

A motivação para o trabalho dos voluntários: O caso da Associação Vencer.

The motivation for the work of volunteers: The case of Associação Vencer.

Fabio Bechara¹

Susana Bernardino²

RESUMO

As motivações são um fator preponderante para a prática do voluntariado. Com esta comunicação pretende-se compreender as motivações dos voluntários da associação Vencer, uma organização social que atua num hospital filantrópico especializado em tratamento oncológico na cidade de Uberaba (Brasil). Em particular pretende-se analisar o perfil do voluntário hospitalar e verificar se os construtos motivacionais são condicionados por fatores como sexo, idade, estado civil, escolaridade, rendimento familiar e religião. A investigação adota uma metodologia de natureza quantitativa, através de um inquérito por questionário.

Os resultados obtidos indicam que a maioria dos voluntários é do género feminino, casado, com uma idade média próxima dos 50 anos, com ensino médio, de classe média, e da religião espírita ou católica. A investigação indica que a principal motivação para o voluntariado hospitalar na instituição é o altruísmo. O amor ao próximo e a compaixão foram fatores preponderantes para exercer a atividade voluntária. Verificou-se também que, ao contrário de outros estudos, a pertença, e a aprendizagem e desenvolvimento não são fatores importantes para a motivação dos voluntários. A investigação realizada indica ainda que as motivações para a prática do voluntariado não são condicionadas pelo perfil sociodemográfico dos indivíduos.

Palavras-chave: Voluntariado, Motivação, Fatores motivacionais, Hospital, Altruísmo, Organizações sociais.

¹ ISCAP/P.Porto (bechara@iftm.edu.br).

² CEOS.PP/ISCAP/P.Porto (susanab@iscap.ipp.pt).

ABSTRACT

Motivations are a dominant factor in the practice of volunteering. This communication aims to understand the motivations of the volunteers of the association Vencer - a social organization that operates in a philanthropic hospital specialized in cancer treatment in the city of Uberaba (Brazil). In particular, the paper intends to analyze the hospital volunteers' profile and verify if the motivational constructs are conditioned by factors such as gender, age, marital status, schooling, monthly family income, and religion. The research uses a quantitative methodology, through a questionnaire survey to volunteers.

The results indicate that most of the volunteers are female, married, with an average age of around 50 years, with high school, middle class, spirits or Catholic religion. The research indicates that the main motivation for volunteering is altruism. Love of neighbour and compassion were also preponderant factors in exercising volunteering. It was also found that, unlike other studies, belonging, and learning and development are not significant drivers of the volunteers' motivation. The research also indicates that the individuals' sociodemographic profile does not condition the motivations for the practice of volunteering.

Keywords: Volunteering, Motivation, Motivational Factors, Hospital, Altruism, Social Organizations.

Received on: 2021.02.12

Approved on: 2021.03.20

Evaluated by a double blind review system

1. Introdução

Os voluntários são pessoas que disponibilizam as suas competências, tempo e, muitas vezes, dinheiro, de livre vontade e sem qualquer recompensa financeira (Siqueira, 2016). Segundo Marques (2016), as ações de voluntariado são de cunho pró-social e elementares no contexto contemporâneo.

Para o exercício da prática do voluntariado, as motivações constituem um fator preponderante uma vez que traduzem as razões pelas quais os indivíduos decidem doar o seu tempo e esforço em prol de outros. Por essa razão, a literatura tem procurado compreender as razões que levam os indivíduos a ser voluntários. Uma parte significativa da investigação tem-se dedicado ao estudo do voluntariado em contexto hospitalar. Os voluntários hospitalares atuam como um complemento ao trabalho específico dos profissionais da saúde, numa ótica de humanização dos cuidados de saúde e melhoria da qualidade da assistência hospitalar (Tavares, 2014).

No Brasil, os investimentos em serviços de saúde são elevados. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2013), cerca de 8% do Produto Interno Bruto (PIB) do país tem sido aplicado no setor hospitalar. Apesar disso, ainda há uma grande parcela da população que, pelas condições financeiras que dispõe, necessita de atendimento público gratuito (Agência Nacional de Saúde Suplementar [ANS], 2017).

Neste contexto, a atuação de voluntários no setor de saúde pública constitui um elemento fundamental para a melhoria da qualidade do serviço prestado em contexto hospitalar, uma vez que permite suprir algumas das carências do serviço público em termos de recursos humanos (Moniz & Araújo, 2008).

Esta investigação tem como objetivo principal identificar os principais fatores motivacionais dos voluntários da Associação VENCER que atuam no Hospital Dr. Hélio Angotti em Uberaba (Minas Gerais, Brasil). Como objetivos específicos pretende-se conhecer o perfil dos voluntários atuantes na Associação VENCER e analisar em que medida os construtos motivacionais dos voluntários são condicionados por fatores sociodemográficos como sexo, idade, estado civil, escolaridade, rendimento familiar e religião.

O interesse da investigação justifica-se pela necessidade de fomentar a produção de conhecimento sobre o voluntariado hospitalar, que permita a melhoria dos programas de voluntariado existentes. A pertinência da investigação é reforçada pelo elevado número de voluntários no Brasil, em particular em contexto hospitalar, bem como pela relevância do trabalho desempenhado pelos voluntários hospitalares para as pessoas que frequentam o sistema hospitalar público.

Para o efeito, o artigo é composto por 5 secções. Em primeiro lugar, estabelece-se o enquadramento teórico, através de uma revisão do conceito e motivações para o voluntariado. Ainda nesta secção é feita uma revisão de literatura sobre o perfil e as motivações do voluntário hospitalar no Brasil. De seguida, apresenta-se a metodologia e o desenho da investigação. Na secção 4 apresentam-se os resultados, que são discutidos na secção 5. Por fim, apresentam-se as principais conclusões, limitações e pistas para investigações futuras.

2. Revisão da literatura

2.1. Sobre o voluntariado

O conceito de voluntário tem origem na expressão latina “*voluntas*”, que significa “vontade” e “faculdade de querer” (Amorim, 2015). Para Siqueira (2016), o termo voluntário refere-se ao indivíduo que disponibiliza tempo, trabalho e talento, espontaneamente e sem remuneração para causas de interesse comum. A Organização das Nações Unidas (ONU) (2017), no seu portal institucional, define voluntário como “o jovem ou o adulto que, devido ao 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”.

Para Ferreira, Proença e Proença (2008), por sua vez, o voluntário é um indivíduo que auxilia uma organização social sem aspirar compensação monetária. A atividade voluntária não envolve, por isso, benefícios financeiros, sendo executada por meio da vontade espontânea de cada indivíduo, podendo trazer vantagens a terceiros e ao próprio voluntário.

O conceito voluntariado, por sua vez, refere-se a

“um conjunto de ações de interesse social e comunitário, que são realizadas por um voluntário que destina parte do seu tempo e das suas competências a oferecer os seus serviços, sem esperar uma recompensa financeira” (Barbedo & Bandeira, 2015, p. 3).

O voluntariado é, assim, visto como a atividade executada em favor de outras pessoas ou organizações, sem retribuição financeira ou material (Quinta, 2016; Duarte, Cavalcante & Marques, 2017). O voluntariado é entendido como uma forma de expressar a participação da sociedade na vida pública e de contribuir para o desenvolvimento sustentável (Resende, 2009).

Duarte et al. (2017) salvaguardam que o voluntariado pode envolver a obtenção de ganhos financeiros, embora estes devam ser limitados ao custo que a execução da atividade de voluntariado envolve.

A prática do voluntariado encontra-se fortemente associada às organizações sociais, uma vez que é neste contexto organizacional que o voluntariado encontra a sua principal expressão (Imperatori, 2012).

O exercício do voluntariado em contexto hospital é, também, bastante frequente. A presença de voluntários em hospitais públicos e filantrópicos contribui significativamente para a humanização do atendimento, proporcionando um conforto psicológico e físico aos pacientes (Sobolh & Widman, 2011; Diogo, 2016). Para os hospitais, o trabalho desenvolvido pelos voluntários proporciona diversas vantagens, tais como a economia de recursos financeiros, melhoria da imagem da instituição hospitalar e melhoria da qualidade no atendimento aos pacientes e suas famílias (Ramos, 2015; Tavares, 2014).

De acordo com Nogueira-Martins, Bersusa e Siqueira (2010), a atividade dos voluntários em contexto hospitalar pode ser agrupadas em seis categorias: a) atividades típicas do voluntariado (captação de recursos, doações aos pacientes e doações ao hospital); b) atividades ligadas a *soft services* (apoio emocional); c) atividades necessárias ao hospital (cuidado ao paciente e apoio logístico); d) atividades socializantes (recreação, eventos comemorativos); e) atividades didático-pedagógicas (orientação e ensino, desenvolvimento de habilidades dos pacientes); f) atividades especiais (cuidados especiais, estética e beleza). Souza et al.(2003) destacam ainda que o trabalho dos voluntários é um importante fator no tratamento oncológico. Muitas vezes os voluntários já vivenciaram situações semelhantes,

em si próprios ou nas suas famílias, pelo que o seu testemunho constitui um importante elemento aspiracional (Crippa et al., 2014).

2.2. O papel das motivações para a prática do voluntariado

O termo motivação refere-se à força interna que estimula um determinado indivíduo a agir (Todorov & Moreira, 2005). A motivação pode ser ainda entendida como o estímulo ou impulso que leva o indivíduo a ter um determinado comportamento que permita satisfazer as suas necessidades (Todorov & Moreira, 2005). Para Vernon (1973, p. 11) a motivação é “uma espécie de força interna que emerge, regula e sustenta todas as nossas ações mais importantes”. De acordo com Bergamini (1994), a motivação é uma questão de carácter intrínseco, sendo inerente a cada indivíduo, e resulta de uma necessidade não satisfeita que leva o indivíduo a procurar um objetivo de supressão de uma necessidade.

Para Mascarenhas e Zambaldi (2002) a motivação é uma característica individual e complexa, influenciada por inúmeros fatores, tanto internos como externos. Segundo Maximiano (2011, p. 169-170), os fatores internos “são as necessidades, aptidões, interesses, valores e habilidades das pessoas”, enquanto os fatores externos dizem respeito aos “estímulos ou incentivos que a organização oferece, os quais podem satisfazer necessidades, despertar interesse ou representar recompensas desejadas”.

