

FATORES MOTIVACIONAIS QUE IMPULSIONAM A PRÁTICA DO TRABALHO VOLUNTÁRIO CONTÍNUO

Data de aceite: 01/04/2024

Kélvyn Margonar da Silva

Rannyele Luz Coutinho Moiola

Fernando Luis Macedo

Adriana Pagan Tonon

Cibeli Paganelo Freitas

RESUMO: **Introdução:** O trabalho voluntário tem recebido grande notoriedade da mídia, por ser uma forma de contribuição social em ascensão. No censo do IBGE de 2018, 7,7% milhões declararam praticar o voluntariado. Nesse contexto, a motivação é um fator determinante para a manutenção ou evasão dos voluntários em projetos de voluntariado. **Objetivo:** Identificar os fatores motivacionais que impulsionam a prática do voluntariado contínuo, assim como mapear as características sociodemográficas dos voluntários e averiguar a presença de fatores que desmotivem a prática do voluntariado, aumentando as chances de evasão. **Materiais e Método:** Pesquisa transversal e qualitativa, realizada na sede da Associação em questão, na qual foram entrevistados dez voluntários que se enquadraram nos critérios de elegibilidade

da pesquisa. **Resultados:** A idade média da amostra foi de 35,4 anos, sendo que 80% foi composta por mulheres, 70% se declarou branca e 60% informou que o estado civil é solteiro. As categorias associadas à motivação identificada pelos relatos dos participantes foram: fatores motivacionais relacionados ao altruísmo e preocupação com o próximo; fatores relacionados ao sentimento de obrigação e/ou retribuição; fatores relacionados à satisfação pessoal; e fatores que impactam, aumentando a desmotivação dos voluntários. **Conclusões:** Existem vários fatores que impactam na motivação para a prática do trabalho voluntário, sendo que estes podem atuar de modo a aumentar ou diminuir a motivação. Assim, é essencial que as Associações e ONGs identifiquem tais fatores.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho voluntário; motivação, Acolhimento.

ABSTRACT: Introduction: Volunteer work has received great notoriety in the media, as it is a growing form of social contribution. In the 2018 IBGE census, 7.7% million declared volunteering. In this context, motivation is a determining factor for the maintenance or evasion of volunteers in volunteer projects. **Objective:** To identify

the motivational factors that drive the practice of continuous volunteering, as well as to map the sociodemographic characteristics of volunteers and investigate the presence of factors that demotivate the practice of volunteering, increasing the chances of evasion. **Materials and Method:** Cross-sectional and qualitative research, carried out at the headquarters of the Association in question, in which ten volunteers who met the research eligibility criteria were interviewed. **Results:** The average age of the sample was 35.4 years, 80% were women, 70% declared themselves white and 60% reported that their marital status was single. The categories associated with motivation identified by the participants' reports were: motivational factors related to altruism and concern for others; factors related to the feeling of obligation and/or retribution; factors related to personal satisfaction; and factors that impact, increasing the demotivation of volunteers. **Conclusions:** There are several factors that impact the motivation to practice volunteer work, and these can act to increase or decrease motivation. Therefore, it is essential that Associations and NGOs identify such factors. **KEYWORDS:** Volunteer work; motivation, Reception.

INTRODUÇÃO

Segundo Calegare e Silva (2009), a atual estrutura social vigente na sociedade capitalista subdivide a economia em três principais setores, de acordo com os seus respectivos propósitos. O primeiro setor econômico corresponde à esfera pública, na qual todo capital obtido com o pagamento de impostos pela população é investido nos serviços desse setor, como, por exemplo, saúde e segurança.

Conforme Santos, Oliveira e Rocha (2013), o segundo setor corresponde à iniciativa privada, ou seja, é composto por empresas que visam ao lucro. Neste contexto, todo capital obtido com a venda de produtos ou prestação de serviços é direcionado ao proprietário da empresa, que decide como deve investir o dinheiro de sua empresa, atendendo a interesses particulares.

