005; Edwards, 2005; Kemp, 2002

Figura 3. Modelos de tipologia de Motivação

Fonte: Ferreira, Proença e Proença. (2008).

No que se refere a motivação, é oportuno observar o entendimento trazido à baila por Chiavenato (2010), o qual diz que esta palavra é originada do verbete em latim *movere*, que quer dizer mover. Por sua vez, Silva (2019) diz que motivação pode ser compreendida como o

resultado de um motivo que move o sujeito para fazer uma determinada ação. Neste sentido, atitudes como, por exemplo, emagrecer, passar num vestibular, ser aprovado numa seleção de emprego ou conseguir uma promoção a um cargo mais elevado na empresa são exemplos de situações que envolvem a motivação do indivíduo para que ele consiga lograr êxito na concretização de seus objetivos pretendidos.

Inferese-se que a motivação representa um conjunto de forças internas que mobilizam o sujeito para a consecução de um dado objetivo, seja por motivos de desequilíbrio, carência ou necessidade (Pedroso *et al.*, 2012). No âmbito organizacional, uma das situações tidas como desejáveis é o alinhamento das expectativas da empresa com a motivação do colaborador, o que eleva a probabilidade de sucesso no que tange ao alcance dos objetivos organizacionais (Tristão; Andrade, 2023).

Por sua vez, Amorim (2015) em seu estudo explica as categorias em sua pesquisa, onde o altruísmo estaria ligado na condição de vida das pessoas de acordo com a ação do voluntário; pertença seria no sentido de o indivíduo fazer parte de algum lugar; ego e reconhecimento social por sua vez seria a reconhecimento por aqueles ao seu redor ou alguém de nível hierárquico superior; por fim, aprendizagem e desenvolvimento está associado as atividades do trabalho, corroborando os estudos de Ferreira, Proença e Proença (2008).

Outro instrumento utilizado para identificar as motivações dos voluntários foi originalmente criado por Clary *et al.* (1998), chamado de Inventário das Funções do Voluntariado (IFV), em que conseguiram detectar seis tipos de funções psicológicas que poderiam ser supridas com as atividades do voluntariado, dentre elas estão: valores, compreensão, realização pessoal, carreira, função social e proteção.

A partir dessa pesquisa, Pilati e Hees (2011) ajustaram e buscaram validar a ferramenta para uma versão brasileira, agregando as seis funções motivacionais em somente quatro: engrandecimento social, valores e entendimento, proteção e carreira. Sendo assim, os fatores valores e compreensão integram unicamente a esfera valores e entendimento, à medida que os fatores realização pessoal e função social integram a esfera engrandecimento social.

De acordo com o PMBOK - Project Management Body of Knowledge (2012), o termo projeto pode ser conceituado como um empenho dedicado durante um determinado período com o objetivo de produzir um serviço ou produto restrito, sendo assim, é um esforço realizado quando há necessidade de criar algo novo. Seguindo essa lógica, Valent, Oliveria e Valent. (2017) afirmam que os projetos sociais são ferramentas que podem prever o que as pessoas querem fazer e colocar suas ideias em prática, resultando em atividades sem fins lucrativos que podem mudar o ambiente em que são aplicadas ou até mesmo o mundo, para melhor.

Outros aspectos são apontados por Palhares (2012), onde apresenta a ideia de que os projetos sociais têm a finalidade de cooperar para que a desigualdade social diminua, empregando seu tempo para contribuir na formação de pessoas com valores morais, e assim, incentivar a realização de mais atividades comunitárias. Coutinho, Soares e Silva (2006) buscaram classificar os tipos de projetos mais utilizados a partir de uma perspectiva brasileira e se baseando em estudos literários. Diante disso, Coutinho, Soares e Silva (2006) concluíram que os projetos podem ser categorizados quando estão relacionados ao seu objetivo fundamental ou quando estão relacionados com as diferenças do público-alvo.

