

ESCOLA ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

ISABELLE ALVES DA SILVA

PRISCILA JAQUELINE NOGUEIRA DE BRITO

RAFAELA BEZERRA DA SILVA

FATORES MOTIVACIONAIS NO TRABALHO VOLUNTÁRIO – UM ESTUDO
SOBRE A REMUNERAÇÃO AFETIVA E SOCIAL

São Paulo

2023

ISABELLE ALVES DA SILVA

PRISCILA JAQUELINE NOGUEIRA DE BRITO

RAFAELA BEZERRA DA SILVA

**FATORES MOTIVACIONAIS NO TRABALHO VOLUNTÁRIO – UM ESTUDO
SOBRE A REMUNERAÇÃO AFETIVA E SOCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à ETEC como parte dos
requisitos para obtenção do título de Técnico
em Administração. Sob orientação da
Professora Mestra Rita de Cassia Gracetti.

Nome do coordenador

Professor Mestre Adriano Natal Gomes

São Paulo

2023

ISABELLE ALVES DA SILVA
PRISCILA JAQUELINE NOGUEIRA DE BRITO
RAFAELA BEZERRA DA SILVA

**FATORES MOTIVACIONAIS NO TRABALHO VOLUNTÁRIO – UM ESTUDO
SOBRE A REMUNERAÇÃO AFETIVA E SOCIAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
ETEC como parte dos requisitos para obtenção do
título de Técnico em Administração.

Aprovada em ____ de dezembro de /2023

Mestre Adriano Natal Gomes Prof.º Coordenador

Mestra Rita De Cassia Gracetti Prof.ª Orientadora

Mestre Tiago Wilson Ribeiro Prof.º Coorientador

Murilo Santos Garcia Prof.º Especialista

DEDICATÓRIA

Gostaríamos de dedicar este trabalho em nome das filhas da Rafaela: Vitória e Beatriz, da Priscila: Alexandre, e dos familiares de Isabelle: Matheus, Maria, Aline e Helena, dedicamos este trabalho de conclusão de curso (TCC) a todas as pessoas que nos acompanharam e apoiaram ao longo dessa jornada.

A vocês, nossos queridos filhos, agradecemos por serem nossa inspiração constante, nossa força nas horas mais desafiadoras e nossa motivação para nunca desistir. Suas presenças em nossas vidas nos enchem de alegria e nos mostram a importância de buscar conhecimento e superar obstáculos.

Agradecemos a todos os familiares e amigos que estiveram ao nosso lado, encorajando-nos, oferecendo palavras de apoio e compartilhando alegrias e desafios. Seu amor incondicional e incentivo contínuo foram fundamentais para a conclusão deste trabalho acadêmico.

Também expressamos nossa gratidão aos nossos professores e orientadores, que nos guiaram durante todo o processo de desenvolvimento deste TCC. Suas orientações, conhecimentos transmitidos e paciência foram fundamentais para o nosso aprendizado e crescimento profissional.

AGRADECIMENTOS

Aos professores do curso de Administração da Etec São Mateus que nos forneceram todas as bases necessárias para a realização deste trabalho, agradeço com profunda admiração pelo vosso profissionalismo. Meus sinceros agradecimentos a todos os meus professores, colegas e familiares que garantidamente participaram desta pesquisa. Graças ao meu orientador, este projeto não teria sido o mesmo sem sua ajuda e orientação.

Epígrafe

“A turbulência é compatível com o degrau que você ocupa”.

Rick Chesther.

RESUMO

Neste estudo, que investiga os fatores de motivação no âmbito do trabalho voluntário, com especial atenção para a análise dos elementos afetivos e sociais na remuneração, o objetivo principal é compreender como esses aspectos não financeiros da compensação afetam a motivação, satisfação e desempenho dos voluntários em contextos organizacionais. A pesquisa foi realizada em duas etapas, incluindo uma revisão da literatura e uma pesquisa de campo envolvendo voluntários ativos. Os resultados indicam que os voluntários são motivados por fatores como a satisfação pessoal, a contribuição para causas significativas, o impacto na comunidade e o crescimento pessoal. Geralmente, eles se dedicam a projetos de longa duração e preferem focar em uma única causa, especialmente quando se trata de causas humanitárias. No entanto, entre os não voluntários, a falta de conhecimento sobre organizações não governamentais e limitações de tempo representam obstáculos significativos. Para estimular a participação em causas sociais, foi identificado como crucial o aprimoramento da divulgação efetiva de projetos, uma vez que muitos voluntários desconhecem as diversas causas disponíveis.

Palavras-chave: Trabalho voluntário, motivação, remuneração afetiva, remuneração social, organizações não governamentais.

ABSTRACT

In this study that investigates motivation factors in the context of volunteer work, with special attention to the analysis of affective and social elements in remuneration, the main objective is to understand how these non-financial aspects of compensation affect the motivation, satisfaction and performance of volunteers in organizational contexts. The research was carried out in two stages, including a literature review and field research involving active volunteers. The results indicate that volunteers are motivated by factors such as personal satisfaction, contribution to significant causes, impact on the community and personal growth. Generally, they are dedicated to longterm projects and prefer to focus on a single cause, especially when it comes to humanitarian causes. However, among non-volunteers, lack of knowledge about nongovernmental organizations and time constraints represent significant obstacles. To encourage participation in social causes, improving the effective dissemination of projects was identified as crucial, since many volunteers are unaware of the various causes available.

Keywords: Voluntary work, motivation, emotional remuneration, social remuneration, non-governmental organizations.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1. Idade dos participantes.....	23
Gráfico 2. Gênero dos participantes.....	24
Gráfico 3. “Você já participou de algum tipo de trabalho voluntário”	24
Gráfico 4. “Atualmente você é voluntário em ONG ou projeto social”	24
Gráfico 5. Nível de motivação dos participantes para realizar trabalho voluntário em uma escala de 5 a 10	25
Gráfico 6. “Quais dos seguintes fatores o(a) motivam a se engajar em trabalho voluntário”.....	25
Gráfico 7. “Quanto tempo você se dedica ao trabalho voluntário por mês”.....	25
Gráfico 8. “Há quanto tempo você está envolvido(a) como voluntário(a) nesta organização”.....	26
Gráfico 9. “Quantas organizações envolvidas no trabalho voluntário você participa ativamente”.....	26
Gráfico 10. “Quais tipos de trabalho voluntário você acha mais atraentes ou significativos”.....	27
Gráfico 11. “Você prefere ser voluntário localmente ou de forma remota”	27
Gráfico 12. “Você conhece alguma ONG ou projeto social, do seu convívio social”	27
Gráfico 13. “Você considera de fácil acesso ou conhecimento os projetos sociais da sua comunidade”.....	28
Gráfico 14. “Quais barreiras ou desafios que você enfrenta quando considera o trabalho voluntário”.....	28
Gráfico 15. “Quais tipos de trabalho voluntário você acha mais atrativos ou significante”.....	28
Gráfico 16. “Há alguma preocupação financeira que o impeça de se envolver em trabalho voluntário”.....	28
Gráfico 17. “Você acredita que falta de tempo seja um obstáculo para o trabalho voluntário”.....	29
Gráfico 18. “Você se sentiria mais inclinado a participar de trabalho voluntário se houvesse oportunidades remotas disponíveis”	29

Gráfico 19. Gráfico sobre Voluntariado no Brasil Fonte: Barcelos (2022).	38
--	----

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Estudo Cenário: História do Voluntariado no Brasil	12
1.1.1 Comparativo do Voluntariado entre Brasil e E.U.A	14
1.1.2 História do Projeto Mais Amor SP	15
1.2 Delimitação do Tema	16
1.3 Delimitação do Problema	16
1.4 Justificativa	17
1.4.1 Relevância	17
1.4.2 Pertinência	17
1.4.3 Viabilidade	18
1.5 Objetivos	19
1.5.1 Objetivo Geral	19
1.5.2 Objetivos Específicos	19
1.6 Hipóteses	19
1.7 Questão Orientadora	20
2 METODOLOGIA	21
2.1 Procedimentos	21
2.1.2 Técnicas	21
2.2 Design da Pesquisa	22
2.3 Pesquisa de Campo	22
2.3.1 Coleta de Dados	23
2.3.2 Dados Participantes	23
2.3.4 Dados Não Voluntários	27
2.3.5 Resumo da Pesquisa	31
3 REVISÃO DA LITERATURA	33
3.1 Tipos De Trabalho	33

3.3 Sobre O Conceito de Voluntário	36
3.3.1 O Aspecto Empresarial dentro de uma Organização	38
3.3.2 Voluntário Corporativo	40
3.4 A Motivação	41
3.4.1 O Reconhecimento.....	42
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	44
4.1 Análise das Entrevistas	45
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
6 REFERÊNCIAS.....	47
Apêndices – ENTREVISTAS.....	49

1 INTRODUÇÃO

A motivação dos voluntários pode ser definida como um compromisso com a organização escolhida prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, que tenha objetivos culturais, educacionais, recreativos ou de assistência social.

Observa-se que o real significado da palavra “trabalho” aborda as atividades exercidas por uma pessoa. Conforme a língua portuguesa, há duas definições para as palavras labor e trabalho: a de expressar um reconhecimento social, que permaneça durante toda a vida: e o esforço físico de rotinas repetitivas, sem liberdade e incomodo inevitável.

Segundo o Dicionário Escolar da Língua Portuguesa (2015, p.523), entre as definições da palavra “trabalho”, significa a aplicação de atividade física e intelectual, esforço, tarefa, serviço, obra feita ou que está em ia de execução, fadiga, labutação, ação mecânica dos agentes naturais, luta, atividade humana aplicada a produção da riqueza, exercício de uma atividade profissional, lugar onde essa atividade é exercida, esmero, estudo ou escrito sobre algum assunto.