O terceiro setor corresponde às instituições não-governamentais que visam a atender e suprir as necessidades de uma parcela da população, atendendo aos direitos básicos e buscando combater a exclusão social (Santos; Oliveira; Rocha, 2013), levando em consideração que o Estado deixa de atender algumas dessas necessidades.

No Brasil, o trabalho voluntário é sancionado pelo artigo 1º da Lei Nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, na qual é definido como “a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa” (Brasil, 1998).

Segundo Ramos e Domingues (2001), voluntário é aquele que doa seu trabalho e talentos para a realização de uma ação de natureza social.

No censo do IBGE de 2018, foi publicado que 7,2 milhões de pessoas praticaram o voluntariado durante o ano, número que corresponde a 4,3% da população com idade igual ou superior a 14 anos. Na mesma pesquisa, foi constatado também que 79,9%

dos voluntários atuavam em instituições como congregações religiosas, sindicatos, condomínios, partidos políticos, escolas, hospitais ou asilos.

Duas questões são colocadas como centrais ao se falar em voluntariado: o recrutamento de voluntários e sua evasão. Um dos possíveis motivos para a desistência do voluntariado é a falta de clareza sobre as motivações e expectativas que levam o indivíduo a se voluntariar (Azevedo, 2007).

A motivação para realização de um trabalho voluntário envolve diversas dimensões e influências, sendo entendida como complexa, social, pessoal e subjetiva. (Salazar; Silva; Fantinel, 2015).

Para Cavalcante (2013) e Pilati e Hees (2011), a motivação influencia diretamente na tomada de decisão e na manutenção do trabalho voluntário.

Azevedo (2007) aponta que a motivação do voluntário está associada a uma palavra: solidariedade, ou seja, a capacidade inata de agir em benefício dos outros.

Viegas, Oliveira e Falcone (2019) apontam cinco categorias de classificação de motivação para a realização do trabalho voluntário, sendo elas: assistencial (percepção do outro como carente de afeto, relacionamentos ou itens materiais), humanitária (desejo de contribuir com o outro), política (percepção da prática do trabalho voluntário como exercício da cidadania), profissional (desejo de obter emprego em ONGs, receber ou aplicar conhecimentos) e pessoal (busca de retorno emocional ou relações interpessoais).

Desse modo, “a importância social e pessoal que o trabalho voluntário exerce faz com que sejam relevantes estudos acerca dos fenômenos que o influenciam” (Viegas; Oliveira; Falcone, 2019).

OBJETIVOS

Objetivo Geral

Descrever os fatores motivacionais que impulsionam a prática do voluntariado contínuo.

Objetivos Específicos

- Mapear as características sociodemográficas dos voluntários;
- Mostrar os fatores que impactam na motivação dos indivíduos que praticam o voluntariado regularmente;
- Identificar a presença de fatores que desmotivem a prática do voluntariado, aumentando as chances de evasão.

MATERIAIS E MÉTODO

Descrição da pesquisa

Este estudo trata-se de uma pesquisa transversal qualitativa, foi realizado em sala privativa na sede de uma Associação Civil, que trabalha voluntariamente no interior de São Paulo.

A amostra foi composta por dez voluntários, selecionados por meio dos critérios de elegibilidade.

Os critérios de inclusão aplicados foram: (1) Ser voluntário no projeto em questão; (2) possuir idade igual ou superior a 18 anos; (3) trabalhar no projeto há pelo menos dez meses na data da entrevista.

Já o critério de exclusão considerado foi: (1) voluntários que tenham ficado afastados do projeto por cinco meses ou mais no último ano.