Segundo Marques (2016), a explicação para um indivíduo ser voluntário e continuar o exercício de voluntariado deriva das suas motivações e da extensão com que estas são satisfeitas pela rotina do trabalho voluntário. De facto, a literatura reconhece que as motivações assumem um papel determinante na decisão que os indivíduos tomam sobre doar, ou não, o seu tempo e esforço em prol de outros.

As motivações que envolvem o trabalho voluntário podem ser desencadeadas por diversos fatores (Archer, 1997; Mascarenhas & Zambaldi, 2002), que podem ser agrupados em duas categorias – motivações altruístas e motivações egoístas - conforme se sintetiza na tabela 1:

Tabela 1 – Principais fatores motivacionais para o trabalho voluntário

| Grupo de motivações altruístas | |
|---------------------------------------|--|
| Motivações altruístas e ideológicas | Os voluntários explicitam o desejo de ajudar o próximo. A vontade para o exercício do voluntariado é justificada pela forte convicção que se exprime em relação aos problemas do mundo e à vontade de os solucionar. |
| Grupo de motivações egoístas | |
| Motivação de crescimento pessoal | O voluntariado representa uma experiência importante em termos de aprendizagem, uma vez que permite desenvolver o contacto com novas realidades e lógicas de pensamento, que permitem o desenvolvimento de competências. |
| Motivação de status | A motivação resulta do reconhecimento que o indivíduo espera obter pelo facto de exercer voluntariado. |
| Motivações sociais | A participação em programas de voluntariado permite conhecer pessoas, aumentar a rede de relacionamentos, socializar com outras pessoas e estabelecer laços de amizade. |
| Motivações materiais | A participação no voluntariado resulta da expectativa de obtenção de benefícios materiais futuros, para o indivíduo ou para a sua família. |

Fonte: Adaptado de Mascarenhas e Zambaldi (2002).

Mascarenhas e Zambaldi (2002) observam que os elementos do grupo “altruísta e ideológico” tendem a ser a primeira influência motivacional do voluntário. Contudo, ressaltam que é natural que coexistam motivações egoístas com o trabalho voluntário. Os autores apontam, também, para um alinhamento da motivação altruísta com os fatores de motivação intrínseca; por outro lado, os elementos da motivação egoísta encontram-se relacionados com fatores de motivação extrínseca.

Cavalcante (2016), por sua vez, elenca cinco fatores para a motivação do voluntariado: i) altruístas (relacionados com o autossacrifício); ii) justiça social, afiliação ou pertença (que reflete a busca pela inserção em grupos); iii) aprendizagem (caracterizado pelo autodesenvolvimento); e iv) egoístas (centrados no eu).

Já Ferreira et al. (2008) oferecem uma visão mais funcionalista da motivação, classificando os fatores motivacionais do trabalho voluntário de acordo com as suas funções, nomeadamente: valores, compreensão, social, benefícios, oportunidades, autoestima e ego. Para além disso, os autores classificam os fatores motivacionais em quatro categorias, conforme apresentado na tabela 2:

Tabela 2 – Fatores motivacionais e objetivos para a prática de voluntariado

| Fatores motivacionais | Objetivos para a prática do voluntariado |
|---------------------------------------|--|
| Altruísmo | <ul style="list-style-type: none"> - Ajudar os outros - Fazer algo que valha a pena - Sentido de missão - A organização ajuda aquele que precisa - Preocupação com a natureza - Forma de solidariedade |
| Pertença | <ul style="list-style-type: none"> - Ajudar o hospital - Contacto social (fazer novos amigos, conhecer pessoas, sentido de pertença) - Ser bem aceite por um grupo ou comunidade - Contacto com pessoas que tenham os mesmos interesses - Pertencer a uma instituição |
| Ego e Reconhecimento Social | <ul style="list-style-type: none"> - Interesse nas atividades de uma organização - Sentimento de autoestima, confiança, satisfação, respeito e reconhecimento - Contactos institucionais - Ocupar o tempo livre com mais qualidade |
| Aprendizagem e Desenvolvimento | <ul style="list-style-type: none"> - Carreira profissional - Ter mais conhecimento e estar envolvido em programas do governo - Novos desafios e experiências - Aprender e ganhar experiência - Possibilidade de poder exercer uma profissão |

Fonte: Adaptado de Ferreira *et al.* (2008).

De acordo com os autores, a categoria “altruísmo” é a mais citada na literatura sobre motivação. O altruísmo refere-se ao desejo de melhorar as condições de vida das pessoas sobre as quais incidem as ações do voluntariado (Amorim, 2015).

As categorias “pertença”, “ego e reconhecimento social”, e “aprendizagem e desenvolvimento” são inspiradas na teoria das necessidades de Maslow (1987). A pertença diz respeito à inserção num grupo, refletindo o sentimento de se fazer parte de um grupo onde o indivíduo se sente bem (Amorim, 2015). Ego e reconhecimento social, por sua vez, relacionam-se com a projeção do esforço e a perceção do trabalho na avaliação feita por pares e superiores. Por fim, a dimensão aprendizagem e desenvolvimento relaciona-se com o conteúdo e a natureza do trabalho desenvolvido (Amorim, 2015).

Vários autores têm procurado compreender quais os principais fatores motivacionais para o exercício do voluntariado. O estudo de Souza e Carvalho (2006) indica que os voluntários tendem a motivar-se de formas diferentes, quer em relação às suas aspirações e expectativas, bem como na forma como atribuem significado aos diferentes elementos da sua realidade. Não obstante, os autores evidenciam que as principais motivações estão relacionadas com o desenvolvimento interpessoal e socioprofissional. O estudo desenvolvido por Silva e Feitosa (2002), por sua vez, identifica cinco principais motivações para o voluntariado: a) assistencial, referente a ajudar o outro perante as suas necessidades; b) humanitária, na forma de contribuir para com o outro, podendo incluir crescimento espiritual; c) política, relacionada com o exercício da cidadania; d) profissional, referente a experimentar e aplicar conhecimentos adquiridos, bem como obter emprego; e, e) pessoal, vinculada a tratamentos terapêuticos, procura de relacionamento interpessoal e de retorno emocional. Moura e Souza (2007) apontam que as pessoas podem ser motivadas por altruísmo, interesses próprios, sociabilidade, motivos religiosos, afetivos ou aflitivos, que podem resultar do sentimento de culpa ou de obrigação para com os outros. Assim, Moura e Souza (2007) admitem que o exercício do trabalho voluntário pode resultar da combinação de razões altruístas e egoístas. Sampaio (2004), por sua vez, defende que a motivação para o trabalho voluntário pode também advir da necessidade de estima ou de apreciação, bem como do reconhecimento pessoal por parte de terceiros, podendo relacionar-se com os níveis superiores da pirâmide das necessidades de Maslow. Desse modo, o autor reconhece que as necessidades de reconhecimento social e autorrealização são, geralmente, as mais expressivas dentro dos fatores motivacionais para o trabalho voluntário.

A investigação de Amorim (2015), de um modo diferente, sugere que os construtos motivacionais não são influenciados por fatores sociodemográficos.

2.3. O Perfil e motivações do voluntário hospitalar no Brasil

No Brasil, os dados mais recentes sobre o voluntário brasileiro indicam que 25% da população exerceu voluntariado alguma vez na sua vida, da qual 11% exerce no momento uma atividade voluntária (Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística, IBOPE, 2011). O mesmo estudo revela ainda um aumento no número de pessoas envolvidas em atividades de voluntariado nos últimos anos. A maioria dos voluntários são do sexo

feminino (53%), com uma idade média próxima dos 39 anos. Relativamente à classe social, 40% pertencem às classes A e B e 43% à classe C; com menor frequência encontram-se indivíduos pertencentes às classes D e E (17%). No que respeita ao nível de escolaridade, uma percentagem significativa dos voluntários possui ensino médio ou está a frequentar o ensino superior (38%), sendo que apenas 20% possui um curso superior completo. Já em relação à motivação dos voluntários, o altruísmo – “ser solidário e ajudar os outros” – é o motivo mais citado pelos indivíduos (67%), seguido de “fazer a diferença e melhorar o mundo” (32%) e “motivações religiosas” (22%). O mesmo estudo indica ainda que a grande maioria dos voluntários (87%) considera estar totalmente motivada em relação à atividade de voluntariado exercida. Um estudo desenvolvido por Nogueira-Martins, Bersusa e Siqueira (2010), em contexto hospitalar, relata uma grande heterogeneidade dos voluntários relativamente ao rendimento familiar disponível, o que indica que a atividade voluntária não é exclusiva de indivíduos pertencentes a classes sociais mais elevadas.

Selli, Garrafa e Junges (2005), no estudo do perfil do voluntário, identificam também a prevalência de mulheres (89,5%), com idade superior a 40 anos (79,0%), domésticas (30,4%), e com formação superior (41,9%). Relativamente ao estado civil, a maioria dos voluntários (50,5%) refere não ter companheiro (encontrando-se na condição de solteiro, viúvo ou divorciado), a que se segue o estado de casado/união estável (41%).

Um estudo sobre os aspetos motivacionais para o serviço voluntário com pacientes oncológicos, realizado por Souza et al. (2003), constatou que no Brasil a maioria dos voluntários eram mulheres, com uma idade média de 47 anos, baixa escolaridade (ensino fundamental), casado e de classe média (com um rendimento familiar situado entre um a três salários mínimos). O mesmo estudo destaca o altruísmo como principal fator motivacional, de onde se destaca o comportamento de ajuda, não sendo o voluntariado motivado por acontecimentos adversos, externos ou esporádicos. Como motivações secundárias, Souza et al. (2003) identificam aspetos egoístas, tais como experiência, autoestima e proteção. Ainda de acordo com os autores, na compreensão das motivações para o voluntariado há que considerar o histórico pessoal ou familiar relacionado com cancro, que é citado pela esmagadora maioria dos participantes no estudo (95%).