A relação de emprego é a prestação de trabalho que pode ou não ser contratada. Nesse sentido, as atividades podem envolver remuneração ou não, mas sempre há dois interessados, o contratado e contratante. O termo está associado na sociologia com o conceito de realidade material e relações sociais. Em outras palavras, por meio dessa função, os seres humanos são ativos na sociedade e criam um mecanismo para continuar a viver.

1.1 Estudo Cenário: História do Voluntariado no Brasil

Como discutido por Alexandre, Maria em seu artigo "História do Voluntariado no Brasil: de 1543 ao bicentenário da independência" (2022), o voluntariado no Brasil teve suas raízes na era da benemerência, um período que abrangeu desde a época da colonização até o início do século XX. Nesse contexto, a prática do voluntariado estava intimamente ligada à caridade cristã e à assistência social, refletindo os valores e ensinamentos da Igreja Católica da época.

Um marco importante desse período foi a fundação da primeira Santa Casa no Brasil, em meados do século XVI. Essa instituição, gerida pela Irmandade de Misericórdia, foi criada para prestar assistência aos necessitados, seguindo os princípios da caridade cristã. Esta foi uma das várias instituições de abrigo e assistência que

surgiram na época, muitas delas mantidas por famílias da elite e vinculadas à Igreja Católica.

No século XX, o voluntariado no Brasil passou por transformações significativas em resposta a mudanças sociais, econômicas e políticas. A chegada da Cruz Vermelha e do Escotismo no início do século proporcionou um novo impulso à ação voluntária. No entanto, à medida que o Estado assumiu um papel mais ativo na assistência social, o voluntariado passou a ser visto como complementar, em vez de um sistema paralelo de atendimento.

O período da ditadura militar, a partir de 1964, foi caracterizado por um voluntariado combativo, com organizações de defesa de direitos civis, movimentos estudantis e alas progressistas da Igreja Católica lutando contra a desigualdade e as injustiças sociais. Essa época também viu um questionamento profundo sobre o papel da sociedade na garantia dos direitos humanos, em contraposição aos atos institucionais e medidas governamentais de repressão.

No início do século XXI, o voluntariado no Brasil enfrentou novos desafios e oportunidades. Com a expansão das organizações do Terceiro Setor e a promulgação da Constituição de 1988, a sociedade civil ganhou força e capacidade de participação cidadã. Surgiu um novo voluntariado, mais crítico em relação às ações de caridade e mais disposto a colaborar com o Estado para enfrentar os desafios, especialmente a profunda desigualdade social no Brasil.

Além disso, o setor empresarial também desempenhou um papel importante, com a Responsabilidade Social Empresarial incentivando o voluntariado organizacional. Organizações como a Pastoral da Criança e a Ação da Cidadania Contra a Fome teve impactos significativos na mobilização nacional, demonstrando que todos podem se envolver na mudança social.

O voluntariado no Brasil continua a enfrentar desafios em pleno século XXI. A pandemia da COVID-19, por exemplo, exigiu que os voluntários encontrassem novas formas de apoiar aqueles sendo mais afetados pelo isolamento social. Além disso, desafios sociais ainda não previsíveis aguardam no futuro.

Entretanto, é certo que os voluntários estarão presentes, doando seu tempo, energia e talento na construção de um Brasil mais inclusivo e justo, onde todos possam desfrutar de uma vida plena.

O voluntariado no Brasil, ao longo de sua história, demonstrou resiliência e adaptabilidade diante das mudanças sociais, políticas e culturais. Desde suas origens na benemerência religiosa até o voluntariado crítico do século XXI, essa prática demonstra a capacidade da sociedade brasileira de se unir para enfrentar desafios e buscar um futuro mais justo e solidário.

1.1.1 Comparativo do Voluntariado entre Brasil e E.U.A

É possível quantificar a ajuda. Nos Estados Unidos, por exemplo, o efeito do trabalho voluntário equivale a mais de 109 milhões de trabalhadores em tempo integral. No Brasil são 12 bilhões de horas doadas por ano para causas filantrópicas. Para ter uma noção, há mais voluntários do que desempregados em 6 dos 10 maiores países do mundo. Além disso, só nos EUA é três vezes o número de pessoas empregadas em serviços financeiros ou indústrias de mineração. Seu tempo é muito valioso, embora seja variável de acordo com a função e serviço prestado, conseguimos estimar o que isso significa em valor monetário. Nos EUA, uma hora de trabalho corresponde a U\$31.80. O voluntário americano contribui com, em média, 137 horas anuais. Multiplicando esses dois parâmetros estamos falando de uma contribuição de quase U\$ 4.000,00 por ano. Em um ano, uma família estadunidense que ganha até U\$ 100.000 destinados à caridade U\$ 3.505,00.

O voluntariado pode te ajudar a encontrar um emprego. Desempregados que se voluntariam possuem 27% mais chances de conseguir um emprego em comparação aos que não o fazem. O índice é ainda maior se considerado o grau de escolaridade. Para aqueles sem ensino médio completo, a diferença está em 51%. As estatísticas são aplicadas independentemente da idade, localização, etnia ou área de atuação. Dados sobre currículos mostram que 91% dos recrutadores valorizam soft skills (características subjetivas e ligadas à personalidade do indivíduo) tanto quanto hard skills (competências relacionadas aos conhecimentos técnicos do profissional). O voluntariado é uma ótima maneira de desenvolver habilidades sociais em um ambiente do mundo real.

Cerca de 70% do trabalho voluntário é feito informalmente. Isso quer dizer que a maior parte dos trabalhos voluntários acontece fora de organizações de caridade ou negócios. É geralmente movido pelo envolvimento de pessoas em grupos religiosos, sociais ou políticos. Em países não industrializados, a diferença entre o trabalho

voluntário formal e informal é ainda maior. Tal realidade dificulta a coleta de dados e a regulamentação das organizações não governamentais. No Brasil, menos da metade dos voluntários ativos têm conhecimento sobre a lei do serviço voluntário e apenas 18% diz ter assinado o termo de adesão ao serviço. Isso aponta o vasto campo de trabalho para organizações, inclusive online: 84% dos voluntários desconhecem as plataformas e sites de promoção ao voluntariado.

As ONGs também precisam prestar contas. Muito embora com características diferentes das empresas que visam o lucro, a apresentação dos dados financeiros também é obrigatória para as ONGs (prevista na Lei 6.404/76) sendo um processo importante para demonstração do uso e destino de doações, além da garantia de idoneidade.

1.1.2 História do Projeto Mais Amor SP

Em 2020, um grupo de amigos, já líderes em outras ONGs, se uniu para fundar um novo projeto visando melhorar processos e se dedicar à sua missão. Sua primeira ação piloto ocorreu em 5 de outubro de 2020, com 18 voluntários comprometidos em fornecer amor, valores, educação e amizade, além de ajudar a resgatar vidas e esperanças.

O projeto cresceu rapidamente, expandindo suas ações para atender crianças e adultos, alcançando 41 participantes na próxima ação. Apesar dos desafios da pandemia, a iniciativa ganhou força e conseguiu envolver uma média de 130 voluntários em suas ações.

O impacto do projeto também cresceu significativamente, passando de 1 comunidade e 1 rota de rua para atender 7 comunidades e 5 rotas de rua. Além disso, o projeto se expandiu para outras áreas, como Santo André, inspirando iniciativas semelhantes em Manaus. No ano de 2021, impactaram mais de 121 mil pessoas, atendendo aproximadamente 6.100 crianças e fornecendo alimentos e assistência a muitos necessitados.

As ações do projeto são realizadas semanalmente às quintas em São Paulo e às sextas no ABC, atendendo mais de 8 comunidades e 7 pontos nas ruas da cidade. Eles distribuem lanches, kits de higiene, ração para animais, roupas, agasalhos, sapatos e cobertores. Além das ações periódicas, o projeto também realiza ações

especiais aos finais de semana em comunidades carentes, oferecendo atividades para cerca de 400 crianças, incluindo oficinas, brincadeiras educativas e alimentação.

Por fim, o projeto também se envolve em ações emergenciais esporádicas, como doações de cestas básicas, leite, fraldas e doação de sangue, visando atender a sociedade, especialmente em locais com pessoas em situações vulneráveis.

1.2 Delimitação do Tema

Em se tratando de projetos sociais, um dos grandes desafios atuais é proporcionar um ambiente motivador e agradável para os voluntários, pois é uma tendência natural das pessoas buscarem ações que realmente despertem seu interesse.

Nesse sentido, o local de trabalho deve imprimir condições favoráveis, o que resultará na otimização da potencialidade dos voluntários, gerando maior realização pessoal pelo serviço prestado e; conseqüentemente, aumento de satisfação de seus usuários.

Logo, no presente estudo sobre o “Projeto Mais Amor SP”, destacamos alguns fatores que influenciam no comportamento humano naquele ambiente.

1.3 Delimitação do Problema

Ao longo desse estudo surge um problema fundamental: A falta de motivação dos voluntários em projetos sociais.

Embora o voluntário tenha desempenhado um papel importante em várias fases da história brasileira, o estudo não detalha como a motivação contínua dos voluntários é mantida. São mencionados desafios culturais e até mesmo a pandemia da SARS-CoV-2¹, também é abordado as mudanças sociais e políticas, mas não explora as estratégias e abordagens que as organizações em geral adotam para manter o interesse e a motivação dos voluntários. A questão é como garantir que os voluntários permaneçam comprometidos e ativos em suas atividades.

Portanto, a delimitação do problema consiste em entender como as organizações de voluntariado no Brasil podem sustentar a motivação dos voluntários diante de desafios como exemplo já citado da pandemia e questões sociais. Isso

¹ COVID-19(do inglês: coronavírus disease 2019, em português: doença por coronavírus 2019) é uma doença infecciosa causada pelo coronavírus da síndrome respiratória aguda grave 2.

requer uma análise de estratégias de engajamento para manter os voluntários comprometidos.