3. Procedimentos metodológicos

Para viabilizar o alcance do objetivo geral do estudo já descrito em sua parte inicial, optou-se por utilizar a estratégia de pesquisa qualitativa de natureza exploratória. Sousa e Santos (2020) citam que a pesquisa qualitativa possui o aspecto de esclarecer e investigar ações humanas realizadas na sociedade, assim como, suas relações sociais, permitindo entender até mesmo as informações minuciosas, dessa forma, esse tipo de pesquisa foca em dados descritivos. Já para Denzin e Lincoln (2006), a pesquisa qualitativa está mais relacionada a interpretação dos fatos, ou seja, os estudos são sobre o cenário como um todo, buscando compreender como as ações da sociedade impactam e modificam o ambiente e quais os seus significados após a interferência humana, baseado nos depoimentos dos indivíduos envolvidos.

Para Malhotra (2019), o estudo exploratório seria um tipo de pesquisa na qual teria como finalidade primordial a entrega de informações acerca do problema que o pesquisador se encontra e o seu entendimento. Corroborando com esta ideia, Gil (2017) acrescenta que as pesquisas exploratórias geralmente podem ser mais versáteis em seu desenvolvimento, visto que auxilia no entendimento do estudo apresentado pelo pesquisador.

Para operacionalização do estudo, foi realizada uma pesquisa de campo. Para Marconi e Lakatos (2017), a pesquisa de campo é utilizada quando se tem por objetivo obter esclarecimentos acerca de um problema, hipótese, propósito, indagações e até mesmo novas descobertas, se baseando na investigação, coleta de dados e anotações de resultados para análises futuras. Os sujeitos da pesquisa foram oito voluntários do projeto social PROEM (Projeto de Ensino Musical), selecionados por conveniência e que estão trabalhando ativamente para ensinar pessoas a tocarem diversos instrumentos sem recompensa monetária.

As informações para a realização deste estudo foram levantadas por meio de entrevista com roteiro semiestruturado. Para Minayo e Costa (2018), a entrevista é a ferramenta mais utilizada em pesquisas qualitativas pelo fato de que sua coleta de dados é de qualidade e tem um alcance maior de informações, visto que a entrevista semiestruturada oferece ao entrevistador mais liberdade para obter respostas, dando espaço e deixando o entrevistado mais livre para refletir. Já para Gil (2019), a entrevista trata problemas sociais, oferecendo compreensão e indagação, de tal forma que a entrevista se torna uma parte importante para o desenvolvimento da pesquisa. Os dados coletados por meio das entrevistas foram tratados através da análise de conteúdo. A análise de conteúdo é um método que contém várias formas de análises, podendo ser adaptado para diversos cenários e possui três fases para realizar as investigações sendo elas: 1) pré-análise, onde ocorre a organização das ideias para realização do plano de investigação; 2) exploração do material, em que as atividades estabelecidas na fase anterior são postas em práticas com o objetivo de entender o conteúdo e 3) tratamento dos resultados obtidos e interpretação, diz respeito a como estruturar e agrupar as respostas obtidas através da pesquisa (Bardin, 2016).

Em adição, Sampaio e Lycarião (2021) citam que a análise de conteúdo está diretamente relacionada a procedimentos sistemáticos interligados, com o objetivo de adquirir respostas através de dados visuais, escritos ou verbais que buscam descrever os ambientes, intenções ou repercussões. Para manter a confidencialidade dos sujeitos da pesquisa, os entrevistados foram identificados no estudo como E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7 e E8.

Antes da realização das entrevistas, foi submetido aos entrevistados um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), citando o objetivo da pesquisa e todos os critérios para a operacionalização do estudo.

4. Análise dos Resultados

A quantidade de pessoas dispostas a serem voluntários cresceu gradativamente ao longo dos anos no país e existem diversas razões que levam o indivíduo a cogitar auxiliar determinado projeto social. Diante disso, nas respostas dos participantes E2, E3, E6 e E7, apresentam as razões que os fizeram escolher se voluntariar no projeto.