Um outro estudo realizado por Moniz e Araújo (2006), com 39 voluntários da área da saúde que atuam com pacientes oncológicos e portadores do vírus da imunodeficiência humana,

constatou que a maioria dos voluntários eram mulheres (84%), que frequentavam o ensino superior ou dispunham de curso superior completo (76%), sendo mais comum a situação profissional de reformado (25%). De acordo com este estudo, a inserção do voluntário na área da saúde resultou de fatores como a experiência anterior com a doença (pessoal, familiar ou no círculo social), a procura de realização pessoal, o interesse em atender às necessidades de um grupo específico (doentes, hospital ou a própria instituição voluntária) e a influência social.

Ainda segundo Moniz e Araújo (2006), há um ganho pessoal no exercício da atividade voluntária que se expressa pelas recompensas vinculadas ao: (i) desenvolvimento, aprendizagem e experiência; (ii) reconhecimento social (respeito e valorização); (iii) mudança de valores pessoais (desprendimento e revisão de preconceitos); (iv) sentimento de utilidade e importância pessoal (ocupação do tempo e contribuição para o grupo); (v) satisfação (prazer pessoal); (vi) relação afetiva prazerosa com os indivíduos a quem se presta o voluntariado; (vii) alcance de ideais religiosos, diminuição e superação dos próprios problemas e dificuldades, melhoria de experiências anteriores, prossecução de um projeto de vida, conquista e ampliação do círculo social.

O trabalho realizado por Araújo, Maia e Oliveira (1997, conforme citado em Moniz & Araújo, 2006), descreve os aspetos motivacionais da atividade voluntária em oncologia. Entre os resultados obtidos, verificou-se que os indivíduos iniciam o exercício do voluntariado após terem passado por uma experiência de adoecimento, pessoal ou na família, encontrando bem-estar e autorrealização no exercício da atividade voluntária.

A investigação de Nogueira-Martins, Bersusa e Siqueira (2010) indica a prevalência de mulheres (89%) e pessoas com mais de 45 anos de idade (71%) no exercício do voluntariado. Segundo os autores, este perfil resulta do facto de as mulheres terem condições de acesso à reforma mais favoráveis e pelo facto de as solicitações que a atividade hospitalar coloca em termos de conforto e bem-estar emocional dos pacientes, vinculadas à ação de cuidar, estarem mais relacionadas com o perfil feminino. Para além disso os autores apontam que os voluntários da terceira idade tendem a reestabelecer as suas metas e prioridades de vida, dando ênfase a experiências emocionalmente significativas em vez das vinculadas a conquistas materiais e financeiras. Em relação às motivações, de acordo com o mesmo estudo, os voluntários descreveram, em primeiro

lugar, a experiência pessoal com a doença e, em seguida, a procura de realização pessoal - dar sentido à própria vida, desenvolver capacidades, sentir-se útil e aumentar o círculo de amizades.

Outra pesquisa, desenvolvida por Selli, Garrafa e Junges (2005) sobre as motivações dos voluntários do Instituto Nacional de Câncer, concluiu que há três tipos de motivações incentivadoras do voluntariado em contexto hospitalar. O primeiro decorre das crenças baseadas no amor ao próximo, que resulta do sentimento de caridade e de convicções de natureza religiosa. De facto, neste estudo, o amor ao próximo foi considerado pela maioria dos voluntários como a principal motivação para o voluntariado. O segundo tipo de motivação refere-se ao sentimento de solidariedade. Segundo os autores, o sentimento de solidariedade traduz-se em "ajudar as pessoas", "tornar as pessoas mais autónomas", "contribuir para a construção da justiça", "reduzir as disparidades sociais" e "cumprir com a sua parte como membro da sociedade". O terceiro tipo de motivações são pessoais, relacionadas com a vida do voluntário e têm a ver com o desejo de dar sentido à própria vida, superar o vazio da existência, ocupar o tempo, ter a possibilidade de comunicar e sentir-se melhor como pessoa.

Nogueira-Martins, Bersusa e Siqueira (2010) evidenciam que a atividade desenvolvida pelos voluntários tem um impacto muito positivo em termos de humanização hospitalar, muito embora presente como desvantagem o facto de os voluntários com frequência realizarem tarefas que seriam próprias de funcionários hospitalares.

3. Metodologia de investigação

De acordo com a Teoria do Comportamento Planeado, as motivações são um forte preditor do comportamento humano (Ajzen, 1991). Dada a importância do voluntariado para a prática hospitalar, com esta investigação pretende-se compreender as principais motivações para o exercício do voluntariado. Como objetivos específicos pretende-se analisar o perfil dos voluntários e verificar se os fatores motivacionais são condicionados por fatores sociodemográficos, tais como sexo, idade, estado civil, escolaridade, condição financeira e religião.

Tendo por base os objetivos específicos de investigação e a revisão de literatura, pretendem-se testar as seguintes hipóteses de investigação:

- H1- A idade condiciona as motivações para a prática do voluntariado;
- H2- O género condiciona as motivações para a prática do voluntariado;
- H3- O estado civil condiciona as motivações para a prática do voluntariado;
- H4- O nível de escolaridade condiciona as motivações para a prática do voluntariado;
- H5- O rendimento familiar condiciona as motivações para a prática do voluntariado;
- H6- A religião condiciona as motivações para a prática do voluntariado.

Para a realização do estudo empírico, optou-se pelo uso de uma metodologia quantitativa. Pretende-se com esta opção metodológica proceder à recolha de dados observáveis e quantificáveis por forma a que possam ser interpretados e analisados (Sampieri, Collado & Lucio, 2013). Este método permite ainda fazer uso da recolha de dados para a medição numérica e análise estatística, que permite a identificação de padrões (Sampieri et al., 2013), a comparação de resultados e a extrapolação estatística (Vissak, 2010).

Como unidade de análise consideram-se os voluntários da Associação Vencer, que desenvolvem a atividade de voluntariado no Hospital Dr. Hélio Angotti em Uberaba.

A Associação Vencer foi criada no final da década de noventa, com o intuito de criar uma entidade que se propusesse a assistir os pacientes oncológicos de Uberaba. É uma entidade filantrópica, sem fins lucrativos e com utilidade pública. A Associação VENCER atua no hospital Dr. Hélio Angotti, desenvolvendo um trabalho não remunerado de apoio e ajuda às pessoas carentes, portadoras de cancro e seus familiares. A sua ação envolve as áreas educativas, preventivas, diagnóstico, tratamento e reabilitação. Em quase 20 anos de trabalho, a associação VENCER já prestou assistência a mais de 160 mil pacientes, atendendo aproximadamente 1.500 pacientes por mês, em cerca de 27 municípios da região do Triângulo Mineiro e adjacentes (Associação VENCER, 2013).

Em setembro de 2017, a associação dispunha de 153 voluntários registados. Para ser voluntário na VENCER é necessário realizar um curso de capacitação, que é levado a cabo uma vez por ano, e preencher o termo de adesão de voluntariado.

De referir, no entanto, que apenas 10% dos indivíduos que concluem o curso de capacitação iniciam, de facto, o exercício da prática de voluntariado. Caso o voluntário se afaste da atividade de voluntariado por mais de três meses, terá que fazer novamente o curso de

capacitação para que possa voltar ao trabalho de voluntário. Os voluntários têm uma carga semanal de atuação na associação de três horas, que é exercido uma vez por semana e monitorizado pela secretaria da Associação, através de uma lista de presença para acompanhamento mensal dos voluntários.

Do universo de 153 voluntários da associação, 53 estavam há mais de três meses ausentes da atividade de voluntariado, pelo que foram excluídos da amostra. Dos 100 voluntários que estavam ativos no momento da realização da pesquisa, apenas 65 se dispuseram a participar no estudo empírico. Dessa forma, foi usada uma técnica de amostragem não probabilística, com base numa amostra por conveniência.

Para a recolha de dados optou-se pelo uso do inquérito por questionário. O instrumento de notação teve por base o questionário elaborado por Amorim (2015). Tendo em conta os objetivos da pesquisa, acrescentaram-se duas questões, uma sobre o rendimento familiar e outra sobre a religião. Foi ainda eliminada uma questão relativa ao tempo de voluntariado em outras organizações, uma vez que este estudo teve como foco a Associação VENCER. O questionário final é composto por duas partes. Na primeira, são recolhidas informações sobre dados sociodemográficos dos respondentes, como sexo, idade, estado civil, nível de escolaridade, rendimento familiar mensal e religião. No desenho do questionário privilegiou-se o uso de respostas fechadas.

Na segunda parte do questionário exploram as motivações para a prática do voluntariado, através de 36 questões que fazem uso de uma escala Likert com sete pontos (em que 1 equivale a “sem importância” e 7 a “extremamente importante”). As questões são apresentadas em quatro grupos de motivadores: altruísmo, pertença, ego e reconhecimento social, aprendizagem e desenvolvimento (cf. Ferreira et al., 2008; Amorim, 2015). Cada grupo contém nove questões, tal como se sistematiza na Tabela 3.