Aspectos éticos

A coleta de dados foi iniciada no dia 08 de maio de 2021, após aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética e Pesquisa do Centro Universitário Padre Albino – UNIFIPA, CAEE 45139521.9.0000.5430, e finalizada em 23 de maio de 2021.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Média de idade: 35,4 anos

	N	%
Gênero		
Masculino	2	20%
Feminino	8	80%
Raça		
Branca	7	70%
Negra	3	30%
Estado civil		
Solteiro	5	50%
Casado	3	30%
Divorciado	2	20%
Religião		
Católico	5	50%
Espírita Kardecista	5	50%
Nível educacional		
Ensino fundamental completo	1	10%
Ensino médio completo	1	10%
Ensino superior completo	1	10%
Pós-graduação	7	70%
Renda familiar		
Até 1 salário mínimo	1	10%
De 1 a 3 salários mínimos	1	10%
De 3 a 5 salários mínimos	6	60%
De 5 a 7 salários mínimos	1	10%
Mais de 9 salários mínimos	1	10%
Situação empregatícia		
Carteira assinada (regime CLT)	5	50%
Trabalho autônomo	5	50%

TABELA 1

Descrição em frequência (N) e percentual (%) dos dados sociodemográficos da amostra

A idade média da amostra é de 35,4 anos, com variância de 16 anos. A maior parte da amostra foi composta por mulheres (80%, $n=8$), de cor branca (70%, $n=7$). Quando questionados sobre estado civil 50% ($n=5$) relatou estar solteiro.

Todo o espaço amostral relatou acreditar em uma religião, sendo que 50% ($n=5$) se declararam católicos e 50% ($n=5$), espíritas Kardecistas. Tal resultado vai de acordo com a pesquisa de Martins, Bersusa e Siqueira (2010), que também encontrou a totalidade do seu espaço amostral sendo crentes em alguma religião, o que pode apontar uma relação entre a prática do voluntário e da religiosidade.

A maior parte da amostra (70%, $n=7$) já concluiu ou cursava pós-graduação. A informação se alinha com o estudo de Dockhorn (2007), que contou com um espaço amostral de 100 voluntários e, destes, 61% possuíam ensino superior completo.

A renda familiar de 60% ($n=6$) da amostra foi de 3 a 5 salários mínimos, considerando o salário mínimo vigente de R\$ 1.100,00. Dessa forma, a renda familiar da maior parte da amostra variou entre R\$ 3.300,00 e R\$ 5.500,00.

Quanto a situação empregatícia, toda a amostra possuía ocupação, sendo que 50% ($n=5$) declarou possuir carteira assinada (pelo regime CLT) e 50% ($n=5$) declarou trabalhar de forma autônoma. Tal resultado diverge da teoria proposta por Godoi e Piccoli (2009), que afirma que um dos fatores que impactam na motivação dos voluntários é a possibilidade de preencher tempo ocioso.

	N	%
Há quanto tempo você pratica o trabalho voluntário?		
Até 1 ano	3	30%
De 1 a 2 anos	2	20%
Mais de 5 anos	5	50%
Semanalmente, quantas horas você dedica ao trabalho voluntário?		
De 1 a 2 horas	1	10%
De 2 a 3 horas	1	10%
De 3 a 4 horas	2	20%
De 4 a 5 horas	1	10%
Mais de 5 horas	5	50%
Há quanto tempo você atua como voluntário no projeto em questão?		
10 meses	5	50%
De 10 a 11 meses	1	10%
De 11 a 12 meses	1	10%
Mais de 12 meses	3	30%

TABELA 2

Descrição em frequência (N) e percentual (%) da caracterização do trabalho voluntário da amostra.

Quando perguntados sobre o período em que trabalhavam como voluntários, 50% ($n=5$) da amostra declarou atuar de maneira voluntária há mais de 5 anos. O mesmo percentual ($n=5$) relatou também dedicar mais de 5 horas semanais à prática do voluntariado.

Quanto ao tempo de permanência dos voluntários na Associação onde a pesquisa foi realizada, 50% ($n=5$) declarou atuar de forma ativa há 10 meses, 10% ($n=1$) declarou atuar de forma ativa de 10 a 11 meses, mesmo percentual de pessoas entrevistadas que declararam atuar ativamente de 11 a 12 meses. 30% ($n=3$) declarou atuar ativamente há mais de 12 meses.