E2: “No início eu me voluntariei, é... por necessidade, mas depois eu fui ficando porque eu comecei a me sentir bem de saber que eu estava contribuindo de alguma forma”.

E3: “Eu havia descoberto sobre a sua existência através de conhecidos e com isso, fiquei curioso em saber como funcionava direito”.

E6: “Eu já tinha uma interação ali com os instrutores, monitores e alunos do PROEM, então por esse motivo eu via as apresentações e ficava por dentro de tudo que estava acontecendo, então eu decidi aprender e me tornei aluna e depois de um tempo pude me tornar instrutora”.

E7: “Bom, eu me voluntariei nesse projeto para realizar um sonho pessoal de aprender música porque quanto mais se ensina, tanto mais se aprende”.

Verifica-se uma similaridade muito grande nas respostas de E3 e E6, os fragmentos de discurso evidenciam que a razão para o ingresso foi o contato com as pessoas já participantes. O sentimento de pertencer a um grupo social, querer fazer amigos e ter mais afinidade com eles, com o objetivo de manter ou expandir as relações sociais foi categorizado como um tipo de motivação para o voluntariado por Pilati e Hees (2011). Em contrapartida, as respostas de E2 e E7 trazem à tona um incentivo determinante para sua inserção no projeto: satisfação pessoal. Categorizada como motivo pessoal de integração no voluntariado a satisfação pessoal tem relação com o bem-estar próprio, apontada com a frase “me senti bem”, assim como, adquirir uma conquista para o benefício de si mesmo (Gemelli. Bitencourt; Santos, 2016; Oliveira, 2018).

O trabalho voluntário é realizado por pessoas que dedicam parte do seu tempo a determinadas atividades, sem nenhum fim lucrativo. A partir dessa definição, os fragmentos das respostas de E1, E5 e E6 apontam os motivos para continuar sendo voluntário no projeto.

E1: “Minha maior motivação é poder disponibilizar ajuda às pessoas, ver a necessidade dos outros e ensinar com um sorriso no rosto”.

E5: “Acho que uma das minhas principais motivações é quando eu escuto as seguintes frases né, ‘ah eu sempre tive um sonho de tocar violão’ ou ‘sempre tive o sonho de aprender algum instrumento’, quando a gente escuta esse tipo de frase, é uma motivação pra gente continuar ensinando e realizando o sonho dessas pessoas que talvez nunca tiveram uma oportunidade”.

E6: “Eu acho que a minha motivação para continuar nesse projeto é poder ver as pessoas conseguindo aprender uma coisa nova e eu vejo que elas ficam alegres por saber que elas são capazes de aprender aquilo”.

Todas as respostas tiveram em comum o fato de o voluntário gostar de ajudar o próximo. A vertente “ajudar” está ligada ao altruísmo, assim como, auxiliar pessoas em situação de necessidade, fornecer ajuda aos menos desfavorecidos e para melhorar a sociedade, em consonância com o estudo de Cavalcante *et al.* (2012). Ademais, esses desejos surgem da vontade de promover o bem às pessoas, direcionando o seu tempo para a causa (Fernandes, 2022; Marques, 2016; Oliveira, 2018).

Os motivos que impulsionam os voluntários são diferentes das motivações que levam ao trabalho remunerado, pois apesar de não receber recompensa monetária o indivíduo pode ser recompensado tanto na sua área de vida pessoal, quanto profissional. Os discursos de E3, E5, E6 e E7, retratam os resultados no ponto de vista de cada um.

E3: “Se tratando de minha vida profissional me ajudou a lidar melhor com questões hierárquicas, trabalho em equipe e até mesmo tomar iniciativa para determinadas ações, já na área pessoal eu consegui aplicar do que aprendi das técnicas de estudos para minha área de estudos também”.