Tabela 3 – Questões relativas às motivações para a prática do voluntariado

| Fator | Variáveis |
|---------------------------|---|
| Altruísmo | <p>ALT1- Estou preocupado(a) com aqueles que são menos afortunados do que eu.</p> <p>ALT2 - Estou genuinamente preocupado(a) com o grupo para o qual trabalho.</p> <p>ALT3 - O voluntariado permite-me obter uma nova perspetiva das coisas.</p> <p>ALT4 - Sinto compaixão pelos mais necessitados</p> <p>ALT5 - Sinto que é importante ajudar os outros</p> <p>ALT6 - O voluntariado é uma experiência recompensadora</p> <p>ALT7 - O voluntariado faz-me sentir necessário(a)/útil</p> <p>ALT8 - Procuro cumprir uma missão</p> <p>ALT9 - O voluntariado cria uma sociedade melhor</p> |
| Pertença | <p>PER1 - Os meus amigos também são voluntários</p> <p>PER2 - As pessoas que conheço partilham o interesse pelo serviço à comunidade</p> <p>PER3 - O voluntariado permite-me conhecer outras pessoas</p> <p>PER4 - Posso aprender a lidar com uma grande variedade de pessoas</p> <p>PER5 - Quero sentir que faço parte desta comunidade</p> <p>PER6 - Quero continuar com a tradição de voluntariado da minha família</p> <p>PER7 - As pessoas que me são próximas querem que seja voluntário</p> <p>PER8 - O voluntariado permite-me ter mais amigos</p> <p>PER9 - A maioria das pessoas da minha comunidade fazem voluntariado</p> |
| Ego Reconhecimento Social | <p>EGR1 - O voluntariado faz-me sentir importante</p> <p>EGR2 - Com o voluntariado sinto-me menos só</p> <p>EGR3 - O voluntariado aumenta a minha autoestima</p> |

| | |
|--------------------------------|--|
| | <p>EGR4 - O voluntariado ajuda-me a ultrapassar os meus problemas pessoais</p> <p>EGR5 - O voluntariado pode dar-me reconhecimento social</p> <p>EGR6 - O voluntariado é uma boa forma de fugir dos meus próprios problemas</p> <p>EGR7 - O voluntariado faz-me sentir melhor comigo mesmo</p> <p>EGR8 - Eu tenho mais tempo livre do que costumava ter</p> <p>EGR9 - Ser voluntário é considerado prestigiante</p> |
| Aprendizagem e Desenvolvimento | <p>APD1 - O voluntariado pode ajudar-me a arranjar emprego</p> <p>APD2 - Com o voluntariado posso adquirir experiência profissional</p> <p>APD3 - Posso aprender mais sobre a causa à qual me dedico</p> <p>APD4 - O voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira</p> <p>APD5 - O voluntariado permite-me aprender coisas através de experiência direta</p> <p>APD6 - Através do voluntariado posso ter mais oportunidades no mercado de trabalho</p> <p>APD7 - A experiência de voluntariado vai melhorar o meu currículo</p> <p>APD8 - O voluntariado pode ajudar-me a entrar na organização onde gostava de trabalhar</p> <p>APD9 - Posso fazer novos contactos que poderão ajudar na minha carreira profissional</p> |

Fonte: Amorim (2015, p. 45).

Para a recolha dos dados, após aprovação do projeto por parte do Comitê de Ética da Universidade de Uberaba, contactou-se a presidente da associação VENCER para apresentar a proposta de pesquisa e solicitar, formalmente, autorização para a realização do estudo.

Obtida a autorização, convidou-se, pessoalmente, cada um dos voluntários para participar no processo de recolha de dados, através da distribuição de um questionário físico, em papel. Os questionários não foram identificados, de modo a assegurar o anonimato dos

respondentes e promover a veracidade da informação prestada. A recolha dos dados ocorreu entre os dias 2 e 17 de abril de 2017. Findo este período de tempo, obtiveram-se 65 questionários válidos, o que corresponde a uma taxa de resposta de 65%.

Para a análise dos dados recorreu-se, num primeiro momento, a técnicas de análise descritiva, tais como medidas de tendência central e análise de frequências. Depois, recorreu-se à redução de dados através da análise fatorial por componentes principais (Gil, 2008; Hair et al., 2005). Para o teste de hipóteses usaram-se testes não paramétricos para amostras independentes, nomeadamente os testes de Kruskal Wallis e de Mann-Whitney.

A análise dos dados foi realizada através do software Statistical Package of Social Sciences (SPSS), versão 22.

4. Resultados

4.1. Caracterização geral dos voluntários

Na tabela 4 sintetizam-se as características sociodemográficas dos voluntários da associação Vencer. Em relação ao género, verifica-se que dois terços dos respondentes são mulheres (66,2%), sendo menor a proporção de respondentes do género masculino (33,8%). Os respondentes encontram-se situados entre os 22 e os 80 anos, sendo a idade média próxima dos 50 anos. A faixa etária mais comum é a dos indivíduos com mais de 60 anos (33,3%), a que se seguem as pessoas entre 51 e 60 anos e entre 31 e 40 anos (com uma frequência de 22,2% cada). Com menor expressão observam-se os respondentes entre os 41 e 50 anos (14,3%) e os 20 e os 30 anos (7,9%). A análise dos percentis indica ainda que metade dos respondentes tem uma idade superior a 53 anos.

No que se refere ao estado civil, constata-se que quase metade dos respondentes se encontra na condição de casado ou em união estável (43,1%). Os restantes indivíduos encontram-se separados ou divorciados (21,5%), solteiros (20%) ou viúvos (15,4%).

Em relação à escolaridade, a maioria dos voluntários possui ensino médio (46,2%), seguindo-se o ensino fundamental (27,7%), ensino superior (23,1%) e, por fim, pós-graduação (3%). A análise dos dados demonstra, assim, que mais de 73,9% dos respondentes possui um baixo nível de escolaridade.

Tabela 4 – Caracterização sociodemográfica dos respondentes

| Variável | Frequência | (%) |
|------------------------------|-------------------|------------|
| Género: | | |
| Feminino | 43 | 66,2 |
| Masculino | 22 | 33,8 |
| Idade: | | |
| 20 a 30 anos | 5 | 7,9 |
| 31 a 40 anos | 14 | 22,2 |
| 41 a 50 anos | 9 | 14,3 |
| 51 a 60 anos | 14 | 22,2 |
| Mais de 60 anos | 21 | 33,3 |
| Estado civil: | | |
| Casado(a)/União estável | 28 | 43,1 |
| Separado(a) / Divorciado(a) | 14 | 21,5 |
| Solteiro(a) | 13 | 20,0 |
| Viúvo(a) | 10 | 15,4 |
| Nível de escolaridade | | |
| Ensino Fundamental | 18 | 27,7 |
| Ensino Médio | 30 | 46,2 |
| Ensino Superior | 15 | 23,1 |
| Pós-Graduação | 2 | 3,0 |
| Rendimento * | | |
| Até 1 salários mínimos | 18 | 27,7 |
| 1 a 5 salários mínimos | 37 | 56,9 |
| 5 a 10 salários mínimos | 9 | 13,8 |
| Mais de 10 salários mínimos | 1 | 1,5 |
| Religião | | |
| Espírita | 27 | 42,2 |
| Católica | 25 | 39,1 |
| Evangélica | 6 | 9,4 |
| Ateu | 1 | 1,6 |
| Umbanda – Candomblé | 1 | 1,6 |
| Outra | 4 | 6,3 |

* 1 salário mínimo equivale a cerca de 250 euros, de acordo com a taxa de câmbio a outubro de 2017

Fonte: Elaboração própria (2021).

Relativamente ao rendimento familiar, verifica-se que a maioria dos respondentes reporta um rendimento mensal situado entre 1 a 5 salários mínimos (56,9%). Além disso, uma percentagem assinalável (27,7%) recebe até 1 salário. A percentagem de respondentes que auferem entre 5 e 10 salários é de 13,8% e apenas uma pequena fração declara ganhos acima de 10 salários (1,5%). Os resultados indicam, assim, que 84,6% dos respondentes recebe até 5 salários mínimos ou 1250 euros mensais, sendo, por isso, considerados como pertencentes à classe média brasileira.

A religião preponderante é a espírita (42,2%), seguida por católica (39,1%), evangélica (9,4%), outras religiões (6,3%) e ateus/umbandistas/candomblecista (3,2%). Observa-se, então, uma forte prevalência de indivíduos com de religiões originárias do cristianismo (espírita, católica e evangélica) (> 90%).

4.2. Análise às variáveis de motivação para o voluntariado

De seguida apresentam-se os resultados relativos às variáveis motivacionais. Este grupo era constituído por 36 afirmações a que os respondentes tiveram que indicar o nível de importância conferida, numa escala de 1 a 7 valores (em que 1 correspondiam a “sem importância” e 7 a “extremamente importante”).

Tabela 5 – Análise descritiva às variáveis motivacionais

| Variáveis | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Média | Desvio- Padrão |
|--|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------------------|
| ALT5 - Sinto que é importante ajudar os outros | 0 | 1,6 | 6,3 | 4,7 | 3,1 | 9,4 | 75,0 | 6,4 | 1,3 |
| ALT4 - Sinto compaixão pelos mais necessitados | 3,2 | 1,6 | 1,6 | 9,7 | 9,7 | 17,7 | 56,5 | 6,0 | 1,5 |
| ALT6 - O voluntariado é uma experiência recompensadora | 6,3 | 4,7 | 1,6 | 7,8 | 4,7 | 10,9 | 64,1 | 5,9 | 1,9 |
| ALT7 - O voluntariado faz-me sentir necessário(a)/útil | 6,2 | 4,6 | 0 | 6,2 | 10,8 | 12,3 | 60,0 | 5,9 | 1,8 |
| ALT9 - O voluntariado cria uma sociedade melhor | 3,2 | 6,5 | 4,8 | 4,8 | 4,8 | 12,9 | 62,9 | 5,9 | 1,8 |
| ALT1- Estou preocupado(a) com aqueles que são menos afortunados do que eu. | 6,3 | 3,2 | 6,3 | 9,5 | 9,5 | 17,5 | 47,6 | 5,6 | 1,9 |
| ALT3 - O voluntariado permite-me obter uma nova perspectiva das coisas. | 10,8 | 3,1 | 3,1 | 9,2 | 10,8 | 27,7 | 35,4 | 5,3 | 2,0 |
| ALT8 - Procuo cumprir uma missão | 19,4 | 14,5 | 19,4 | 8,1 | 6,5 | 14,5 | 17,7 | 3,8 | 2,2 |
| ALT2 - Estou genuinamente preocupado(a) com o grupo para o | 37,5 | 10,9 | 4,7 | 17,2 | 12,5 | 9,4 | 7,8 | 3,2 | 2,1 |

qual trabalho.

| | | | | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|------|-----|-----|
| PER3 - O voluntariado permite-me conhecer outras pessoas | 9,5 | 3,2 | 11,1 | 17,5 | 11,1 | 6,3 | 41,3 | 5,0 | 2,1 |
| PER4 - Posso aprender a lidar com uma grande variedade de pessoas | 20,0 | 7,7 | 9,2 | 9,2 | 10,8 | 12,3 | 30,8 | 4,4 | 2,3 |
| PER8 - O voluntariado me permite ter mais amigos | 28,6 | 7,9 | 6,3 | 11,1 | 7,9 | 11,1 | 27,0 | 4,0 | 2,4 |
| PER5 - Quero sentir que faço parte desta comunidade | 26,2 | 12,3 | 7,7 | 15,4 | 10,8 | 9,2 | 18,5 | 3,7 | 2,3 |
| PER6 - Quero continuar com a tradição de voluntariado da minha família | 41,3 | 9,5 | 4,8 | 6,3 | 7,9 | 3,2 | 27,0 | 3,5 | 2,6 |
| PER2 - As pessoas que conheço partilham o interesse pelo serviço à comunidade | 36,5 | 6,3 | 12,7 | 17,5 | 15,9 | 7,9 | 3,2 | 3,1 | 1,9 |
| PER7 - As pessoas que me são próximas querem que seja voluntário | 55,6 | 11,1 | 6,3 | 9,5 | 3,2 | 6,3 | 7,9 | 2,4 | 2,0 |
| PER1 - Os meus amigos também são voluntários | 50,0 | 14,1 | 14,1 | 10,9 | 4,7 | 1,6 | 4,7 | 2,3 | 1,7 |
| PER9 - A maioria das pessoas da minha comunidade fazem voluntariado | 51,6 | 17,2 | 7,8 | 12,5 | 3,1 | 4,7 | 3,1 | 2,3 | 1,7 |
| EGR7 - O voluntariado faz-me sentir melhor comigo mesmo | 6,2 | 7,7 | 1,5 | 6,2 | 10,8 | 12,3 | 55,4 | 5,7 | 1,9 |
| EGR3 - O voluntariado aumenta a minha autoestima | 14,1 | 3,1 | 7,8 | 6,3 | 10,9 | 21,9 | 35,9 | 5,1 | 2,2 |
| EGR1 - O voluntariado faz-me sentir importante | 17,2 | 9,4 | 10,9 | 17,2 | 7,8 | 7,8 | 29,7 | 4,3 | 2,3 |
| EGR8 - Eu tenho mais tempo livre do que costumava ter | 25,4 | 14,3 | 7,9 | 14,3 | 7,9 | 7,9 | 22,2 | 3,8 | 2,3 |
| EGR9 - Ser voluntário é considerado prestigiante | 30,2 | 11,1 | 9,5 | 9,5 | 6,3 | 7,9 | 25,4 | 3,8 | 2,4 |
| EGR2 - Com o voluntariado sinto-me menos só | 30,6 | 6,5 | 14,5 | 17,7 | 12,9 | 8,1 | 9,7 | 3,4 | 2,0 |
| EGR4 - O voluntariado ajuda-me a ultrapassar os meus problemas pessoais | 28,6 | 19,0 | 9,5 | 9,5 | 11,1 | 9,5 | 12,7 | 3,3 | 2,2 |
| EGR5 - O voluntariado pode dar-me reconhecimento social | 47,7 | 12,3 | 6,2 | 6,2 | 9,2 | 10,8 | 7,7 | 2,8 | 2,2 |
| EGR6 - O voluntariado é uma boa forma de fugir dos meus próprios problemas | 61,9 | 9,5 | 6,3 | 1,6 | 1,6 | 9,5 | 9,5 | 2,4 | 2,2 |
| APD5 - O voluntariado permite-me aprender coisas através de experiência direta | 3,1 | 3,1 | 7,8 | 12,5 | 20,3 | 17,2 | 35,9 | 5,4 | 1,6 |
| APD3 - Posso aprender mais sobre a causa à qual me dedico | 21,0 | 9,7 | 8,1 | 16,1 | 11,3 | 8,1 | 25,8 | 4,1 | 2,3 |
| APD2 - Com o voluntariado posso adquirir experiência profissional | 54,8 | 8,1 | 4,8 | 14,5 | 6,5 | 1,6 | 9,7 | 2,5 | 2,1 |

| | | | | | | | | | |
|--|------|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| APD7 - A experiência de voluntariado vai melhorar o meu currículo | 60,0 | 9,2 | 9,2 | 9,2 | 6,2 | 3,1 | 3,1 | 2,1 | 1,7 |
| APD9 - Posso fazer novos contatos que poderão ajudar na minha carreira profissional | 67,2 | 12,5 | 6,3 | 3,1 | 3,1 | 7,8 | 0 | 2,1 | 1,9 |
| APD4 - O voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira | 60,9 | 12,5 | 10,9 | 6,3 | 6,3 | 1,6 | 1,6 | 2,0 | 1,5 |
| APD6 - Através do voluntariado posso ter mais oportunidades no mercado de trabalho | 62,5 | 15,6 | 1,6 | 7,8 | 6,3 | 1,6 | 4,7 | 2,0 | 1,7 |
| APD1 - O voluntariado pode ajudar-me a arranjar emprego | 63,1 | 7,7 | 16,9 | 4,6 | 6,2 | 0 | 1,5 | 1,9 | 1,4 |
| APD8 - O voluntariado pode me ajudar a entrar na organização onde gostava de trabalhar | 70,3 | 9,4 | 6,3 | 6,3 | 1,6 | 1,6 | 4,7 | 1,8 | 1,6 |

Escala: 1- Sem importância; 7- Extremamente importante

Fonte: Elaboração própria (2021).

A análise à tabela indica que das 36 variáveis em análise, 11 foram classificadas como importantes (média igual ou superior a 5). Destas, sete pertencem ao construto altruísmo. Relativamente ao altruísmo, os dados demonstraram que 77% das variáveis desta dimensão foram consideradas importantes, de onde se destacam como principais motivos o amor ao próximo e a compaixão (“sinto que é importante ajudar os outros”, “sinto compaixão pelos mais necessitados” e “estou preocupado(a) com aqueles que são menos afortunados do que eu”). De destacar ainda a pontuação atribuída às questões “o voluntariado é uma experiência recompensadora”, “o voluntariado faz-me sentir necessário(a)/útil”, “o voluntariado cria uma sociedade melhor” e “o voluntariado permite-me obter uma nova perspetiva das coisas”.

Relativamente à pertença, criar vínculos de amizade (“o voluntariado permite-me conhecer outras pessoas”) foi a única variável considerada importante pelos respondentes.

Quanto ao fator ego e reconhecimento social, os respondentes evidenciaram que o voluntariado é importante para aumentar a sua autoestima (“o voluntariado faz-me sentir melhor comigo mesmo” e “o voluntariado aumenta a minha autoestima”).

Por fim, em relação à dimensão aprendizagem e desenvolvimento, apenas uma variável acolheu uma valorização situada no polo positivo da escala (“o voluntariado permite-me aprender coisas através de experiência direta”).

Em relação às variáveis assinaladas como tendo uma baixa importância para os

respondentes (média igual ou inferior a 3) (12 variáveis), a maioria (7) pertencem ao fator aprendizagem e desenvolvimento, o que indica que o desenvolvimento profissional não é um objetivo para o voluntariado desta organização. De referir ainda que os respondentes referiram que o exercício do voluntariado não teve como objetivo a inclusão num grupo ou comunidade (dimensão pertença), uma vez que as variáveis relativas à inserção num grupo acolheram uma valoração média baixa entre os respondentes (“as pessoas que me são próximas querem que seja voluntário”, “os meus amigos também são voluntários” e “a maioria das pessoas da minha comunidade fazem voluntariado”).

As questões menos pontuadas a dimensão ego e reconhecimento social foram as referentes ao *status* social e à fuga de problemas através do voluntariado (“o voluntariado pode dar-me reconhecimento social” e “o voluntariado é uma boa forma de fugir dos meus próprios problemas”).

4.3. Análise fatorial das motivações para o voluntariado

De seguida, para agilizar o processo de análise dos dados, recorreu-se à análise fatorial através da análise de componentes principais, através do método varimax. Esta técnica permite a simplificação e redução dos dados, com perdas mínimas de informação. O número de respostas obtidas (65) suporta a realização da análise fatorial (Hair et al., 2005). Na realização da análise fatorial, seguiram-se os critérios sugeridos por Hair et al. (2005) para a eliminação de variáveis, nomeadamente excluíram-se as variáveis com: (i) saturação inferior a 0,30 num fator; (ii) correlação simultânea em dois fatores (saturações > 0,30 em mais do que um fator); (iii) comunalidades inferiores a 0,50; e (iv) ausência de contribuição do item para o aumento da consistência interna.

Para a extração dos dados, seguiu-se o critério de Kaiser, retendo-se as componentes principais com valores próprios superiores à unidade (Hair et al., 2005). A adoção desses procedimentos metodológicos levou à formação de três construtos: (i) aprendizagem e desenvolvimento, (ii) pertença e (iii) altruísmo, que agregam a informação de 15 variáveis individuais e são capazes de explicar 68,94% da variância total dos dados (Tabela 6).

A análise da consistência interna dos fatores foi avaliada através do Alpha de Cronbach, que indica que as três dimensões apresentam uma boa fiabilidade (Hair et al., 2005). A medida de adequação da amostragem Kaiser Meyer Olkin (KMO=0,75), e o teste de

esfericidade de Bartlett ($X^2=105$, $N=65$; $p<0,05$) suportam a adequabilidade dos dados para a realização da análise fatorial.

De seguida procedeu-se ao cálculo da média de cada componente obtida na solução fatorial (Sampieri, Collado & Lucio, 2013). Os valores médios obtidos no fator aprendizagem e desenvolvimento ($M=2,07$) demonstram a baixa importância que este motivo assume para os respondentes. A componente pertença, por sua vez, acolheu uma valoração média um pouco superior ($M= 3,79$). O fator mais valorizado pelos respondentes foi o altruísmo, que obteve um valor médio de 5,87, numa escala de 7 pontos.