Ao serem questionados, durante a entrevista semiestruturada, sobre atuação voluntária em outras instituições, 40% dos entrevistados declararam não atuar voluntariamente em outra instituição, enquanto 60% declaram atuar voluntariamente em outras instituições, porém estão com suas atividades suspensas devido a pandemia do SARS-CoV-2 (Covid-19). Entre entrevistados que declararam atuar voluntariamente em outras instituições, 33,3% declaram praticar o voluntariado informal que, de acordo com Souza e Lautert (2008), pode ser a ajuda prestada a um vizinho ou familiar necessitado.

Os dados coletados por meio da entrevista semiestruturada são discutidos considerando a Teoria de Análise de Conteúdo de Laurence Bardin (2016), que consiste na análise de todo o material coletado e no agrupamento dos itens mais comentados pelos participantes em categorias.

Assim, considerando o papel da motivação na retenção dos voluntários, foi possível identificar as seguintes categorias, levantadas por meio das vivências mais relatadas pelos participantes: fatores motivacionais altruístas; senso de obrigação e retribuição; fatores motivacionais relacionados a satisfação pessoal e fatores que aumentam a desmotivação.

MOTIVAÇÃO E SEU PAPEL NA RETENÇÃO DOS VOLUNTÁRIOS

A motivação é um processo psicológico, resultante das interações entre o indivíduo e o ambiente em que está inserido. É um conjunto de forças que fazem com que um indivíduo dê início a um comportamento, determinando sua forma, direção, intensidade e duração (Ferreira; Proença; Proença, 2008).

Há várias definições para a motivação, mas um consenso entre elas é a tendência em indicar que a motivação mobiliza o indivíduo a realizar algo a partir da articulação de seus motivos e desejos (Salazar; Silva; Fantinel, 2015).

Dois questões são colocadas como centrais ao se falar em voluntariado: o recrutamento de voluntários e a evasão destes. Um dos possíveis motivos para a desistência do voluntariado é a falta de clareza sobre as motivações e expectativas que levam o indivíduo a se voluntariar (Azevedo, 2007).

Além disso, a “vida útil” de um voluntário pode ser limitada por um sentido de propósito, revelando a importância do reconhecimento, por parte das organizações, dos fatores motivacionais atrelados ao trabalho voluntário (Ferreira; Proença; Proença, 2008).

Assim, compreender as motivações pode ajudar as organizações a perceberem o que os voluntários buscam com a oferta do seu trabalho, para que sejam realizadas ações que visem a suprir essas necessidades (Cavalcante; Souza; Mól, 2014).

Os fatores que motivam um indivíduo a trabalhar de forma voluntária são diferentes daqueles que o motivam a trabalhar em uma atividade remunerada, no mercado de trabalho. Estas, geralmente, são exercidas em função da própria remuneração e sobrevivência (Souza; Medeiros, 2012). Tal informação converge com o relato da participante 1, quando questionada se sentia-se motivada a continuar trabalhando voluntariamente:

“Eu gosto desse tipo de trabalho, e depois, o salário no final do mês ele é inexplicável, impagável, incontável, imensurável, então isso eu sei que não vou conseguir em lugar nenhum. Então claro que no meu trabalho onde eu ganho financeiramente também isso acontece, mas eu trabalho principalmente pelo dinheiro, que é o fator principal quando você tem que trabalhar” (p. 1).

Assim, o trabalho voluntário não é um esforço que o indivíduo realiza por dinheiro, mas por outras formas de recompensas, geralmente intangíveis (Souza; Medeiros, 2012).

Há vários estudos que discorrem sobre os fatores motivacionais relacionados ao voluntariado, sendo eles unidimensionais ou multidimensionais. Normalmente, os unidimensionais estão fortemente ligados ao altruísmo. Porém, é importante destacar a importância dos modelos multidimensionais. Esses apontam a motivação, que faz com que um indivíduo se mantenha no trabalho voluntário, como produto de diversas influências (Cavalcante; Souza; Mól, 2014).