E5: “Senti que esse projeto ele afetou assim, muito a minha vida profissional, porque como eu sou professora em formação, ensinar pessoas algo que eu sabia, já era um preparação para eu lidar com alunos, com digamos uma sala de aula também e na minha vida pessoal foi mais acho que responsabilidade e amadurecimento”.

E6: “Como instrutora contribuiu com a minha autodisciplina, percepção mais apurada em relação à comunicação, relacionamento interpessoal, senso de liderança, que eu acredito ter desenvolvido tanto para o aspecto pessoal, quanto para o aspecto futuramente profissional”.

E7: “Ao participar desse projeto voluntário pude colocar no meu currículo que gosto de ajudar outras vidas e que me importo com as outras pessoas, me ajudando a conquistar um novo emprego. Eu ganhei mais confiança na minha vida pessoal e profissional, desenvolvi minha liderança, pratiquei a empatia com outras pessoas e adquiri mais responsabilidade”.

Os elementos apresentados pelos participantes da pesquisa têm relação com a busca por habilidades e competências específicas para agregar em seu conhecimento, resultando em seu autodesenvolvimento através de suas atividades sociais no projeto (Cavalcante *et al.*, 2015; Pereira; Cappelle; Rezende, 2020). É possível identificar, através de trechos dos discursos dos entrevistados, que os mesmos obtiveram uma melhora no seu aprendizado, adquirindo progresso em seu desenvolvimento pessoal, afetando diretamente a área profissional, essas motivações englobam a dimensão de “Valorização Pessoal” e “Valorização da Carreira” presentes na pesquisa de Kirsch (2019).

É fato que o trabalho voluntário é uma atividade desenvolvida por livre e espontânea vontade, por pessoas que dedicam uma parte do seu tempo para realizar as tarefas, sem esperar remuneração em troca do serviço. Correlacionando, os relatos de E2, E3, E4 e E5 descrevem o que esperam receber do voluntariado.

E2: “Bom, eu não espero receber nada em troca do meu trabalho voluntário, mas só o fato de ver os alunos que desenvolveram, já é gratificante, já me enche de alegria de ver que deu resultado”.

E3: “Eu espero me sentir realizado por praticar o voluntariado, de também ser útil para outros e através do que eu for adquirindo no projeto poder repassar aos outros ao meu redor”.

E4: “Eu espero receber amor, gratidão, alegria...essas coisas que não dá para comprar e que não são materiais”.

E5: “Eu não espero receber nada em troca do PROEM, assim, de verdade, nem reconhecimento, nem dinheiro, nem nada, eu faço porque eu gosto, porque eu amo, então nunca esperei receber nada em troca”.

Os sentimentos de “amor” e “gratidão” são bastante enfatizados nas respostas dos voluntários, demonstrando vontade de fazer um bom trabalho com dedicação. Assim como, o discurso de E3 evidencia a autorrealização e a necessidade de ser útil, acreditando que é um dever para com a comunidade (Fernandes, 2022; Oliveira, 2018).

Embora alguns indivíduos afirmem que não desejam receber nenhuma recompensa financeira, outros declaram que optaram especificamente pelo PROEM por motivos de interesse próprio. Os relatos de E2, E3, E5 e E6 esclarecem melhor acerca disso.

E2: “Eu escolhi o PROEM pelo fato de ter o envolvimento com a música, com os instrumentos, era muito bonito de ver e fazer parte”.

E3: “Eu escolhi por envolver a temática de aprendizado através da música e por ver que estava dando resultados para outros atendia minhas necessidades”.

E5: “Foi muito natural me voluntariar no projeto e até porque é o ensino da música, algo que eu gosto, está relacionado com o que eu amo fazer, é o meu hobby”.

E6: “Houve uma série de aprendizados em relação à área musical, devido à responsabilidade de ensinar um instrumento específico, foi necessário desenvolver o aprendizado também em outros instrumentos para expandir a possibilidade de ensinar mais alunos”.