1.4 Justificativa

1.4.1 Relevância

A importância de se estudar esse tema é que ele tem grande relevância em nossa atualidade pelo fato que ocorreu a pandemia no ano de 2020 em que a Covid19 gerou grande impacto social, abalando negativamente de forma global.

Diante do contexto que vivenciamos até o momento, marcado pelas consequências da pandemia de Covid-19, tornou-se evidente a importância crucial dos projetos sociais. Estes desempenham um papel fundamental na garantia dos direitos individuais e coletivos, integrando-se a um processo educativo cuidadosamente planejado e orientado por princípios éticos. Tais iniciativas visam promover o desenvolvimento humano e social, buscando a equidade de oportunidades e a valorização da vida.

Conforme ressaltado em seu site RIBEIRO, Thamires (2020), é relevante destacar que, durante a pandemia, um grande desafio enfrentado na implementação desses projetos foi a necessidade de se adaptar às medidas de isolamento, especialmente em regiões caracterizadas por maior vulnerabilidade social. Isso levanta questões interligadas à "Crise do Cuidado", que merecem nossa reflexão e ação.

No entanto, embora esse tema seja muito relevante em nosso cenário atual conforme apresentado por Sampaio (2004) o presente estudo faz a referência ao maior conhecimento sobre a cultura organizacional do terceiro setor, sendo necessário antes de recomendar o uso de técnicas de gestão derivadas do ambiente empresarial. Incluindo, preocupações relacionadas à eficiência, eficácia e efetividade, bem como as idealizações que os membros do movimento têm sobre o papel da organização e seu próprio papel dentro dela.

1.4.2 Pertinência

Compreender a motivação ajuda a entender o que essas pessoas buscam por meio de suas atividades e permite que os gestores de organizações voluntárias atendam a essas necessidades. No contexto do Projeto Mais Amor SP pode desempenhar um papel crucial na otimização do gerenciamento de voluntários. Ao

entender as motivações individuais, os coordenadores do projeto podem melhorar a alocação de tarefas, oferecer oportunidades de desenvolvimento alinhadas com as aspirações dos voluntários e criar estratégias para manter o engajamento a longo prazo. Essa compreensão também pode orientar a comunicação e o incentivo, promovendo uma atmosfera de respeito mútuo e realização pessoal.

Atualmente, é evidente que a tese realizada acrescenta relevância ao curso técnico em Administração por meio dos seguintes aspectos:

A estratégia de planejamento desempenha um papel crucial no êxito de qualquer organização, visando a manter os voluntários engajados e produtivos. Isso, por sua vez, demanda uma compreensão aprofundada das motivações dos voluntários. Além disso, a estrutura organizacional é vital para otimizar a alocação de tarefas e fomentar um ambiente propício ao engajamento de longo prazo.

Foi conduzida uma pesquisa de campo, que consiste na coleta de dados diretamente no ambiente de atuação, junto aos voluntários do Projeto Mais Amor SP. Esta pesquisa teve como objetivo compreender as motivações que impulsionam essas pessoas a se envolverem em tais atividades e, ao mesmo tempo, identificar os obstáculos que podem ser enfrentados por aqueles que não participam de atividades voluntárias. Entrevistas foram realizadas com os participantes do projeto, selecionando voluntários que representam uma diversidade de experiências, funções e históricos.

1.4.3 Viabilidade

A pesquisa sobre a compreensão da motivação e seu impacto nas organizações voluntárias, exemplificada no Projeto Mais Amor SP, destaca sua viabilidade e relevância para estudantes de administração. A habilidade de administrar eficazmente recursos humanos é crucial em qualquer organização, incluindo as voluntárias, onde compreender as motivações dos voluntários é essencial para otimizar seu engajamento e produtividade. Isso se traduz em uma alocação mais eficiente de tarefas, o desenvolvimento de estratégias de engajamento a longo prazo e uma comunicação eficaz.

Além disso, a utilização de pesquisa de campo e entrevistas como métodos práticos de coleta de dados enriquece a experiência de aprendizado, fornecendo uma

aplicação tangível dos conceitos de administração em organizações do mundo real, tornando o tema altamente viável e valioso para estudantes de administração.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste estudo é realizar uma análise abrangente da remuneração afetiva e social, investigando como esses componentes não monetários da compensação impactam a motivação, satisfação e desempenho dos voluntários em contextos organizacionais.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Compreender como a remuneração afetiva, relacionada ao reconhecimento, valorização e apoio emocional por parte da empresa, e a remuneração social, vinculada às interações sociais, pertencimento e senso de propósito, influenciam o comprometimento dos voluntários e seu engajamento no trabalho.
- Identificar as implicações da remuneração afetiva e social nas organizações, contribuindo para o desenvolvimento de estratégias de gestão de pessoas mais eficazes e uma compreensão mais aprofundada das relações entre remuneração e desempenho.

1.6 Hipóteses

Com base nas pesquisas desse presente estudo, a eficiência na divulgação de projetos sociais e a conscientização sobre causas humanitárias desempenham um papel crucial no estímulo ao envolvimento de voluntários e não voluntários em atividades de voluntariado, com a possibilidade de impactar positivamente a participação e o comprometimento com essas ações.

O aumento do envolvimento em ações voluntárias pode ser alcançado por meio da implementação de estratégias de comunicação eficazes, por meio de opções como: redes sociais, website, mídias tradicionais, eventos, e-mail marketing, parcerias, voluntários, vídeos, transmissões ao vivo e palestras. A seleção deve ser personalizada para atender às necessidades do projeto e ao público-alvo, garantindo resultados eficazes com oferta de oportunidades flexíveis de participação e da criação

de um ambiente que valorize e impacte positivamente os voluntários, abordando assim as principais motivações e barreiras identificadas na pesquisa.

Neste Trabalho de Conclusão de Curso, podemos explorar maneiras eficazes de comunicação para Organizações Não Governamentais (ONGs) e iniciativas sociais, enquanto também avalia o impacto do conhecimento sobre causas humanitárias no engajamento de voluntários e não voluntários.

1.7 Questão Orientadora

Como a remuneração social, centrada no reconhecimento e valorização em detrimento da compensação financeira, influencia o engajamento e a motivação dos voluntários?

2 METODOLOGIA

O presente estudo foi desenvolvido mediante pesquisa realizada em duas etapas: uma revisão da literatura, analisando estudo e artigos acadêmicos relevantes, seguida de uma pesquisa de campo com participantes ativos em trabalhos voluntários. O estudo de campo constitui o modelo clássico de investigação no campo da Antropologia, onde se originou. Atualmente, no entanto, sua utilização se dá em muitos outros domínios, como no da Sociologia, da Educação, da Saúde Pública e da Administração.

Tipicamente, o estudo de campo focaliza uma comunidade, que não é necessariamente geográfica, já que pode ser uma comunidade de trabalho, de estudo, de lazer ou voltada para qualquer outra atividade humana. Basicamente, a pesquisa é desenvolvida por meio da observação direta das atividades do grupo estudado e de entrevistas com informantes para captar suas explicações e interpretações do que ocorre no grupo. Esses procedimentos são geralmente conjugados com muitos outros, tais como a análise de documentos, filmagem e fotografias.

2.1 Procedimentos

Os procedimentos com a revisão da literatura foram identificação e seleção de fontes acadêmicas, estudos e artigos relevantes ao tópico.

Os procedimentos com as entrevistas semiestruturadas foram seleção de participantes representativos do contexto da pesquisa, elaboração de um roteiro de entrevistas, abordando questões específicas ao tópico. Realização das entrevistas com os participantes para coleta de dados qualitativos. Transcrição e análise dos dados obtidos a fim de identificar padrões, tendências e insights relevantes.

A integração dos dados ocorreu com a triangulação dos dados obtidos das pesquisas bibliográficas e de campo esta metodologia proporciona uma visão clara e fundamentada do tema de pesquisa.

2.1.2 Técnicas

As técnicas usadas no presente estudo foram revisão da literatura e entrevistas semiestruturadas com voluntários do Projeto Mais Amor SP e participantes que não fazem parte do terceiro setor como voluntário.

2.2 Design da Pesquisa

Levando em consideração a Lei brasileira n.º 9.608/98, a ONU (2023), entendemos o conceito de voluntário, seu trabalho e sua importância para a sociedade.

Nas teorias e conceitos relacionados à motivação para o voluntário apresentado pelos autores, como os estudos de Silva (2017), Latham e Pinder (2005), Tamayo e Paschoal (2005), Cnaan & Cascio (1998)., Mesch et al. (1998), Pearce (1983), Liao-Troth (2001), Bussell e Forbes (2002), Unger (1991), e Cnaan e Goldberg-Glen (1991) (Apud Cavalcante, 2007), com base nesses estudos foram identificadas as motivações para o trabalho voluntário. As categorias são: motivação altruísta, afetiva, amistosa, ajustada e calculada, conforme sugerido por Souza et al. (2006).

Em relação ao reconhecimento não voluntário, são considerados os pontos indicados pelo autor, Dhome (2001). Que descreve como o reconhecimento desempenha um papel fundamental na motivação dos voluntários.

A metodologia envolverá a triangulação de dados, conectando as definições conceituais de voluntariado, motivações e reconhecimento com as informações coletadas na pesquisa de campo com voluntários ativos no Projeto Mais Amor SP. Essa triangulação permitirá uma análise mais abrangente e contextualizada. Será realizada uma pesquisa de campo com voluntários do Projeto Mais Amor SP para compreender suas motivações e percepções sobre o reconhecimento. Entrevistas semiestruturadas serão fornecidas para coleta de dados qualitativos que complementarão as informações da revisão conceitual.

Os dados obtidos na pesquisa de campo serão analisados qualitativamente para identificar padrões, tendências e insights relacionados às motivações e ao reconhecimento dos voluntários. Essa análise será fundamentada nas teorias apresentadas anteriormente pelos autores.