FATORES MOTIVACIONAIS RELACIONADOS AO SENSO DE OBRIGAÇÃO E/ OU RETRIBUIÇÃO

A motivação para o trabalho voluntário é composta por um conjunto de fatores, podendo ser eles mediados por ideais afetivos ou aflitivos, resultado de sentimento de culpa ou de obrigação para com o outro, ou ainda, sentimentos de responsabilidade (Souza; Medeiros, 2012).

Ainda, para Souza e Medeiros (2012), o senso de responsabilidade para com o outro está atrelado ao sentimento de dever cumprido e encontro com a coletividade.

Nesse contexto há, também, a necessidade de dar algo e ser útil à comunidade (Ferreira; Proença; Proença, 2008).

A percepção de que as outras pessoas da sua comunidade precisam de ajuda para solucionar seus problemas é uma das mais recorrentemente citadas pelos voluntários (Cavalcante; Souza; Mól, 2014).

"...A gente tem uma consciência de que tem pessoas piores que a nossa situação, a gente tem que ajudá-los" (p. 2).

"...Isso me faz sair de casa, porque se eu não vier, se o outro não vier, talvez eles não vão ter as coisas, então a gente precisa vir" (p. 2).

"...Então tudo que eu tinha acesso e eu via que muitas pessoas não conseguiam ter acesso foi o que me motivou a poder fazer por eles, também" (p. 5).

"...É exatamente isso, eu sou muito apegada nesse fator de ter conseguido muita coisa, de eu poder comprar alguma coisa que eu quero e pensar que tem muita gente que não consegue" (p. 5).

"...A nossa motivação é saber que se eu não fizer certo, alguém vai ser prejudicado lá no dia da entrega e eles precisam disso, a gente tem consciência de que eles realmente precisam" (p. 7).

Para Souza e Medeiros (2012), o trabalho voluntário parte de motivos que impulsionam as pessoas a realizarem algo pelos próximos, exposição a situações de desafio que proporcionarão reconhecimento, agradecimento e sentimento de que seu trabalho é útil, agregando valor a alguém e interferindo de modo positivo na sociedade.

FATORES RELACIONADOS À DESMOTIVAÇÃO

É preciso considerar, também, o impacto que os fatores relacionados à desmotivação exercem sobre a prática do voluntariado. Pois, de acordo com Viegas, Oliveira e Falcone (2019) os voluntários permanecem mais tempo na instituição se estão satisfeitos com a realização de suas atividades.

De acordo com Moraes e Ismail (2017), a desmotivação é um obstáculo para o desempenho de pessoas dentro de organizações. Para eles, a evasão dos voluntários pode colocar em risco o funcionamento de instituições, podendo levar ao término das atividades de organizações que necessitam de trabalhadores voluntários para funcionarem.

Em nossa pesquisa, verificamos que 30% dos voluntários relataram se sentir desmotivados quando foram questionados sobre, enquanto 70% relataram não terem sentimentos de desmotivação. No entanto, verificamos que alguns voluntários que informaram que não se sentem desmotivados, apresentaram em seus relatos sinais de desânimo ou desmotivação.

Oliveira e Bezerra (2007) pontuaram alguns fatores que desmotivam trabalhadores voluntários, dentre os quais podemos verificar compatibilidade com a fala dos entrevistados conforme abaixo:

Falta de integração:

"... Então eu já tive mil motivos pra desistir, tenho vários pontos na minha cabeça que me desmotivam a vir, de pensar e falar 'nossa, eu vou lá hoje, hoje é o dia pesado, hoje só vai ter pessoas que são mais pesadas lá'. Eu digo pesadas assim: pessoas mais negativas, pessoas que são sérias, pessoas que não conversam..." (p. 1).

"... Então tem muito motivos pra parar, muitas picuinhas bobas, mas a palavra já fala: 'boba', então não vale a pena parar por isso..." (p. 1).

"Às vezes algumas horas acontecem algumas intrigas, porque é normal..." (p. 9).