Nos trechos das entrevistas, evidencia-se os elementos responsáveis pela predileção dos voluntários para com o PROEM, destacados pelos fragmentos “envolvimento com a música”, “ensino de música” e derivados, deixando em evidência o interesse deles em aprender os instrumentos musicais, uma vez que participando do PROEM, além de ajudar a ensinar, eles acabam por aprender também. Dessa forma, as motivações citadas compreendem um dos fatores motivacionais de Cavalcante (2016) sendo ele o fator “egoísta” pois está centrado no *eu*, mesmo que seja inconsciente do voluntário, está ligado diretamente a sua vontade de obter conhecimento.

Com relação à satisfação das necessidades sociais, é notório a questão de ser bem visto na sociedade realizando algo que gosta de fazer através do voluntariado (Silva *et al.*, 2020), conforme o relato de E2 a seguir.

E2: “Eu espero continuar ajudando o projeto como voluntário, mostrando para as pessoas que ser voluntário é algo que dá alegria, é algo que traz satisfação pessoal, é algo que você pode estar fazendo em benefício de outras pessoas que você talvez nem conheça, mas que você vai estar transformando vidas”.

O trecho “mostrando as pessoas” identifica que o objetivo do voluntário é se autopromover junto aos indivíduos, salientando que está ajudando a sociedade, e contribuindo para um bem social (Fernandes, 2022). Um dos principais motivos para o trabalho voluntário se caracteriza quando o indivíduo sente que está trazendo um benefício para a comunidade, diminuindo a

desigualdade social, realizando um ato de justiça por meio do voluntariado (Pilati; Hees, 2011), conforme descrito nos relatos a seguir.

E2: “Saber que eu estou ajudando de alguma forma, fazendo um bem social, é uma satisfação poder ajudar o próximo”.

E4: “Muitas pessoas não têm a mesma oportunidade, então a gente tem que sempre que ajudar outras pessoas com isso”.

E7: “Bom, a minha motivação é poder ver as pessoas se capacitarem sem nenhum custo exagerado e contribuir para solucionar um problema ensinando as crianças a arte da música, trazendo solução na área musical”.

Os discursos exibem componentes que estão presentes no Inventário de Funções do Voluntariado adaptado por Pilati e Hees (2011), inseridos no fator de “Valores e Entendimento”, correspondendo as necessidades de expressar seus valores humanitários e altruístas, assim como, pôr em prática seus conhecimentos já adquiridos, a fim de repassar o ensinamento e suas habilidades.

Não obstante, alguns entrevistados demonstraram em suas respostas que os motivos para realizar o voluntariado teriam partido do princípio de serem alinhados com sua ideologia, sendo o caso de crenças e religião (Gemelli, Bitencourt; Santos, 2016), podendo ser identificados nos relatos de E1, E4 e E8.

E1: “Eu escolhi o PROEM pois é um projeto muito lindo que o motiva as pessoas a tocarem instrumentos e que muda as pessoas para melhor, constrói um comprometimento a Deus através da música”.

E4: “A gente tem que fazer as coisas com amor, com alegria e ser grato por isso, pelo que Deus colocou nas nossas mãos e abençoar outras pessoas com isso”.

E8: “Bom, sou voluntária com amor e com alegria de saber que você está fazendo esse trabalho, não só para você, mas para obra de Deus”.

A religiosidade está marcada nos valores manifestados pelos voluntários através de suas respostas, indicando um dever religioso e moral, deixando em evidência sua fé, indo além do sentimento de altruísmo (Salazar; Silva; Fantinel, 2015). A influência religiosa direciona os indivíduos a realizarem práticas do bem (Viegas; Oliveira; Falcone, 2019), respectivamente ligadas aos seus ideais.

Um adendo importante que foi identificado através das respostas dos voluntários para a pesquisa, foi o fato do voluntariado ajudar na influência de outras pessoas, levando-as a sentir vontade de realizar o trabalho também.