As descobertas da pesquisa de campo serão discutidas à luz dos conceitos e teorias apresentadas anteriormente pelos autores. As partes principais destacam a importância das motivações e o reconhecimento no contexto do voluntariado no Brasil e sua relevância para as organizações sem fins lucrativos e entidades públicas.

2.3 Pesquisa de Campo

A segunda etapa da pesquisa envolveu a coleta de dados primários por meio de pesquisas com pessoas que participam de trabalhos voluntários e pessoas que não

fazem parte do terceiro setor. Este método permitiu uma compreensão mais aprofundada das motivações individuais.

2.3.1 Coleta de Dados

Os participantes foram convidados a preencher o questionário *online*, garantindo a confidencialidade e o anonimato das respostas. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com alguns participantes para aprofundar as informações coletadas.

2.3.2 Dados Participantes

Os gráficos 1 e 2 mostram informações sobre quem participou da pesquisa, como a idade e o gênero. Enquanto isso, os gráficos 3 e 4 revelam como as pessoas responderam a duas perguntas: "Você já fez trabalho voluntário antes?" e "Atualmente, você faz voluntariado em uma ONG ou projeto social?". Esses gráficos nos ajudam a entender quem são os participantes e se eles estão envolvidos em trabalhos voluntários.

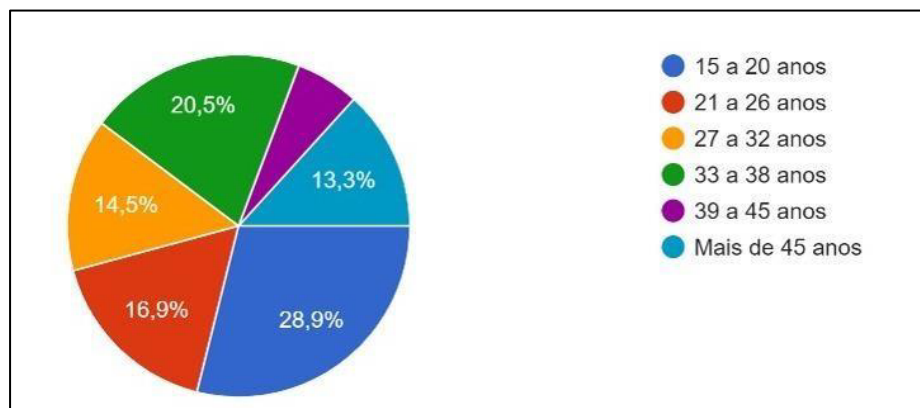


Gráfico 1. Idade dos participantes

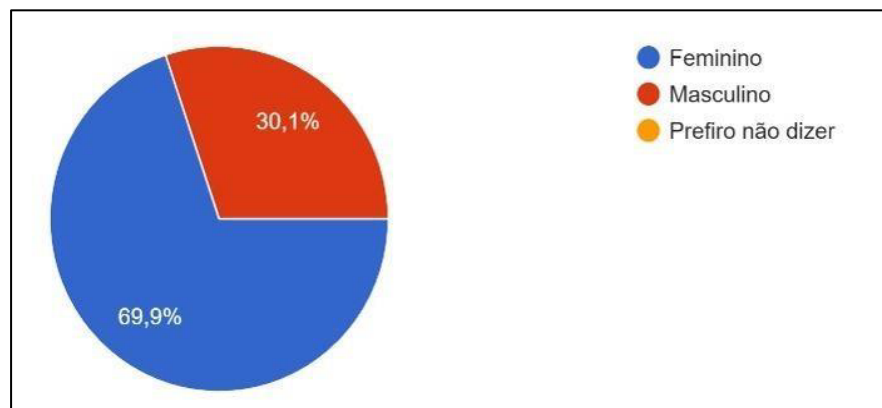


Gráfico 2. Gênero dos participantes

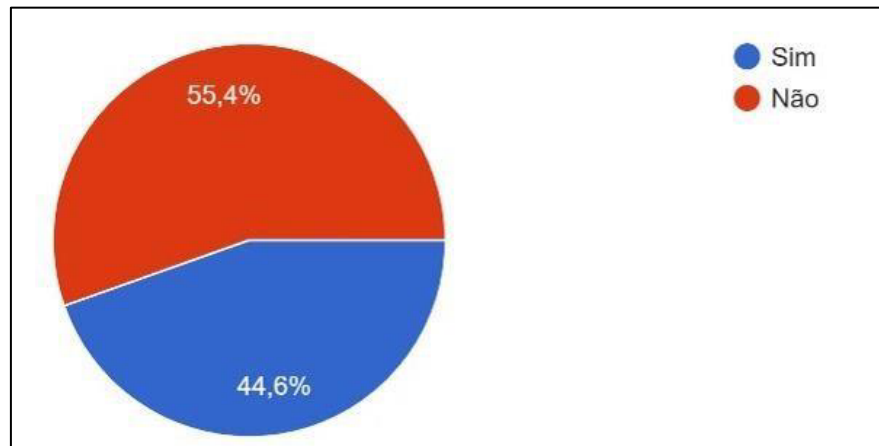


Gráfico 3. "Você já participou de algum tipo de trabalho voluntário"

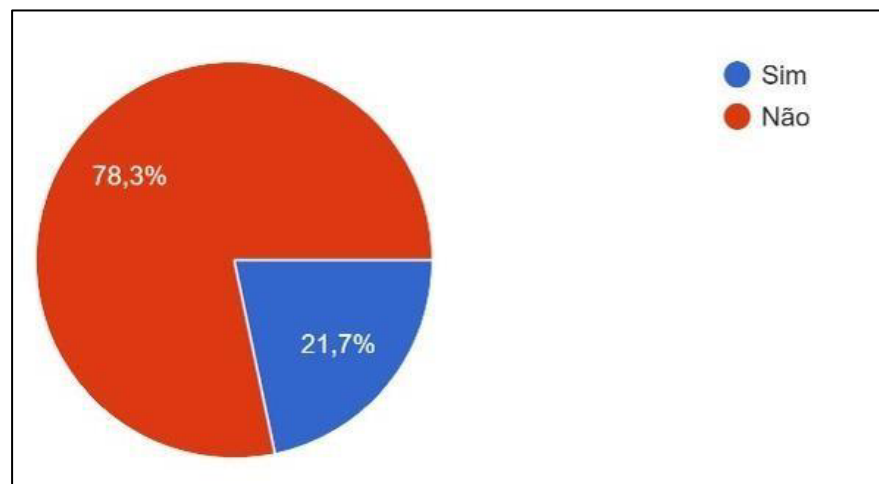


Gráfico 4. "Atualmente você é voluntário em ONG ou projeto social"

2.3.3 Dados Voluntários

O gráfico 5 apresenta informações sobre o nível de motivação dos participantes para realizar trabalho voluntário, avaliado em uma escala de 5 a 10.

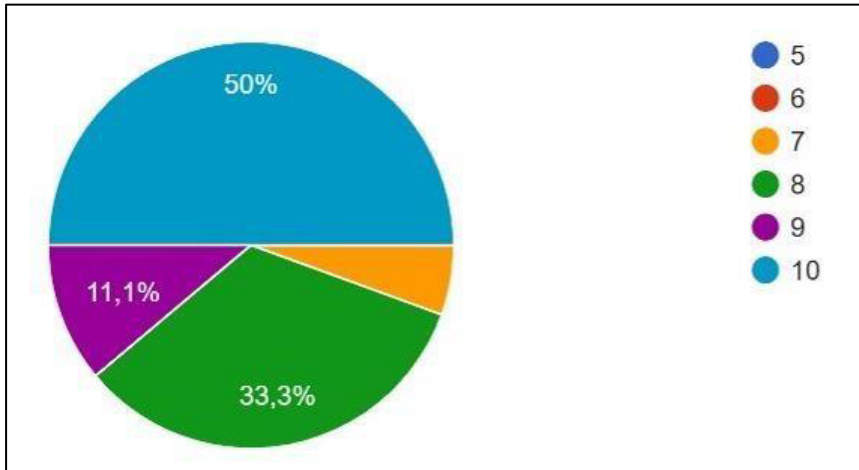


Gráfico 5. Nível de motivação dos participantes para realizar trabalho voluntário em uma escala de 5 a 10

Já o gráfico 6 traz informações das respostas à pergunta: “Quais dos seguintes fatores o(a) motivam a se engajar em trabalho voluntário?” (Os voluntários podem selecionar várias opções).

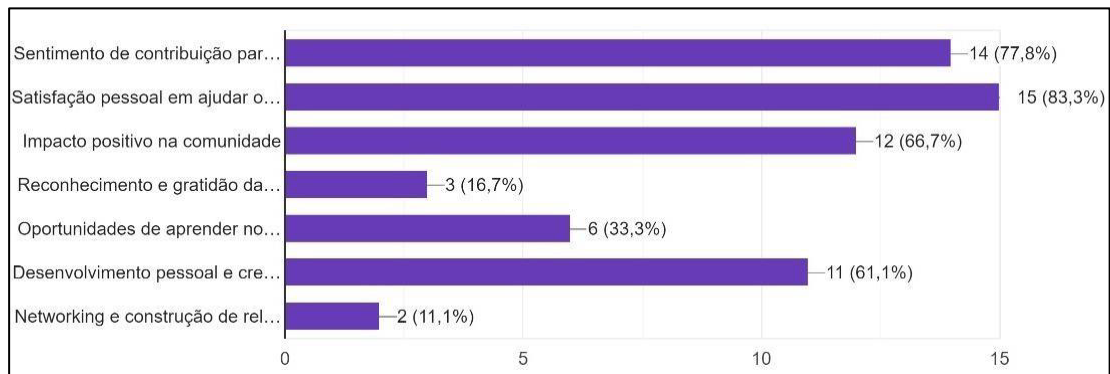


Gráfico 6. “Quais dos seguintes fatores o(a) motivam a se engajar em trabalho voluntário”