Falta de recursos financeiros:

"... A gente tem altos e baixos, tem, porque às vezes a gente tem medo de não ter o que dar..." (p. 2).

Críticas destrutivas:

"... Ah, eu me senti assim, desmotivada, quando... muitas vezes, a gente escuta dos próprios assistidos assim: 'nossa, esse arroz é ruim' ou 'esse feijão é ruim'..." (p. 7).

Falta de voluntários para dividir melhor:

"... Muitos momentos, todos os dias às vezes, todas as semanas eu tenho vontade de desistir, eu choro (...) aí eu falo: 'diretoria, eu não estou mais aguentando, está muito pesado nas minhas costas. Vamos dividir?', 'Não, não vamos dividir'. 'Oh, então vamos parar com isso'. (...) 'Oh, não queria desistir por causa da roupa, mas obrigada porque vocês me ajudaram, mas essa é a solução'." (p. 1).

Excesso/sobrecarga de trabalho na vida cotidiana:

"... É cansativo porque a gente tem uma vida fora, tem uma vida corrida já..." (p. 5).

Falta de compromisso e iniciativa dos voluntários:

"... E uma outra coisa que às vezes me desmotiva é o próprio contato com alguns outros voluntários, que às vezes eu não vejo aquele amor no projeto, às vezes eu sinto em alguns interesses extraprojetos..." (p. 7).

Para Viegas, Oliveira e Falcone (2019) dificuldades no relacionamento entre os próprios voluntários são um dos fatores que mais impactam, aumentando a desmotivação. Estas podem ocorrer por diversos motivos, como falta de engajamento ou dificuldades em lidar com ideias divergentes relacionadas ao trabalho.

"Tem dias que a gente vem aqui, às vezes você mesmo não tá legal, ou às vezes você vê que outra pessoa não tá bem aquele dia, então ocorrem constrangimentos, ocorrem discussões" (p. 7).

Oliveira e Bezerra (2007) afirmam que os voluntários buscam ambientes saudáveis para convivência social, sem competitividade e o estresse encontrado em atividades do setor privado. Caso aconteça de o voluntário encontrar os fatores aversivos do setor privado, anteriormente citados, no seu convívio social (no caso, o trabalho voluntário), fatalmente irá acontecer de se desligar do projeto em que atua.

CONCLUSÃO

Através dessa pesquisa, foi possível identificar alguns dos fatores motivacionais relacionados à prática do trabalho voluntário. A motivação para permanência dos voluntários nos projetos é produto de diversas influências simultâneas e subjetivas.

Algumas das informações fornecidas pelos questionários sociodemográficos podem ser atreladas à permanência dos voluntários em suas atividades, como o fato de que todo o espaço amostral acreditava em uma religião. Tal resultado pode estar ligado aos ideais vinculados à religião, como a importância de ajudar ao próximo, bondade e humildade.

Toda a amostra possuía uma ocupação na data de entrevista, sendo autônomos ou com carteira assinada (regime CLT). A maior parte (70%) cursava ou havia finalizado a pós-graduação, o que pode estar relacionado à motivação envolvendo o sentimento de obrigação e retribuição, como forma de proporcionar aos assistidos pelo projeto condições mais dignas.

Já a análise dos dados qualitativos proporcionou a categorização dos relatos em: fatores motivacionais relacionados ao altruísmo; fatores relacionados ao senso de obrigação e retribuição; fatores motivacionais relacionados à satisfação pessoal e fatores que impactam negativamente, aumentando a desmotivação dos voluntários.

Com isso, é possível identificar alguns aspectos que influenciam de forma positiva na motivação dos voluntários, como: sentir que seu trabalho está sendo reconhecido pelas famílias assistidas; percepção de que estão trabalhando em prol de um mundo melhor; oportunidades de retribuir, proporcionando às famílias condições mais dignas; manutenção de um bom relacionamento entre os voluntários; clima de trabalho favorável.