Tabela 6 – Solução fatorial dos fatores motivacionais

| Fator | Peso fatorial | Comunalidades | Valores próprios | % de variância explicada | Alpha de Cronbach | Média | Desvio Padrão |
|---|---------------|---------------|------------------|--------------------------|-------------------|-------|---------------|
| Fator 1 - Aprendizagem e Desenvolvimento | | | 4,56 | 30,41 | 0,920 | 2,07 | 1,40 |
| APD8 | 0,852 | 0,733 | | | | | |
| APD9 | 0,836 | 0,744 | | | | | |
| APD4 | 0,818 | 0,765 | | | | | |
| APD6 | 0,814 | 0,761 | | | | | |
| APD2 | 0,751 | 0,810 | | | | | |
| APD7 | 0,711 | 0,586 | | | | | |
| APD1 | 0,653 | 0,544 | | | | | |
| Fator 2- Pertença | | | 3,02 | 20,16 | 0,834 | 3,79 | 1,93 |
| PER4 | 0,831 | 0,769 | | | | | |
| PER2 | 0,807 | 0,689 | | | | | |
| PER6 | 0,759 | 0,706 | | | | | |
| PER8 | 0,688 | 0,573 | | | | | |
| Fator 3- Altruísmo | | | 2,76 | 18,37 | 0,781 | 5,87 | 1,27 |
| ALT6 | 0,826 | 0,749 | | | | | |

| | | | | | | | |
|------|-------|-------|--|--|--|--|--|
| ALT4 | 0,811 | 0,685 | | | | | |
| ALT3 | 0,756 | 0,641 | | | | | |
| ALT5 | 0,745 | 0,585 | | | | | |

Fonte: Elaboração Própria (2021).

4.4. Associação entre motivações para o voluntariado e variáveis sociodemográficas

De modo a compreender em que medida as motivações para o voluntariado são condicionadas por fatores sociodemográficos e testar as hipóteses de investigação, recorreu-se a testes de inferência estatística, através do teste à média entre amostras independentes. A análise à normalidade dos dados, através dos testes de Kolmogorov-Smirnov com a correção de Lilliefors e Shapiro-Wilk, não suportam a hipótese da distribuição normal dos dados, pelo que se optou pelo uso de testes não-paramétricos, nomeadamente os testes de Kruskal Wallis e de Mann-Whitney, de modo a avaliar em que medida duas ou mais amostras independentes apresentam a mesma distribuição.

A análise de dados descritivos (Tabela 7), indica que os valores médios atribuídos pelos voluntários a diferentes fatores motivacionais são muito semelhantes entre os respondentes das diversas faixas etárias. De facto, para todos os intervalos em análise se observa que a motivação mais relevante é o altruísmo (com valores médios sempre superiores a 5) e a menos valorizada é a aprendizagem e desenvolvimento (com média inferior a 2,4 para todas as variáveis em análise). A estatística descritiva indica que não é pelo facto de os indivíduos serem mais jovens que são induzidos a praticar voluntariado como forma de melhorar a aprendizagem e desenvolvimento de novas competências. O teste de inferência estatística, nomeadamente o teste de KruskalWallis, indica que não existem diferenças estatísticas significativas entre os respondentes pertencentes a diferentes faixas etárias relativamente aos fatores motivacionais ($p\text{-value}>0,05$) (Tabela 8), pelo que se rejeita a hipótese de que a idade condiciona as motivações para a prática do voluntariado (H1).

Relativamente ao género, verifica-se igualmente que a importância atribuída a diferentes fatores motivacionais é muito próxima entre homens e mulheres. Este padrão é corroborado pelo teste não paramétrico de Mann-Whitney que indica que não existem diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos em análise ($p\text{-value}>0,05$), pelo que se

rejeita a hipótese de que o género condiciona as motivações para a prática do voluntariado (H2).

Tabela 7- Fatores motivacionais e perfil sociodemográfico dos respondentes

| | Aprendizagem | | Pertença | | Altruísmo | |
|-----------------------------------|--------------|---------------|----------|---------------|-----------|---------------|
| | Média | Desvio-Padrão | Média | Desvio-Padrão | Média | Desvio-Padrão |
| Género | | | | | | |
| Feminino | 2,14 | 1,37 | 3,91 | 1,95 | 5,93 | 1,15 |
| Masculino | 1,94 | 1,49 | 3,56 | 1,92 | 5,77 | 1,51 |
| Idade | | | | | | |
| 20-30 | 1,74 | 0,74 | 3,75 | 2,11 | 6,75 | 0,30 |
| 31-40 | 2,02 | 1,22 | 3,70 | 2,00 | 5,69 | 1,53 |
| 41-50 | 1,98 | 1,47 | 4,55 | 1,37 | 5,82 | 1,39 |
| 51-60 | 2,38 | 1,68 | 3,39 | 2,14 | 5,32 | 1,25 |
| > 60 | 2,12 | 1,52 | 4,02 | 1,93 | 6,07 | 1,12 |
| Estado civil | | | | | | |
| Casado/união estável | 1,97 | 1,37 | 4,05 | 1,93 | 5,92 | 1,32 |
| Separado/divorciado | 1,58 | 1,11 | 2,91 | 1,53 | 5,83 | 1,35 |
| Solteiro | 2,17 | 1,19 | 3,76 | 2,0 | 5,80 | 1,09 |
| Viúvo | 2,92 | 1,86 | 4,34 | 2,19 | 5,89 | 1,43 |
| Nível de escolaridade | | | | | | |
| Ensino fundamental | 2,34 | 1,60 | 4,17 | 2,03 | 6,07 | 1,15 |
| Ensino médio | 2,13 | 1,45 | 3,71 | 1,95 | 5,68 | 1,47 |
| Ensino superior | 1,66 | 1,09 | 3,47 | 1,91 | 6,13 | 1,01 |
| Ensino pós-graduado | 1,93 | 0,70 | 4,0 | 1,76 | 5,0 | 0,35 |
| Rendimento familiar mensal | | | | | | |
| Até 1 salário mínimo | 2,45 | 1,42 | 3,98 | 2,40 | 5,93 | 1,43 |
| 1 a 5 salários | 2,01 | 1,47 | 3,8 | 1,74 | 5,83 | 1,25 |

| | | | | | | |
|-------------------------|------|------|------|------|------|------|
| mínimos | | | | | | |
| 5 a 10 salários mínimos | 1,66 | 0,98 | 3,09 | 1,65 | 5,83 | 1,17 |
| > 10 salários mínimos | 1,00 | - | 6,25 | - | 7,0 | - |
| Religião | | | | | | |
| Espírita | 2,08 | 1,57 | 3,60 | 1,84 | 5,85 | 1,28 |
| Católica | 2,14 | 1,41 | 4,45 | 1,95 | 5,88 | 1,39 |
| Evangélica | 1,59 | 0,76 | 2,32 | 1,68 | 6,37 | 0,95 |
| Outras | 2,38 | 1,25 | 3,30 | 1,93 | 5,29 | 0,98 |

Fonte: Elaboração própria (2021).

A análise de dados descritivos indica ainda que os valores médios atribuídos pelos voluntários a diferentes fatores motivacionais são muito semelhantes entre respondentes casados, solteiros, separados e viúvos. De referir apenas que para indivíduos separados ou divorciados a aprendizagem assume uma expressão menos relevante para a prática do voluntariado comparativamente com os demais respondentes. Curiosamente, verifica-se que indivíduos separados ou solteiros são os que menos valorizam a dimensão pertença. Os voluntários que maior relevo dá a este fator motivacional são os viúvos ($M=4,34$). Os dados indicam que a importância atribuída ao altruísmo é bastante elevada e uniforme nos respondentes pertencentes a diferentes estados civis. O teste de inferência estatística indica, também aqui, que não existem diferenças estatísticas significativas entre os respondentes ($p\text{-value}>0,05$), pelo que se rejeita a hipótese de que o estado civil condiciona as motivações para a prática do voluntariado (H3).

Em relação ao nível de escolaridade, observa-se que para todos os indivíduos o fator motivacional preponderante é o altruísmo. De seguida observa-se a pertença (com valores médios muito próximos do ponto neutro da escala) e, por fim, a aprendizagem, com valores médios claramente situados no polo negativo da escala de 7 pontos.

Verifica-se que para indivíduos com menores níveis de formação (ensino fundamental ou médio) a aprendizagem é um pouco mais importante do que para indivíduos com formação superior, muito embora a valoração desta motivação seja muito baixa para todos os

respondentes. O altruísmo assume uma média ligeiramente inferior para voluntários com formação pós-graduada, ainda assim bastante positiva ($M=5$). A análise do teste de Kruskal-Wallis corrobora que não existem diferenças estatísticas significativas entre os respondentes ($p\text{-value}>0,05$), pelo que se rejeita a hipótese de que o nível de escolaridade condiciona as motivações para a prática do voluntariado (H4).

Tabela 8- Testes de inferência estatística

| | Aprendizagem | | Pertença | | Altruísmo | | Teste estatístico |
|---------------------|----------------------|-------|----------------------|----------|----------------------|----------|-------------------|
| | Estatística de teste | A | Estatística de teste | α | Estatística de teste | α | |
| Idade | 0,538 | 0,970 | 2,087 | 0,720 | 7,285 | 0,122 | Kruskal-Wallis |
| Género | 403,000 | 0,323 | 424,000 | 0,496 | 464,500 | 0,905 | Mann-Whitney |
| Estado civil | 6,046 | 0,109 | 3,615 | 0,306 | 0,373 | 0,946 | Kruskal-Wallis |
| Escolaridade | 1,906 | 0,592 | 1,494 | 0,684 | 2,563 | 0,464 | Kruskal-Wallis |
| Rendimento familiar | 5,527 | 0,137 | 3,071 | 0,381 | 2,140 | 0,544 | Kruskal-Wallis |
| Religião | 1,503 | 0,682 | 7,100 | 0,069 | 2,996 | 0,392 | Kruskal-Wallis |

Fonte: Elaboração própria (2021).