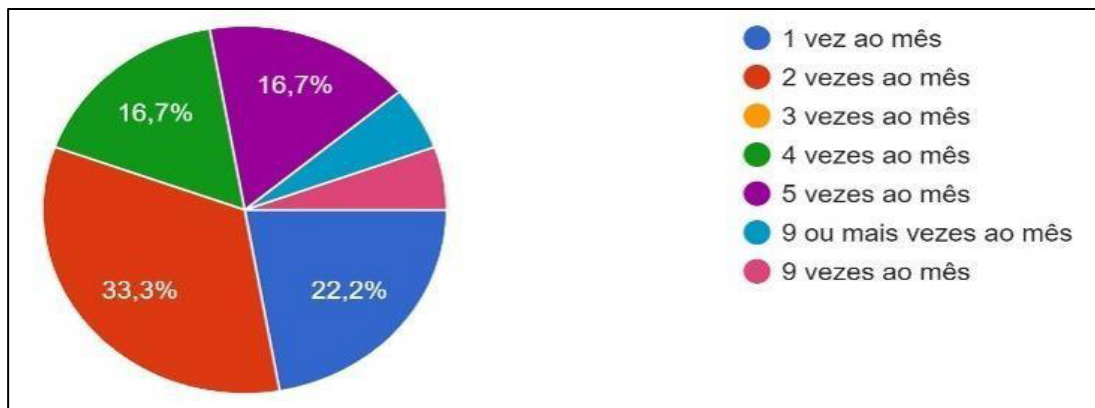


Gráfico 7. “Quanto tempo você se dedica ao trabalho voluntário por mês”

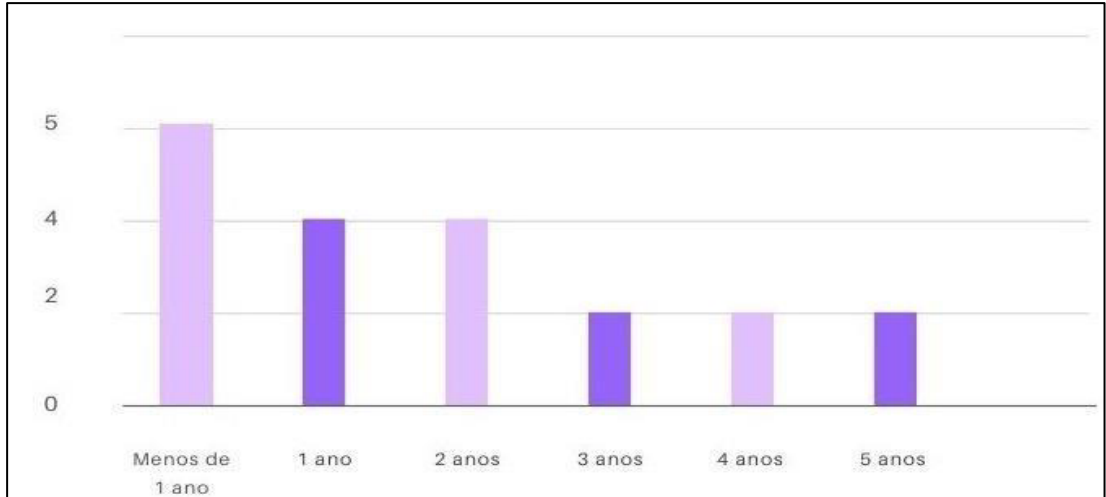


Gráfico 8. “Há quanto tempo você está envolvido(a) como voluntário(a) nesta organização”

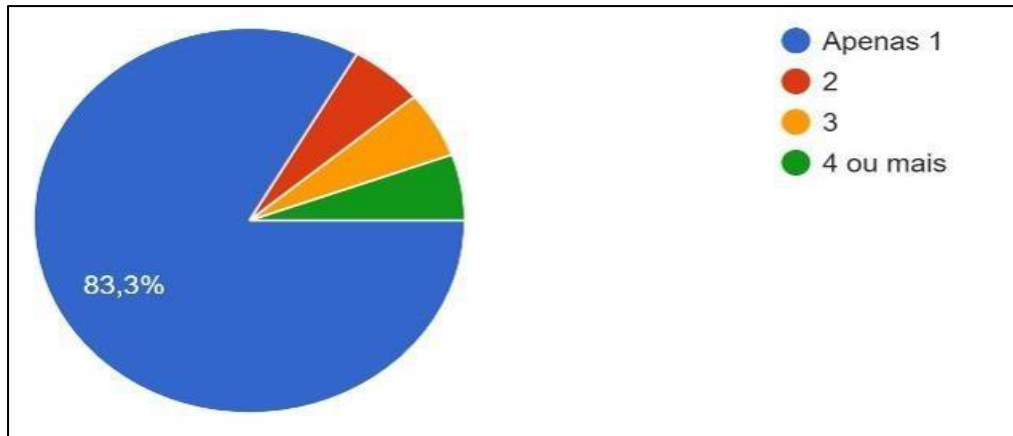


Gráfico 9. “Quantas organizações envolvidas no trabalho voluntário você participa ativamente”

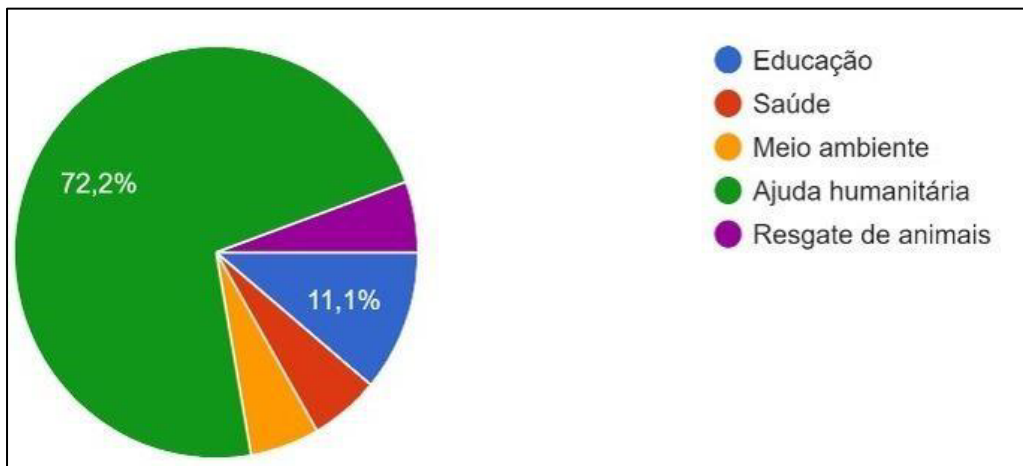


Gráfico 10. “Quais tipos de trabalho voluntário você acha mais atraentes ou significativos”



Gráfico 11. “Você prefere ser voluntário localmente ou de forma remota”

2.3.4 Dados Não Voluntários

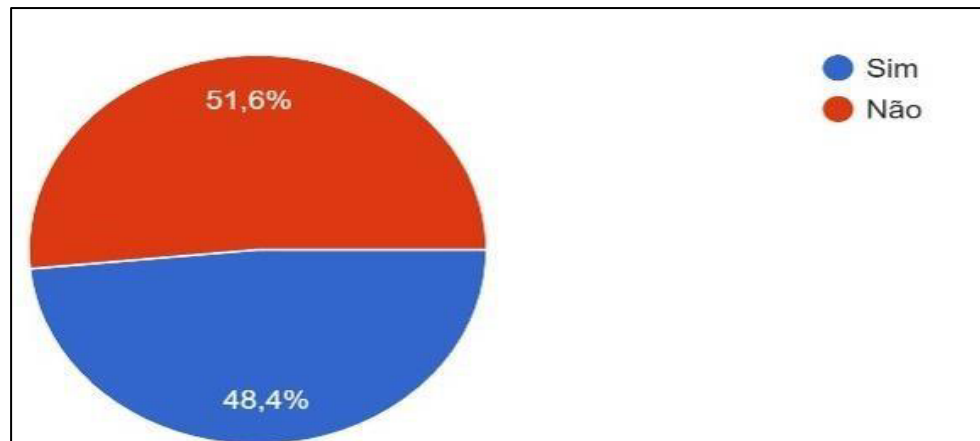


Gráfico 12. “Você conhece alguma ONG ou projeto social, do seu convívio social”

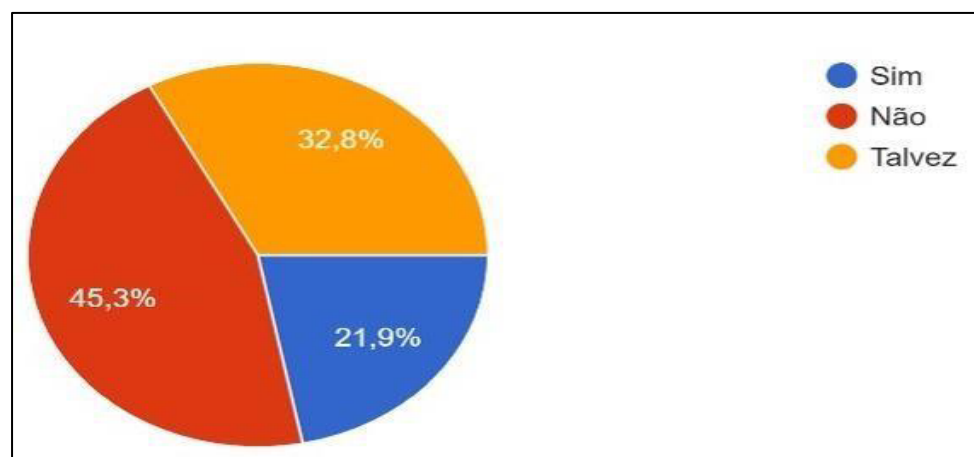


Gráfico 13. “Você considera de fácil acesso ou conhecimento os projetos sociais da sua comunidade”