E3: “Com a minha participação no PROEM, alguns ao meu redor vendo os resultados que eu obtivera se sentiram curiosos”.

E2: “Através de mim, através do acompanhamento que as pessoas tinham, elas puderam perceber que projeto era algo sério, algo que estava dando resultado para a comunidade e as pessoas tinham a oportunidade de conhecer o trabalho, e dessa forma elas acabavam também sendo voluntários”.

E8: “Em ver a minha alegria em estar ali aprendendo e ensinando, aí as pessoas que estavam ao meu redor viram e também quiseram participar”.

Do mesmo modo que influenciam pessoas a se tornarem voluntários, os entrevistados também incentivam pessoas a serem alunos do projeto, ou seja, mais pessoas a serem ajudadas (Francisco, 2021). Os discursos de E4, E5 e E6 expressam a influência.

E4: “Eu acho que influenciou nas pessoas ao meu redor a vontade delas quererem aprender mais”.

E5: “Influenciou as pessoas que queriam aprender, dos amigos que eu conhecia, que eu convidava e que queriam aprender a tocar algum instrumento para poder participar do projeto”.

E6: “Eu comecei a influenciar outras pessoas, então cada vez que eu converso, cada vez que eu falo, cada vez que eu digo como que é e do jeito que eu aprendi, as pessoas ficam achando maravilhoso e querem também, querem aprender”.

Referente ao nível social, os voluntários demonstram vontade de aumentar o seu círculo de amigos conhecendo novas pessoas, influenciando outros indivíduos para ajudar e participar no projeto. Dessa forma, identifica-se um comprometimento com a causa (Kirsch, 2019; 2020).

5. Conclusão

O objetivo geral deste trabalho foi investigar as motivações dos voluntários em projetos sociais, levantando junto à literatura os fatores motivacionais para o voluntariado, identificando quais os fatores motivacionais predominantes e analisando os motivos de permanência de um indivíduo em um projeto social. Com base nas entrevistas semiestruturadas foi identificado que as motivações de cada indivíduo são particulares e os pontos de vista são distintos. Porém, foram obtidas respostas similares, demonstrando que os estímulos podem ser os mesmos de um indivíduo para o outro, com expectativas semelhantes sobre o trabalho voluntário.

A partir do estudo, os resultados indicam que as principais motivações que levam os indivíduos a se voluntariar estão em sua maioria diretamente ligadas ao sentimento de altruísmo, em contrapartida outro sentimento que esteve presente foi o de egoísmo. Suas incitações também podem ser classificadas em motivos extrínsecos e motivos intrínsecos, dependendo do ambiente em que está inserido e seu modo de pensar. Ademais, as respostas apontam que o objetivo de determinado projeto social gera influência na decisão do voluntário de participar, se estiver alinhado ao que o indivíduo gosta de fazer, contribuindo para entender melhor suas escolhas de projetos.

As limitações do estudo estão ligadas à delimitação da pesquisa, pois o estudo foi apenas feito em um projeto social, com uma amostra pequena de pessoas envolvidas, levando assim a uma compreensão de uma pequena parte do tema. Recomenda-se que as futuras pesquisas acerca da motivação expandam a pesquisa para outros tipos de projetos sociais, com objetivos diferentes e com uma amostra maior, uma vez que os indivíduos são diversificados e cada um apresenta uma motivação diferente.

6 Referências

ALBUQUERQUE, Elizandra. **Fatores Motivacionais do Trabalho Voluntário: Um Estudo de Caso em uma Associação de Classe sem Fins Lucrativos**. São Paulo, 2017. Monografia (Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial) da Faculdade de Tecnologia de Americana.