Da mesma forma, é possível identificar algumas situações que aumentam a desmotivação, como: críticas destrutivas; dificuldades na comunicação e no relacionamento entre os voluntários; sobrecarga de atividades (tanto as de dentro quanto as de fora da Associação).

Considerando que o trabalho voluntário é benéfico tanto para quem é atendido quanto para quem o pratica, e que a motivação é um dos fatores que impactam na manutenção dos voluntários em seus trabalhos, a pesquisa visou a contribuir de modo a fornecer subsídios para as Associações, ONGs e projetos que atuam voluntariamente, de modo que estes possam promover ações voltadas a potencializar a motivação dos seus voluntários.

REFERÊNCIAS

- AZEVEDO, Debora Costa de. **Voluntariado Corporativo – Motivações para o trabalho voluntário.** In: **XXVII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO.** Anais. Foz do Iguaçu: Associação Brasileira de Engenharia de Produção, 2007, p. 1-10. Disponível em: <https://www.producaoonline.org.br/rpo/article/view/55/55>. Acesso em: 06 mar. 2021.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** Tradução de Luis Antero Reto e Augusto Pinheiro. 3ª reimpressão da 1ª edição. São Paulo: Edições 70, 2016. Disponível em: <https://madmunifacs.files.wordpress.com/2016/08/anc3a1lise-de-contec3bado-laurence-bardin.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2021.
- BRASIL. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 fev. 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9608.htm. Acesso em: 06 mar. 2021.
- CALEGARE, Marcelo Gustavo Aguilár; SILVA JUNIOR, Nelson. A “construção” do terceiro setor no Brasil: da questão social à organizacional. **Revista Psicologia Política**, São Paulo, v. 9, n. 17, p. 129-148, jan. / jun. 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2009000100009. Acesso em: 06 mar. 2021.
- CAVALCANTE, Carlos Eduardo. Motivação no trabalho voluntário: delineamento de estudos no Brasil. **Revista Estudos do CEPE**, Santa Cruz do Sul, n. 38, p. 161-182, jul. / dez. 2013. Disponível em: <https://online.unisc.br/seer/index.php/cepe/article/view/3719/3125>. Acesso em: 14 mar. 2021.
- CAVALCANTE, Carlos Eduardo; SOUZA, Washington José de; MÓL, Anderson Luiz Rezende. Motivação de voluntários: proposição de um modelo teórico. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 124-156, jan. / fev. 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277625746_Motivacao_de_voluntarios_proposicao_de_um_modelo_teorico. Acesso em: 04 jun. 2021.
- DOCKHORN, Carolina Neumann de Barros Falcão. **Perfil sociodemográfico e psicológico dos voluntários dos postos CVV.** 2007. Dissertação (mestrado em Psicologia Clínica) – Faculdade de Psicologia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, p. 97, 2007. Disponível em: <http://tede2.pucrs.br/tede2/bitstream/tede/885/1/389614.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2021.
- FERREIRA, Marisa; PROENÇA, Teresa; PROENÇA, João F. As motivações no trabalho voluntário. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, Lisboa, v. 7, n. 3, p. 43-53, jul. / set. 2008. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3885/388539113005.pdf>. Acesso em: 04 jun. 2021.
- GODOI, Christiane Kleinübing; PICCOLI, Pedro. **Motivação para o Trabalho Voluntário Contínuo: Um estudo etnográfico no Núcleo Espírita Nosso Lar.** In: **II ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO.** Anais. Curitiba: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2009, p. 1-16. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EnGPR67.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2021.
- MARTINS, Maria Cezira Fantini Nogueira; BERSUSA, Ana Aparecida Sanches; SIQUEIRA, Siomara Roberta. Humanização e voluntariado: estudo qualitativo em hospitais públicos. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 44, n. 5, p. 942-949, out. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/RZrwmZZVnHt44GgQddL7Vg/?lang=pt>. Acesso em: 03 jun. 2021.
- MORAIS, Cassiano Teixeira de; ISMAIL, Kennyo. Motivação e evasão no trabalho voluntário: um estudo de caso na Grande Loja Maçônica do Distrito Federal. **Revista Ciência e Maçonaria**, Brasília, v. 4, n.1, p. 99-112, jan. / jul. 2017. Disponível em: <http://www.cienciaemaconaria.com.br/index.php/cem/article/view/79/54>. Acesso em: 17 jun. 2021.