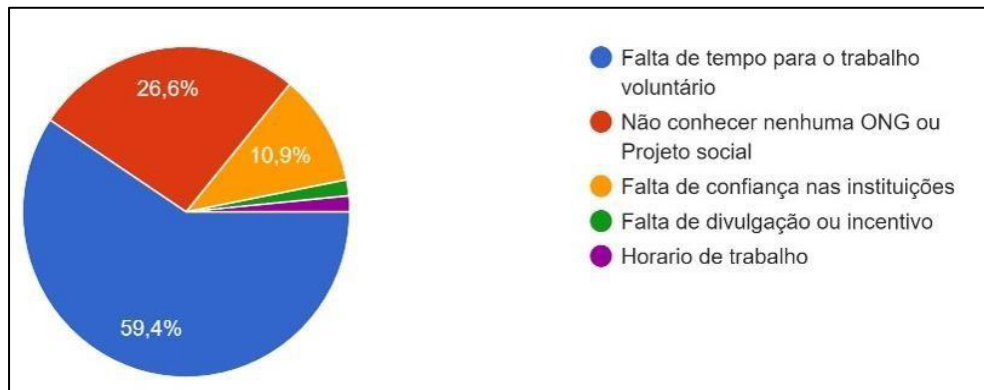


Gráfico 14. “Quais barreiras ou desafios que você enfrenta quando considera o trabalho voluntário”

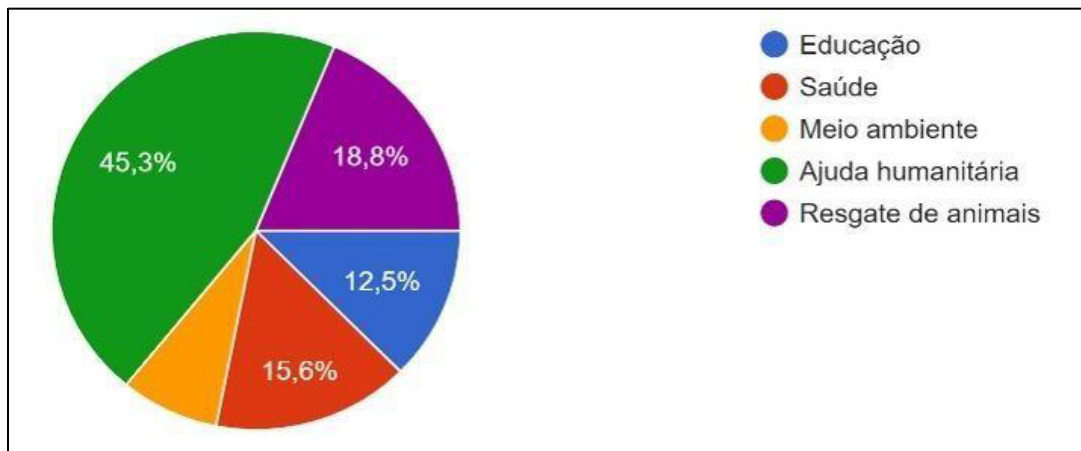


Gráfico 15. “Quais tipos de trabalho voluntário você acha mais atrativos ou significante”

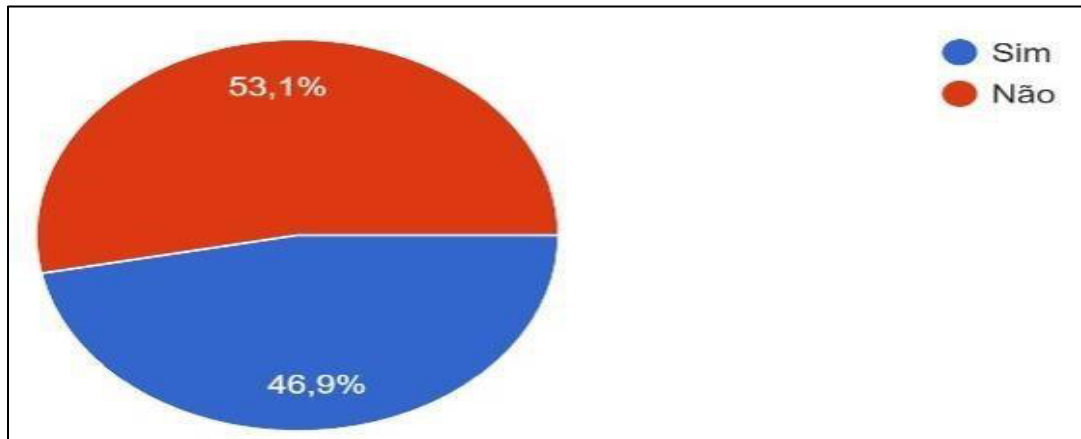


Gráfico 16. “Há alguma preocupação financeira que o impeça de se envolver em trabalho voluntário”

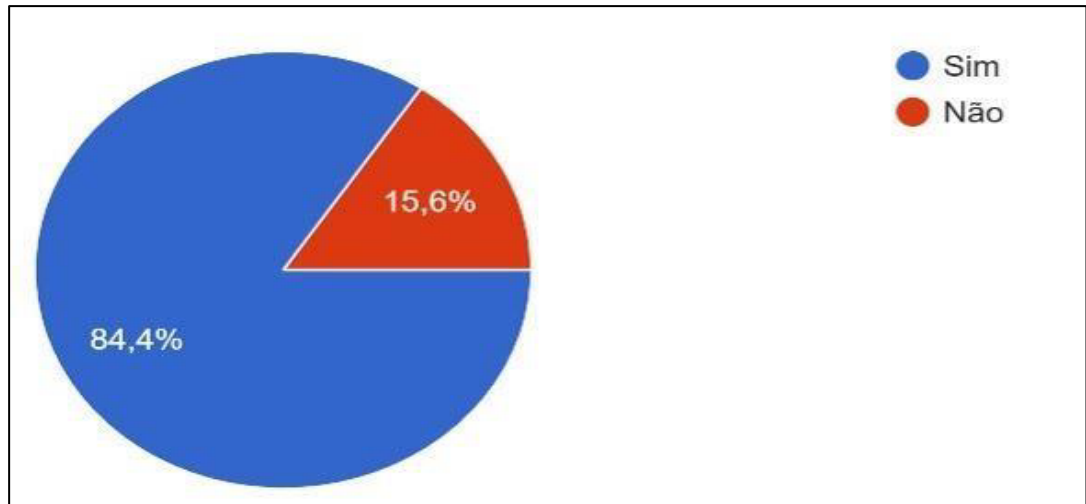


Gráfico 17. “Você acredita que falta de tempo seja um obstáculo para o trabalho voluntário”

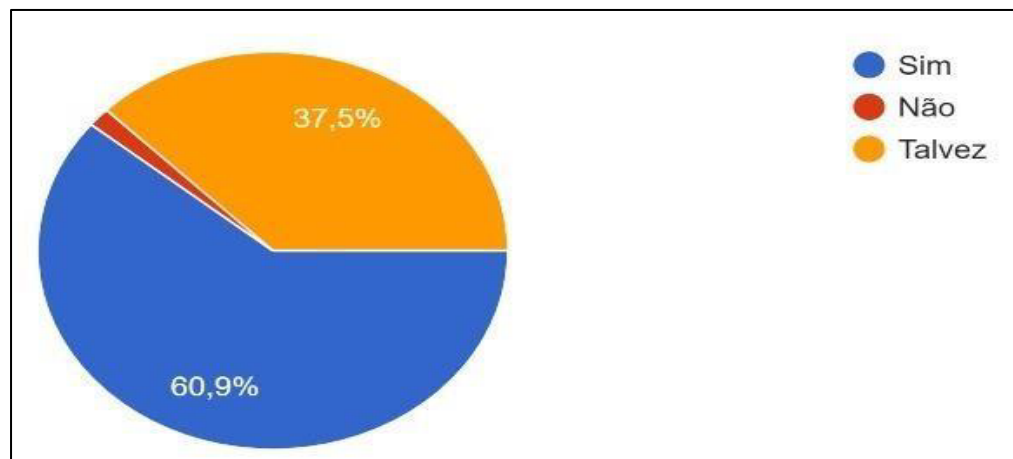


Gráfico 18. “Você se sentiria mais inclinado a participar de trabalho voluntário se houvesse oportunidades remotas disponíveis”

O que você acha que as organizações que promovem trabalho voluntário poderiam fazer para encorajar mais pessoas a se envolverem? 35 respostas.

Resposta 1: Sim

Resposta 2: Ações de divulgação e conscientização, que façam as pessoas criarem empatia e vontade de se voluntariar.

Resposta 3: Acredito que a existência dessas organizações é de extrema importância, pois proporcionam um bem-estar social inigualável, muitas vezes preenchendo lacunas onde o estado não consegue intervir.

Resposta 4: Campanhas e engajamentos

Resposta 5: Mais divulgação dos projetos.

Resposta 6: acolher mais pessoas para o projeto

Resposta 7: Ter mais divulgação e propaganda

Resposta 8: mais divulgação

Resposta 9: Bom

Resposta 10: Divulgar

Resposta 11: são um grupo de pessoas realmente humanas que pensam no bem-estar do próximo e procuram sempre estar ajudando os mais necessitados.

Resposta 12: Acho uma boa oportunidade de dividir o que às vezes sobra, ajudar o próximo é comungar compartilhando a benção que Deus nos dá.

Resposta 13: Investir em promoções em redes sociais, visitas em escolas e universidades, etc.

Resposta 14: Muito interessante, porém o alcance é pequeno devido ao pouco investimento em divulgação ou projetos atraentes/rentável.

Resposta 15: campanhas de conscientização, parcerias com empresas e escolas e oferecer treinamentos e oportunidades.

Resposta 16: levar conhecimento e passar segurança para pessoa Resposta

17: Ter mais divulgação sobre o trabalho.