No que respeita ao rendimento familiar, os dados indicam que pessoas com uma condição económica menos favorável (que dispõem mensalmente no agregado familiar menos do que 5 salários mínimos nacionais) valorizam ligeiramente mais o facto de o voluntariado permitir melhorar a aprendizagem e desenvolvimento, fator que acolhe uma valoração particularmente baixa para indivíduos com formação pós-graduada ($M=1,0$). Curiosamente verifica-se que a pertença é um fator motivacional muito valorizado por indivíduos com pós-graduação ($M=6,25$), ao contrário de indivíduos com outro tipo de escolaridade, onde os valores médios tipicamente se localizam no polo negativo da escala. De referir ainda que

a dimensão altruísmo assume um peso muito significativo para todos os respondentes, muito embora um pouco mais expressivo para indivíduos com formação pós-graduada. O teste de inferência estatística (teste de Kruskal-Wallis), indica, no entanto, que não existem diferenças estatisticamente significativas ($p\text{-value}>0,05$). Desse modo, rejeita-se a hipótese de que o rendimento familiar mensal condiciona as motivações para a prática do voluntariado (H5).

Por fim, em relação à religião, os resultados indicam que os fatores mais relevantes para a prática do voluntariado são os mesmos para os respondentes de diferentes religiões, sendo que o fator preponderante é o altruísmo. A análise dos dados revela ainda que o fator aprendizagem é particularmente desvalorizado por indivíduos da igreja evangélica, para os quais a pertença assume também uma menor preponderância do que para indivíduos que manifestam outras crenças religiosas. O fator motivacional pertença acolhe a valorização mais expressiva junto dos respondentes católicos ($M=4,45$). De referir que o altruísmo observa o valor máximo junto dos respondentes da religião evangélica ($M=6,37$) e mínima nos que referiram outras religiões ($M=5,29$). Os testes estatísticos indicam que a religião não influencia de uma forma estatisticamente significativa as motivações para o voluntariado, muito embora se observe alguma relevância sobre a motivação pertença, caso se considere um nível de significância de 0,10. Para $\alpha=0,05$, a evidência disponível não permite suportar a hipótese de que a religião condiciona as motivações para a prática do voluntariado, pelo que se rejeita a hipótese H6.

5. Discussão

Com esta investigação procurou-se conhecer o perfil dos voluntários da associação VENCER.

A investigação realizada permitiu encontrar o padrão mais comum entre os indivíduos que exercem voluntariado na associação.

Em relação ao género, verifica-se que a maioria dos voluntários são do sexo feminino. O padrão encontrado é consistente com o de outros estudos, que evidenciam uma prevalência das mulheres no exercício do voluntariado (e.g. IBOPE, 2011; Souza et al., 2003, Moniz & Araújo, 2006; Nogueira-Martins et al., 2010; Selli et al., 2005). O resultado obtido poderá ser justificado pela interpretação apontada por Nogueira-Martins et al. (2010),

nomeadamente as regras de acesso à reforma que são mais benéficas no caso das mulheres e, também, em virtude das atividades envolvidas no contexto hospitalar, muito associadas à ação de cuidar, que poderão estar mais próximas do perfil feminino.

Relativamente à idade, evidenciou-se uma média de 50 anos entre os voluntários, o que está em linha com os resultados obtidos por Nogueira-Martins, Bersusa e Siqueira (2010), Souza et al. (2003) e Selli, Garrafa e Junges (2005), poderá ser interpretado em função das prioridades que os indivíduos nesta faixa etária tendem a estabelecer, nomeadamente a ênfase em experiências emocionalmente significativas em detrimento de conquistas materiais e financeiras.

Foi possível constatar que a maioria dos respondentes não possui companheiro, apesar de o estado civil mais frequente ser o de casado ou numa união estável. Os resultados obtidos são consistentes com o perfil identificado por Souza et al. (2003) e Selli et al. (2005).

Quanto ao nível de escolaridade, constatou-se que a maioria dos voluntários possui nível médio de ensino, o que vai de encontro com a pesquisa do IBOPE Inteligência/Rede Brasil Voluntários (2011) e contrasta com os resultados de Souza et al. (2003) e Selli et al. (2005), que assinalam a prevalência do ensino fundamental e superior, respetivamente. Assim, o perfil encontrado na associação Vencer está em linha com o identificado em termos do voluntariado Brasileiro, muito embora se verifique uma escolaridade inferior à observada em outros estudos desenvolvidos em contexto hospitalar.

Relativamente ao rendimento familiar mensal, os resultados obtidos demonstram que a maioria dos indivíduos pertence à classe média, com rendimentos situados entre 1 e 5 salários mínimos, o que corrobora com os estudos de Nogueira-Martins, Bersusa e Siqueira (2010) e Souza et al. (2003), que apontam para a prevalência desta faixa de rendimento entre os indivíduos que exercem voluntariado. No entanto, diferentemente desta pesquisa, o estudo de Selli, Garrafa e Junges (2005) apontou um padrão de rendimento mais elevado, com rendimento situado entre 5 e 10 salários mínimos.

Relativamente à religião, a maioria dos indivíduos considera ser da religião espírita ou católica, observando-se um forte predomínio de voluntários praticantes de religiões cristãs, o que poderá ser justificado pelo facto de os valores destas religiões incidirem sobre causas altruístas de amor ao próximo, compaixão e ajuda aos necessitados, que poderá estimular os indivíduos a ser voluntários hospitalares. Esta interpretação é consonante com Selli et al.

(2005), que defendem que as crenças professadas e as convicções religiosas têm uma relação forte com o altruísmo.

Um dos principais objetivos da investigação era conhecer os principais fatores motivacionais dos voluntários atuantes na Associação VENCER no Hospital Dr. Hélio Angotti em Uberaba.

De acordo com a análise dos resultados, observa-se que a dimensão altruísta é prevalente entre os voluntários, constatação que é evidente quer nos resultados obtidos ao nível das variáveis individuais como das componentes principais.

As questões utilizadas para avaliar as motivações puderam ser classificadas como altruístas e ideológicas, conforme apresentadas por Mascarenhas e Zambaldi (2002). Verificou-se, pois, que as pessoas procuram no exercício do trabalho voluntário uma forma de expressar o seu desejo de ajudar o próximo.

Além disso, o estudo empírico indica que as motivações para o voluntariado apresentam um caráter assistencial e humanitário, tal como citado por Silva e Feitosa (2002), que alegam que o amor ao próximo se justifica por uma convicção intensa em relação aos problemas existentes no mundo e pelo desejo de fazer algo para ajudar a solucionar. O fator motivador altruísmo, assinalado no estudo empírico, é referenciado também nas pesquisas de Souza et al. (2003), Selli, Garrafa e Jungles (2005) e da IBOPE Inteligência/Rede Brasil Voluntários (2011), para as quais a principal motivação encontrada se relaciona com o amor ao próximo e a solidariedade.

A análise dos resultados indica que a aprendizagem e desenvolvimento, assim como a pertença, são considerados de baixa importância pelos indivíduos. A evidência encontrada é diferente da de Mascarenhas e Zambaldi (2002), que sugerem a relevância de fatores que classificam como “egoístas”, tais como, motivações de crescimento pessoal relacionada com aprendizagem e motivações sociais, tais como o desejo de aumentar a rede de relacionamentos (pertença). Do mesmo modo, os resultados obtidos contrariam as conclusões de Moniz e Araújo (2006), que enfatizam o papel das recompensas relacionadas com a aprendizagem e desenvolvimento pessoal, bem como a ampliação do círculo social como resultado do exercício do voluntariado.

Ainda que Nogueira-Martins, Bersusa e Siqueira (2010) e Mascarenhas e Zambaldi (2002) admitam a coexistência de motivações egoístas na execução do trabalho voluntário, o

estudo empírico realizado confirma que a principal motivação do voluntariado é fornecida apenas pela motivação altruísta ou ideológica.

Por fim, pode-se concluir que as razões altruístas que envolvem a compaixão e o amor ao próximo são as que impulsionam os voluntários da associação VENCER a dedicar horas das suas vidas a trabalhar em prol “daqueles que mais precisam”.

Um outro objetivo da dissertação passava por analisar em que medida a importância conferida a diferentes fatores motivacionais poderia ser condicionada por questões sociodemográficas, tais como idade, sexo, estado civil, escolaridade, rendimento familiar ou religião.

Os resultados obtidos indicam que o padrão motivacional encontrado é semelhante entre os respondentes, independentemente das suas características sociodemográficas. Assim, os resultados obtidos indicam que o perfil sociodemográfico dos indivíduos não influi sobre a relevância de diferentes motivos para o exercício do voluntariado. Os resultados obtidos são semelhantes aos do estudo desenvolvido por Amorim (2015), que também não encontrou diferenças significativas entre os construtos sociodemográficos e os fatores motivacionais. De facto, na pesquisa de Amorim (2015), ego e reconhecimento social, altruísmo, pertença e aprendizagem e desenvolvimento foram confirmados como fatores motivacionais, independentemente do perfil do voluntário.

A investigação realizada indica, assim, que os voluntários são movidos exclusivamente por motivos altruístas, tais como ajudar o próximo e a compaixão pelos mais necessitados, e não possuem motivações egoístas ligadas à aprendizagem e desenvolvimento ou pertença, independentemente do sexo, faixa etária, estado civil, nível de escolaridade, condição financeira ou religião.

6. Conclusões

Os voluntários são pessoas que, de forma livre e gratuita, disponibilizam o seu tempo para a realização de determinadas atividades. No contexto hospital, o voluntariado tem sido reconhecido como importante para a humanização do setor e para o desenvolvimento de atividades que, de outro modo, não seriam possíveis em virtude do orçamento limitado com que muitas instituições hospitalares públicas se deparam. No Brasil o voluntariado, e em particular o voluntariado em contexto hospital, assume uma expressão significativa. A

associação Vencer é uma organização filantrópica, sem fins lucrativos, que pretende dar assistência a indivíduos e seus familiares que padecem de situações oncológicas, sendo o voluntariado exercido no âmbito do Hospital Dr. Hélio Angotti. Com esta investigação pretendia-se conhecer o perfil dos voluntários da associação Vencer e compreender os principais fatores motivacionais que levam estes indivíduos a exercer voluntariado. Para além disso pretendia-se avaliar em que medida as motivações para o voluntariado são condicionadas por fatores sociodemográficos.