NETO, João. País tem 7,2 milhões de pessoas que fazem trabalho voluntário. **Agência IBGE Notícias**, 26 abr. 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24268-pais-tem-7-2-milhoes-de-pessoas-que-fazem-trabalho-voluntario>. Acesso em: 24 mar. 2021.

OLIVEIRA, Francisco Correia de; BEZERRA, Rosa Maria Munguba. **Fatores que geram a evasão no trabalho voluntário**. In: **I ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO**. Anais. Natal: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2007, p. 1-16. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/ENGPR437.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2021.

PILATI, Ronaldo; HEES, Maria Alexandra Gaiofatto. Evidências de validade de uma versão brasileira do Inventário de Funções do Voluntariado – IFV. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 16, n. 3, p. 275-284, set. / dez. 2011. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/28173/1/ARTIGO_EvidenciasValidadeVersao.pdf. Acesso em: 06 mar. 2021.

RAMOS, Sheila Patrícia; DOMINGUES, Maria José Carvalho de Souza. Gestão do voluntariado: um panorama dos estudos realizados no Brasil. **Revista Foco**, Guarulhos, v. 9, n. 1, p. 198-214, jan. / jul. 2016. Disponível em: <https://revistafoco.emnuvens.com.br/foco/article/view/232/pdf>. Acesso em: 06 mar. 2021.

SALAZAR, Kássia de Aguiar; SILVA, Alfredo Rodrigues Leite da; FANTINEL, Leticia Dias. As relações simbólicas e a motivação no trabalho voluntário. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 16, n. 3, p. 171-200, maio / jun. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/rj/ram/a/NHzcqmqYs8gYCSNC3FyDsJ5b/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 07 mar. 2021.

SALCI, Maria Aparecida *et al.* Significando o trabalho voluntário em casa de apoio oncológica. **Escola Anna Nery**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 4, p. 1-8, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/ean/a/F6q8CYDP8PMLpzbj6sRQF5z/?lang=pt>. Acesso em: 05 jun. 2021.

SAMPAIO, Jáder dos Reis; MORÁVIA, Cláudio Bicalho de. **Motivação de voluntários em creche do terceiro setor**. In: **II ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO**. Anais. Curitiba: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2009, p. 1-16. Disponível em: <https://sil0.tips/download/motivacao-de-voluntarios-em-creche-do-terceiro-setor>. Acesso em: 10 jun. 2021.

SANTOS, Luis Miguel Luzio dos; OLIVEIRA, Bernardo Carlos Spaulonci Chiachia Matos de; ROCHA; Jean Carlos Mendes da. O perfil do terceiro setor na cidade de Londrina: mapeando as organizações do terceiro setor. **INTERAÇÕES**, Campo Grande, v. 14, n.1, p. 37-51, jan. / jun. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/inter/a/P6qTQPVnW66P4gc9ghHmd4G/?lang=pt>. Acesso em: 06 mar. 2021.

SOUZA, Washington José de; MEDEIROS, Jássio Pereira de. Trabalho voluntário: motivos para sua realização. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 14, n. 33, p. 93-102, ago. 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2735/273523604008.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2021.

VIEGAS, Monique Placido; OLIVEIRA, Evlyn Rodrigues; FALCONE, Eliane Mary de Oliveira. Fatores motivacionais, cognitivos, emocionais e os efeitos relacionados ao voluntariado. **Revista Brasileira de Terapias Cognitivas**, Porto Alegre, v. 15, n. 1, p. 66-74, jan. / jun. 2019. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872019000100010. Acesso em: 08 mar. 2021.