Resposta 18: Ter mais divulgações

Resposta 19: Mais divulgação

Resposta 20: Palestras

Resposta 21: Divulgar mais seus projetos

Resposta 22: Divulgar mais

Resposta 23: Palestra sobre O trabalho voluntário oferecido Resposta

24: Fazer mais divulgação sobre esse trabalho.

Resposta 25: MAIS DISPONIBILIDADE DE HORÁRIO

Resposta 26: Divulgar mais

Resposta 27: Sim, pois quanto mais contribuintes estiverem juntos nesses projetos, muito maior será a ajuda de todos para ter uma qualidade de vida melhor e principalmente na parte de compartilhamento dos conteúdos, trazendo mais e mais contatos.

Resposta 28: Fazendo campanha

Resposta 29: Uma boa organização e um bom trabalho em equipe e mostrar coisas interessantes para as pessoas sentirem mais à vontade e interessados para participar

Resposta 30: Ter diversas opções de ajuda e horários diversificados Resposta 31: A confiança e humildade.

Resposta 32: Na realidade muitas instituições, fazem trabalhos voluntários apenas em datas comemorativas, fazem campanha em datas especiais. Mas devemos ficar atentos, porque quem não tem casa, para morar, elas precisam de ajuda o ano inteiro. E dar esse auxílio aos necessitados é essencial. As organizações deveriam fazer mais publicidades e arrecadações de alimentação, produtos de higiene pessoal, procurar ajudar na área da saúde, tendo campanha da boa visão, odontologia, pois que mora na rua, mal consegue passar em um posto de saúde, para fazer exames.

Resposta 33: Serem mais chamativas

Resposta 34: Acredito que uma boa divulgação.

Resposta 35: Tentaria uma divulgação maior, para buscarmos um projeto que consiga colocar no dia a dia, muitas vezes não consigo ir em um horário, mas tem outro projeto que atende em outro, para podermos ajudarmos.

2.3.5 Resumo da Pesquisa

Com base em nossas pesquisas, observamos que os voluntários são impulsionados por diversas motivações, incluindo a satisfação pessoal derivada do ato de ajuda, a sensação de contribuição para uma causa de grande importância, o positivo que têm na comunidade e o crescimento pessoal que experimentamos. No que diz respeito ao tempo dedicado, nossos estudos indicam que os voluntários se dedicam com frequência a seus compromissos, com a maioria deles participando de projetos há mais de um ano. Também é notável que a maioria dos voluntários opta por se envolver em apenas um projeto por vez, sendo as causas humanitárias as mais atraentes, especialmente quando o envolvimento é presencial, o que promove um maior engajamento.

No caso dos não voluntários, constatamos que muitos deles não têm conhecimento sobre organizações não governamentais (ONGs) e projetos sociais. Além disso, a falta de tempo é uma barreira significativa para a participação. É interessante destacar que, entre os não voluntários, a ajuda humanitária também é uma causa mais atrativa, e a maioria deles estaria disposta a se envolver em atividades voluntárias remotamente.

Quando questionados sobre o que as organizações poderiam fazer para estimular o envolvimento em causas sociais, a resposta mais comum foi a necessidade de uma divulgação mais eficiente dos projetos, uma vez que a maioria dos voluntários não tem conhecimento sobre as causas existentes.

3 REVISÃO DA LITERATURA

No presente estudo, será abordado a evolução do voluntariado no Brasil ao longo de sua história. Inicia-se com suas raízes na era da benemerência, estreitamente ligadas à prática da caridade cristã e à assistência social associada à Igreja Católica. Destacamos marcos notáveis, como a primeira fundação da Santa Casa no século XVI. Em seguida, exploramos as transformações significativas que ocorreram no século XX, com ênfase no impacto da chegada da Cruz Vermelha e do Escotismo.

Além disso, examinou-se o voluntariado durante o período da ditadura militar, caracterizado por um ativismo combativo em prol dos direitos civis e da justiça social. Na virada do século XXI, com a expansão das organizações do Terceiro Setor e a promulgação da Constituição de 1988, observamos que os voluntários adquiriram uma perspectiva mais crítica, colaborando com o Estado para enfrentar questões relacionadas à desigualdade.

Dentro desse contexto, também se observou o papel crucial desempenhado pelo setor empresarial por meio da Responsabilidade Social Empresarial. Além disso, exploramos os desafios contemporâneos, incluindo a resposta ao isolamento social durante a pandemia de COVID-19.

No âmbito da motivação dos voluntários, apresentaram-se diferentes teorias relevantes para o tema e delineamos uma compreensão das diversas motivações que impulsionaram os voluntários em suas atividades. Por fim, destacou-se a importância do reconhecimento como uma estratégia essencial para motivar os voluntários a continuarem dedicando seu tempo e esforço às causas nobres.

Em resumo, este estudo fornece uma visão abrangente da história e das dinâmicas do voluntariado no Brasil, realçando sua notável capacidade de adaptação e resiliência ao longo do tempo.

3.1 Tipos De Trabalho

Os tipos de relação de trabalho são divididos em 7 categorias ou modalidades de atuação profissional.

- Estágio Profissional:** É um trabalho supervisionado que visa preparar as pessoas para o mercado de trabalho. Os estagiários devem estar matriculados em uma instituição de ensino e são pagos por meio de uma bolsa de estudos.

- Trabalho Eventual: É uma atividade específica que atende a uma necessidade temporária sem estabelecer vínculo empregatício. Um exemplo disso seria um garçom ou recepcionista contratado para um determinado evento. Não há dependências ou benefícios CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) para esse tipo de trabalho.

- Trabalho Autônomo: Inclui a prestação de serviços a terceiros sem vínculo empregatício. Os trabalhadores independentes executam tarefas específicas, tais como: substituição das maçanetas das portas. Não há vínculo de dependência ou vínculo empregatício.

- Trabalho Temporário: É uma forma de trabalho temporário em que os trabalhadores são contratados por um período específico. É o caso da substituição do profissional durante férias, viagens ou aumento temporário de funções.

- Diarista: prestador de serviços contratado para realizar tarefas domésticas e de limpeza. Conforme a lei, uma relação de trabalho pode ser estabelecida se você trabalhar mais de duas vezes por semana.

- Trabalho Avulso: Inclui relações de trabalho mediadas por sindicatos, acordos ou convenções coletivas e estabelecidas de forma esporádica e de curto prazo. O sindicato está empenhado no reemprego e recrutamento de profissionais desempregados.

- Trabalho Voluntário: Não há dependências ou recompensas para este tipo de trabalho. Este é um ato de escolha pessoal, um compromisso de contribuir para organizações e causas beneficentes.

3.2 Diferença Entre Salário E Remuneração

Segundo o artigo publicado pela Redator Pontotel, salário ou remuneração é definido pelo conjunto de benefícios financeiros e sociais oferecidos, mas há uma diferença significativa que se refere ao primeiro pagamento em dinheiro e o segundo pagamento de benefícios, serviços, alimentação, moradia, vestuário e outros. O pagamento de salários é uma das condições para a criação de uma relação de trabalho. Vale ressaltar que mesmo que o empregador não pague a remuneração combinada, o trabalhador ainda estará associado à empresa porque o contrato entre eles ainda é válido.

O fato é que com o Decreto-Lei N° 5.452, DE 1° de maio de 1943, muitas coisas foram conquistadas. Tais como, redução da jornada de trabalho, preocupação

referente ao ambiente de trabalho e a saúde dos trabalhadores são questões levantadas em debates sindicais, gerando até greves para a constante luta por proteção legal.

Também tem significados mais tangíveis, como criar objetos práticos, obras de arte, dissertações ou discurso. Pode ser uma série de discussões ou deliberações sociais ou parlamentares que tratam de interesses públicos, coletivos ou privados, como:

"A atividade parlamentar sindical levou a uma greve". Como o processo de nascimento de uma criança pode indicar "uma mulher está entrando em trabalho de parto", ou as dores do parto podem indicar uma dificuldade, "você veio para superar o parto". Para resumir todos os significados da palavra 'trabalho' em português, trabalho significa: preocupação, tristeza e dor, que continuam no trabalho, mesmo que sejam descritos como 'trabalho', você pode ver que existe.

Todo trabalho envolve algum esforço, seja físico ou intelectual. Você precisa entender o ambiente em que um determinado esforço se aplica. O esforço mental no escritório anda de mãos dadas com o esforço físico. Sendo eles "Mãos e braços tensos ao pensar nas entradas e raciocínio de cálculos necessários para obter um resultado", algo que distingue o esforço do trabalho humano dos animais é o simples fato de que o homem pode ter a liberdade de fazer a qualquer momento, se iniciar algo também pode parar e retornar depois, tendo diversas formas de execução, porém ainda, sim, os dois tem o mesmo desejo de motivação: a sobrevivência.

A partir disso, podemos entender sobre salário e remuneração, no qual é definido pelo conjunto de benefícios financeiros e sociais oferecidos, mas há uma diferença significativa que se refere ao primeiro pagamento em dinheiro e o segundo pagamento de benefícios, serviços, alimentação, moradia, vestuário e outros.

O pagamento de salário é uma das condições para a criação de uma relação de trabalho. Vale ressaltar que, mesmo que o empregador não pague a remuneração combinada, o trabalhador ainda estará associado à empresa porque o contrato entre eles ainda é válido.

A velocidade da inovação tecnológica é crescente, exigindo dos trabalhadores uma atualização constante de suas competências. A valorização muda e os sentimentos de frustração e estresse diminuem à medida que a pessoa adquire as qualificações intelectuais para desempenhar tarefas no ambiente de trabalho.

Com esse progresso, criará requisitos e descrições de cargos que garantirão que os trabalhadores fiquem satisfeitos com seus empregos e tenham menos probabilidade de serem explorados por dinheiro para manter a riqueza de seus empregadores.