- AMORIM, Licínia R. **A Motivação para o Trabalho dos Voluntários da Cruz Vermelha Portuguesa**. Viana do Castelo, Portugal, 2015. Dissertação (Grau de Mestre em Gestão das Organizações) do Instituto Politécnico de Viana do Castelo.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. 3º reimpr. 1º ed. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BARELI, Paulo; LIMA, Aldo J. F. S. A Importância Social no Desenvolvimento do Trabalho Voluntário. **Revista de Ciências Gerenciais**, São Paulo, v. 14, nº 20, p. 173-184, 2012.
- BRASIL. **Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília: Congresso Nacional, 1998.
- BUENO, Silveira. **Minidicionário da Língua Portuguesa**. 3ª ed. São Paulo: Editora FTD S.A., 2019.
- CAVALCANTE, Carlos E. **Motivação dos Voluntários: Teoria e Prática**. Curitiba: Appris, 2016.
- CAVALCANTE, C. E. *et al.* “Por que sou voluntário?”: Etapa de construção de escala. **Revista Pretexto**, v.13, nº 2, p. 76-90, 2012.
- CAVALCANTE, C. E. *et al.* Motivação para Entrada de Voluntários em ONG Brasileira. **Revista de Administração (RAUSP)**, v.50, n.4, p.523-540, out./nov./dez, São Paulo, 2015.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Editora Campos, 2005.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 9ª ed. Rio Janeiro: Elsevier, 2009.
- CHIAVENATO, I. **Comportamento organizacional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CLARY, E. G. *et al.* Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. **Journal of Personality and Social Psychology**, 74(3), 1516-1530, 1998.
- COUTINHO, R. B. G.; SOARES, Teresia L. A. M.; SILVA, José R.G. Projetos Sociais de Empresas no Brasil: Arcabouço conceitual para pesquisas empíricas e análises gerenciais. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, set-out, 2006.
- DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2ª ed. Porto Alegre: Artmed, p. 15-41, 2006.
- ESCOBAR, E. **O Voluntariado no Brasil**. São Paulo, 2017. Tese (Mestrado) – Curso Gestão e Políticas Públicas. Escola de Administração de Empresas de São Paulo - EAESP, da Fundação Getúlio Vargas.

FERNANDES, A.M.P. **Implementação de ferramentas da gestão da produção numa empresa de cartonagem.** Dissertação (Mestrado em Engenharia Industrial). Universidade do Minho, Braga, 2022.

FERREIRA, C.M.M.S.; NUNES, A.P.P.F. A motivação do trabalho voluntário e o impacto gerado na sociedade. **Revista Fafibe On-Line**, v.12, n.1, p. 1 – 18, 2019.

FERREIRA, M. R., PROENÇA, T.; PROENÇA, J. F. As Motivações no Trabalho Voluntário. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, p. 43-53, Portugal, 2008.

FRANCISCO, A.C.H. **As práticas de gestão de recursos humanos aplicadas, atualmente, nas Associações de Jovens Voluntários.** Dissertação (Mestrado em Gestão). Instituto Politécnico de Tomar,

GEMELLI, C. E.; BITENCOURT, C.; SANTOS, AC. Motivadores do Trabalho Voluntário: Uma Proposta de Modelo Conceitual. **Revista Espacios**, v. 37, n. 32, p. 7-23, 2016.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GIL, A.C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 6ª ed. São Paulo, Atlas, 2017.

KIRSCH, A. L. C. **A Influência do Voluntariado no Desenvolvimento de Competências Pessoais e Profissionais nos Indivíduos.** Dissertação (Mestrado em Recursos Humanos). Universidade do Algarve, 2019.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing:** uma orientação aplicada. 7ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 8ª ed. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2017.

MARQUES, Maria J. R. **A Motivação para o Voluntariado. Estudo exploratório numa amostra de estudantes do ensino superior politécnico.** Dissertação (Mestrado em Comunicação Organizacional). Instituto Politécnico de Coimbra. Portugal, 2016.

MINAYO, M. C. S; COSTA, A. P. Fundamentos Teóricos das Técnicas de Investigação Qualitativa. **Revista Lusófona de Educação**, nº 40, p. 139-153, 2018.