A investigação realizada indica a prevalência do voluntariado em mulheres, com uma idade média de 50 anos, casadas, de classe média, com baixa formação escolar e praticantes das religiões espírita ou católica. Os resultados obtidos indicam que a principal motivação para o voluntariado hospitalar da instituição é o altruísmo. O amor ao próximo e a compaixão foram apontados como fatores preponderantes para exercer a atividade voluntária. Verificou-se também que, ao contrário de outros estudos, a pertença, bem como a aprendizagem e desenvolvimento não são fatores importantes na motivação para o exercício do voluntariado.

A investigação indicou ainda que os fatores motivacionais não são condicionados por fatores sociodemográficos, tais como sexo, idade, estado civil, escolaridade, condição financeira e religião. Assim, os resultados obtidos indicam que os voluntários da VENCER, independentemente do seu perfil, são movidos por causas altruístas, tais como a ajuda ao próximo e a compaixão pelos necessitados.

A investigação realizada permitiu alargar o conhecimento numa área com importantes implicações em termos de criação de valor social e de grande relevo para o bem-estar da sociedade. Os resultados obtidos poderão ter algumas implicações práticas. O conhecimento do perfil será importante para uma melhor compreensão das necessidades daqueles que praticam voluntariado e que permita o desenho de políticas adequadas para assegurar a continuidade da sua colaboração como voluntário. Para além disso, a investigação revela um forte predomínio de mulheres com uma idade superior a 50 anos, o que sugere que poderá haver um subaproveitamento do potencial de determinados segmentos da população para a prática do voluntariado, sendo, para o efeito, necessária a construção de programas de sensibilização sobre atividades de voluntariado que poderão ser relevantes para outros públicos. O conhecimento das principais motivações e a

consciência de que as motivações altruístas são transversais a todos os grupos de voluntários, independentemente das suas características sociodemográficas, será igualmente relevante para a construção de estratégias de promoção e manutenção do voluntariado.

Como em qualquer trabalho, a investigação apresenta algumas limitações. Como principais limitações apontam-se o facto de o estudo ser realizado numa associação Brasileira em concreto, pelo que as conclusões obtidas devem ser analisadas tendo em conta o contexto específico em que a investigação foi realizada, o que afeta a capacidade de generalização das conclusões obtidas. Para além disso, a pesquisa foi realizada com base no conjunto de voluntários que se encontram ativos no momento em que esta foi realizada. Noutras investigações seria pertinente alargar o estudo a um maior número de voluntários hospitalares e, também, a outras organizações do setor de saúde. Em futuros trabalhos seria igualmente pertinente estudar as razões que levam os voluntários a suspender a colaboração com as organizações, bem como quais os mecanismos mais eficazes para a retenção de voluntários. Uma outra questão a estudar seria o conhecimento dos fatores que levam indivíduos que dispõem de intenção para o voluntariado, tendo inclusivamente realizado programas de formação para o efeito, a não concretizarem a sua intenção e a não iniciarem o exercício da atividade de voluntariado. Adicionalmente seria pertinente estudar se existem diferenças nos fatores motivacionais entre estes dois grupos de pessoas.

Bibliografia

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.

Amorim, L. R. (2015). A motivação para o trabalho dos voluntários da Cruz Vermelha Portuguesa. Dissertação de Mestrado em Gestão das Organizações, Instituto Politécnico de Viana do Castelo, Portugal.

ANS (2017). Sistema de Informações de Beneficiários/ANS/MS [Em linha], Acesso em Outubro, 2019, em <http://www.ans.gov.br/perfil-do-setor/dados-gerais>

Archer, E. R. (1997). O mito da motivação. In C. Bergamini & R. Coda (Eds.). *Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e liderança*, 2ª ed. São Paulo, Atlas.

Associação VENCER (2013). Instituição: Associação VENCER [Em linha] Acedido em Março, 2019, em <http://Vencercanceruberaba.blogspot.com.br/>

Barbedo A. P. & Bandeira A. M. (2015). Voluntariado: Sua Relevância e Necessidade da Relevação Contabilística. V Congresso da OTOC, Lisboa.

Bergamini, C. (1994). Liderança: Administração do Sentido. São Paulo: Atlas.

Cavalcante, C. E. (2016). Motivação de Voluntários: Teoria e Prática. Curitiba, Appris.

Crippa, A., Isidoro, T & Feijó A. G. S. (2014). Voluntariado e Saúde, Revista da AMRIGS, 58 (3), 247-251.

Diogo, J. S. (2016). A importância do voluntário na instituição hospitalar: Uma transformação social que auxilia na qualidade de vida e bem estar do paciente. Revista Psicologia.Pt. Disponível em: www.psicologia.pt/artigos/textos/A1043

Duarte, I. G., Cavalcante, C. E., & Marques, R. R. R. (2017). Gestão de Pessoas no Terceiro Setor: Motivações dos Voluntários da Fundação Cidade Viva. Revista Organizações em Contexto, 13(25), 99-120.

Ferreira, M., Proença, T., & Proença, J. F. (2008). As motivações no trabalho voluntário. Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão, jul./set., p. 43-53.

Gil, A. C. (2008). Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo, Atlas.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). Análise Multivariada de dados (5a ed.). Bookman.

IBGE (2013). Conta-satélite de saúde 2010 – 2013. Instituto Brasileiro de geografia e Estatística. [Em linha]. Acedido em outubro, 2019, em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2013-agencia-de-noticias/releases/9619-conta-satelite-de-saude-2010-2013-em-2013-8-0-do-pib-foram-gastos-com-consumo-de-bens-e-servicos-de-saude.html>

IBOPE. (2011). Projeto Voluntariado Brasil 2011. Pesquisa Voluntariado.

Imperatori, T. K. (2012). Sociedade civil, voluntariado e direito à saúde: Uma análise sobre a Associação de Voluntários do Hospital Universitário de Brasília. Dissertação de Mestrado em Política Social, Universidade de Brasília, Brasil.

Marques, M. (2016). As motivações para o voluntariado. Estudo exploratório numa amostra de estudantes do ensino superior politécnico. Dissertação de Mestrado em Comunicação Organizacional Cidadania, Confiança e Responsabilidade Social, Instituto Politécnico de Coimbra, Portugal.

Mascarenhas, A. O., & Zambaldi, F. (2002). Motivação em programas de voluntariado empresarial: um estudo de caso. In: Encontro Nacional da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração, Salvador, Anpad.

Maslow, A.H. (1987). *Motivation and Personality*. (3rd ed.). New York, Harper & Row.

Maximiano, A. C. A. (2011). *Administração para empreendedores*. São Paulo, Pearson Prentice Hall.

Moniz, A. L., & Araújo, T. C. (2008). Voluntariado hospitalar: um estudo sobre a percepção dos profissionais de saúde. *Estudos de Psicologia*, 13(2), 149-156.

Moura, L. R. & Souza, W. J. (2007). Elementos do trabalho voluntário na pastoral da criança: características e motivos. *Revista Holos*, 23(3), 150 – 160.

Nogueira-Martins, M. C., Bersusa, A. A., & Siqueira, S. R. (2010). Humanização e Voluntariado: estudo qualitativo em hospitais públicos. *Revista Saúde Pública*, 44(5), 942-949.

ONU (2017). Organização das Nações Unidas. [em linha]Acedido em outubro, 2019, em <https://nacoesunidas.org/vagas/voluntariado/>

Quinta, M. F. F. (2016). Antecedentes da intenção de praticar voluntariado jovem: um estudo empírico em Portugal. Dissertação de Mestrado. Instituto Politécnico do Porto, Portugal.

Ramos, S. P. (2015). *Voluntariado em Organizações Hospitalares: diferentes visões de gestão*. Dissertação de Mestrado em Administração, Universidade Regional de Blumenau, Brasil.

Resende, M. S. R. (2009). Voluntariado nas organizações de terceiro setor. FGR em revista, Belo Horizonte, 3(4), 9-10.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. d. (2013). *Metodologia de pesquisa*. (D. V. Moraes, Trad.) Porto Alegre, Penso.

Selli, L., Garrafa, V., & Junges, J. R. (2005). Bioética, solidariedade crítica e voluntariado orgânico. *Revista de Saúde Pública*, 49(3), 473-8.

Silva, J. O. & Feitosa, S. (2002) *Ação Social Voluntária: Motivação e Evasão*. Cadernos CEDOPE, 13(19), 1-60.

Siqueira S.R. (2016). *Motivação para o trabalho dos voluntários que atuam em hospital público estadual de São Paulo, referência em HIV*. Tese de Doutorado em Enfermagem. São Paulo, Universidade de São Paulo, Brasil.

Sobolh, T., & Widman, S. (2011). Voluntariado, a possibilidade da esperança: cenário do trabalho voluntário no Brasil. São Paulo, Sociedade Beneficente Israelita Brasileira Hospital Albert Einstein.

Souza, C. B., Bacalhau, M. d., Moura, M. d., Volpi, J. H., Marques, S., & Rodrigues, M. R. (2003). Aspectos da motivação para o trabalho voluntário com doentes oncológicos: um estudo colaborativo entre Brasil e Portugal. *Psicologia: Saúde e Doenças*, 4(2), 267-276.

Souza, W. J. & Carvalho, V. D. (2006). Elementos do comportamento organizacional no trabalho voluntário: motivação na Pastoral da Criança à luz da teoria da expectância. In Encontro Nacional da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração, Salvador, Anpad.

Tavares, S. I. (2014). Voluntariado hospitalar: a problemática da definição de tarefas. Dissertação de Mestrado em Gestão de Serviços, Faculdade de Economia da Universidade do Porto, Portugal.

Todorov, J. C., & Moreira, M. B. (2005). O conceito de motivação na psicologia. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 7, 119-132.

Vernon, M. D. (1973). *Motivação humana*. Tradução de L. C. Lucchetti. Petrópolis: Vozes. (trabalho original publicado em 1969).

Vissak, T. (2010). Recommendations for using the case study method in international business research. *The Qualitative Report*, 15 (2), 370-388.

How to cite this article:

Bechara, F., & Bernardino, S. (2021). A motivação para o trabalho dos voluntários: O caso da Associação Vencer. *Portuguese Journal of Finance, Management and Accounting*, 7 (13), 93 - 128. Disponível em <http://u3isjournal.isvougua.pt/index.php/PJFMA>