OLIVEIRA, E.R. **Impacto do trabalho voluntário nos níveis de empatia, autoestima e bem-estar subjetivo.** Dissertação (Mestrado em Psicologia Social). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

PALHARES, Leandro R. Capoeira e Projetos Sociais. **Revista Vozes dos Vales de UFVJM: Publicações Acadêmicas**, v.1, n. 1, p.1 – 12, 2012.

PEDROSO, D.O. *et al.* Importância da motivação dentro das organizações. **Revista Ampla de Gestão Empresarial**, v.1, n.1, p.60 – 76, 2012.

- PEREIRA, J.J.; CAPPELLE, M.C.A.; REZENDE, A.F. Teoria de pesquisa em voluntariado: cinco principais perspectivas na Administração. **Revista Ciências Administrativas**, v.26, n.1, p.1- 16, 2020.
- PILATTI, R.; HEES, M. A. G. Evidências de validade de uma versão brasileira do Inventário de Funções do Voluntariado. **Revista Psico-USF**, v. 16, n. 3, p. 275-284, 2011.
- PMI. Project Management Institute. **Um Guia de Conhecimento em Gerenciamento de Projetos**. 5ª ed. Brasil: Saraiva, 2012.
- REINERT, P.S. *et al.* Motivações para o trabalho voluntário e sua influência no bem-estar subjetivo durante a pandemia Covid-19. **Revista de Negócios**, v. 27, n.4, p. 19 – 35, 2022.
- RIO, M. C. **O Trabalho Voluntário**. São Paulo-SP: Senac, 2004, p.142.
- SALAZAR, K. A.; SILVA, A. R. L; FANTINEL, L. D. As Relações Simbólicas e a Motivação no Trabalho Voluntário. **Rev. Adm. Mackenzie**, ed. seção, p. 171-200, 2015.
- SAMPAIO, R. C; LYCARIÃO, D. **Análise de Conteúdo Categorial**: manual de aplicação. Brasília, ENAP – Escola Nacional de Administração Pública, 2021.
- SILVA, R.O. **Proposta de autocapacitação para coordenadores de graduação**. Dissertação (Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica). Instituto Federal do Amazonas, Manaus, 2019.
- SILVA, G. C. *et al.* **Trabalho Voluntário: A Experiência como Formação Humana**. In: 9º Salão Internacional de Ensino, Pesquisa e Extensão – SIEPE. **Anais...** Santana do Livramento, 2017.
- SILVA, M. L. S. *et al.* Motivação para o Trabalho Voluntário: Estudo de Caso na Fundação Alice Figueira. **Caderno Profissional de Administração – UNIMEP**, v. 9, n. 2, p. 1 – 24, 2020.
- SOUSA, J. R. S.; SANTOS, S. C. M. Análise de Conteúdo em Pesquisa Qualitativa: modo de pensar e de fazer. **Revista Pesquisa e Debate em Educação**, v. 10, n. 2, p. 1396-1416, 2020.
- SOUZA, W. J., MEDEIROS, J. P., FERNANDES, C. L. Trabalho Voluntário: Elementos para uma Tipologia. In: X COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE PODER LOCAL. **Anais...**Salvador, 2006, p. 1-16.
- VALENT, J. Z.; OLIVEIRA, L.; VALENT, V. D. Agricultura Urbana: O Desenvolvimento de Um Projeto Social. **Revista Desenvolvimento Regional em Debate**, v. 7, n.2, 2017.
- VELOZO, K.S. Voluntariado como estratégia de negócio. In: AMORIM, C.B.; COSSO, E. (orgs.). **Administração & Gestão: um olhar para o futuro organizacional - volume 3**. Ponta Grossa: Aya Editora, 2023.

VIEGAS, M. P.; OLIVEIRA, E. R.; FALCONE, E. M. O. Fatores Motivacionais, Cognitivos, Emocionais e os Efeitos Relacionados ao Voluntariado. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, v. 15, n. 1, p. 66-74, 2019.