Remuneração afetiva denota os modos como o afeto se torna uma forma de compensação. Os ganhos afetivos de se engajar em um trabalho voluntário, uma percepção aumentada de bem-estar, ao enfrentar, por exemplo, a solidão e o isolamento social, ou uma melhoria das capacidades, ao aprender novas habilidades. São codificados como formas de pagamento e, de certo modo, calculados como equivalentes a compensação.

Referente a remuneração social diz respeito ao reconhecimento e à valorização que indivíduos recebem da sociedade ou de determinados grupos por seu trabalho voluntário. Isso pode incluir prestígio, respeito, reconhecimento público, admiração e apoio da comunidade ou de outras pessoas. A remuneração social pode alimentar o senso de pertencimento e motivação para continuar contribuindo.

No contexto do voluntariado, a remuneração afetiva refere-se às recompensas não financeiras que os voluntários recebem em troca do seu serviço. Isso inclui reconhecimento, expressões de gratidão, apoio emocional e um ambiente positivo de trabalho voluntário. A natureza intrinsecamente motivada do voluntariado muitas vezes torna a remuneração afetiva especialmente relevante, pois os voluntários buscam significado, propósito e conexão emocional com a causa ou organização para a qual estão contribuindo. Essa forma de reconhecimento e satisfação emocional desempenha um papel fundamental em manter o engajamento e o comprometimento dos voluntários ao longo do tempo.

3.3 Sobre O Conceito de Voluntário

O voluntariado é um trabalho de natureza não financeira, ou seja, não é remunerado no âmbito de uma relação de trabalho. Então, essa é uma série de ações que visam principalmente o benefício social: doar tempo para ajudar o próximo. A Lei brasileira n.º 9.608/98 dispõe que essas cotas não podem ter vínculo empregatício, portanto, não podem ser pagas.

“Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer

natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa”.

De acordo ao artigo PraSaber (2022), ser voluntário exige muita força de vontade e dedicação. O principal objetivo dos voluntários de ONGs (organização não governamental), unidades ou organizações sem fins lucrativos é desenvolver atividades para ajudar pessoas, setores e comunidades, geralmente negligenciados por instituições públicas em áreas como assistência social, assistência alimentar, educação, políticas públicas, meio ambiente e outros. As ONGs não têm filiação política, partidária ou religiosa e, nesse sentido, os voluntários não têm meios econômicos para sustentar seus funcionários, por isso seu trabalho é tão importante para a mudança. Ser voluntário em uma ONG é mais que investir seu tempo em uma atividade específica ou você também pode ser voluntário doando recursos.

“Ser voluntário é demonstrar seu apoio a um dos princípios básicos das Nações Unidas: o trabalho conjunto pode tornar o mundo um melhor lugar para todos. O voluntariado beneficia a sociedade em geral e melhora a vidas das pessoas, incluindo a dos próprios voluntários.”

O Programa dos Voluntários das Nações Unidas (UNV) foi estabelecido pela Assembleia Geral em 1970 como uma entidade associada das Nações Unidas, visando operar como um programa operacional na área de cooperação para o desenvolvimento. Este programa é administrado pelo PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento).

O Programa de Voluntários das Nações Unidas promove o voluntariado em prol da paz e do desenvolvimento, abrangendo diversas formas de voluntariado, como assistência mútua, filantropia e campanhas, sempre para apoiar iniciativas de desenvolvimento alinhadas com a agenda de paz e desenvolvimento da ONU. Este programa mobiliza voluntários tanto ao nível nacional quanto internacional para atuar em projetos de desenvolvimento em colaboração com diversas agências das Nações Unidas, governos e a sociedade civil, em geral. Além disso, os voluntários são recrutados para participar em projetos humanitários, programas eleitorais e missões de paz da ONU.

Os voluntários da ONU estão empenhados em alcançar os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, trabalhando na redução da pobreza e contribuindo para a paz, segurança, saúde, bem-estar e o desenvolvimento econômico, social e político

de milhões de pessoas ao redor do mundo. Eles criam oportunidades que tornam suas contribuições únicas para as sociedades, tanto no âmbito local quanto nacional.

Conforme pesquisa em seu artigo, ALVES (2021) relata sobre o voluntariado no Brasil.

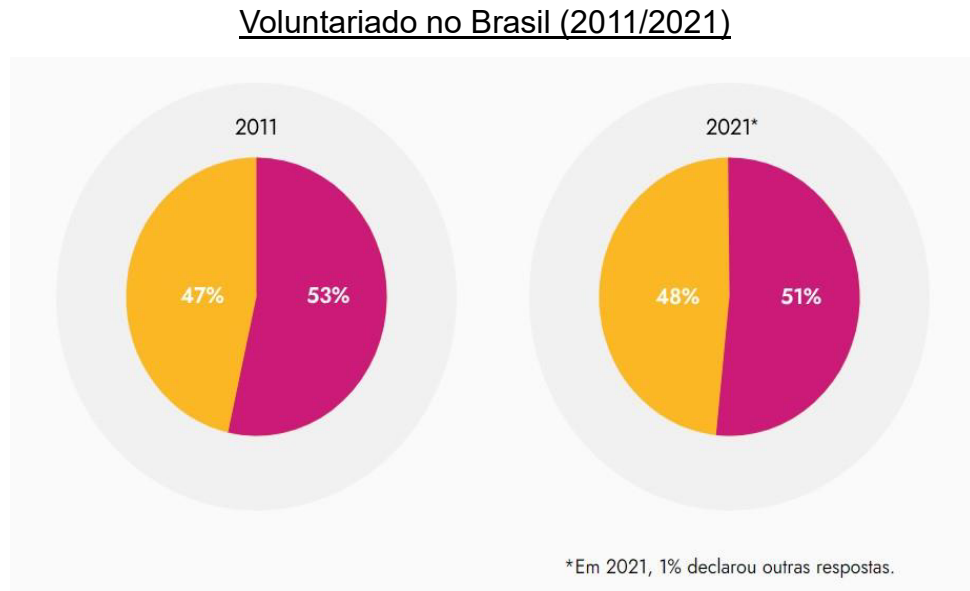


Gráfico 19. Gráfico sobre Voluntariado no Brasil Fonte: Barcelos (2022).

Analisando a pesquisa realizada, nota-se que, entre homens e mulheres, há uma diferença ainda maior em 6 pontos percentuais em 2011. A idade média dos voluntários no Brasil aumentou de 39 para 43 anos na última década. Nos últimos anos, a porcentagem de voluntários de 18 a 29 anos cair drasticamente, em torno de dez por cento, atingindo o seu menor número na categoria: idade de voluntários.

3.3.1 O Aspecto Empresarial dentro de uma Organização

Segundo a Esolidar (2021), a implementação de programas de voluntariado desempenha um papel crucial para que as organizações sociais concebam iniciativas de impacto positivo. No entanto, é essencial que a gestão global e específica dos voluntários seja claramente definida e homologada com as necessidades da organização. Escolher o modelo de estrutura organizacional mais protegido é fundamental, considerando que a administração de voluntários exige esforço na gestão de recursos e pessoas, especialmente para organizações menores ou em estágios iniciais. Diversos modelos de gestão, como Matricial, por Colegiado e

Tradicional, oferecem abordagens distintas, mas a escolha ideal depende da cultura e do tamanho da organização.

A comunicação interna, a escolha de líderes capacitados e a adoção colaborativa promovendo unidade, cooperação e participação igualitária, é uma tendência importante. Além disso, tendências em modelos estruturais, como estruturas flexíveis, equipes multifuncionais e softwares colaborativos, também desempenham papéis significativos na gestão moderna de organizações não governamentais e/ou projetos sociais

O papel do gestor de voluntários é central, e possui diferentes tipos de liderança, como liberal, autocrática e democrática, podem ser adotados com base na maturidade e experiência dos voluntários. A gestão eficaz de voluntários ao longo das seis fases de programas, desde o planejamento até o reconhecimento, requer uma abordagem estruturada. Boas práticas na gestão de voluntários incluem o estabelecimento de cronogramas, definição de objetivos tangíveis, reuniões periódicas, uso de ferramentas digitais, manutenção de bases de dados, coleta de feedbacks e compartilhamento de iniciativas nas redes sociais. Parcerias com empresas que praticam o voluntariado corporativo podem expandir a rede de participantes ativos nos projetos sociais.

O Projeto Mais Amor SP, liderado por Rogério Otsubo, apresenta uma estrutura organizacional composta por um fundador, dois conselheiros, 13 organizadores e 38 coordenadores. Com 13 organizadores ativos distribuídos em áreas como: comunicação, gestão de times, patrocínio e organização geral, a equipe é fundamentada na responsabilidade, dedicação diária e participação ativa em 85% das ações voluntárias. Começam sendo voluntários e conforme seu desempenho são convidados para ser coordenadores e depois organizadores.

Os principais papéis dos envolvidos incluem comunicação interna e externa, comprometimento com a missão do projeto e captação de recursos humanos, financeiros e materiais. O financiamento do projeto provém de doações espontâneas, rifas e vendas de produtos personalizados.

A área financeira realiza prestação de contas por meio de relatórios semanais, arquivos de notas fiscais, extratos bancários e registros físicos de doações. Embora o projeto tenha recebido propostas de parceria, os critérios envolvem a ausência de ligação política ou religiosa, ainda em negociação.

Indicadores semanais, como o número de pessoas atendidas, são utilizados para medir o impacto do projeto, cujos planos de longo prazo incluem aumento no atendimento, projetos de inserção e reintegração no mercado de trabalho. O diferencial do projeto reside em seu atendimento humanizado, acompanhamento social e emocional, e na consistência de sua presença na vida das pessoas. Fundado em 2016, o CNPJ foi anteriormente utilizado para outros fins, sendo renovado para atender a requisitos específicos e buscar mais apoio para programas de longo prazo.

3.3.2 Voluntário Corporativo

Os benefícios de um programa de voluntariado empresarial são vastos e ultrapassam as métricas tangíveis, estendendo-se para além do que pode ser facilmente quantificado.

Nas corporações, um projeto consistente de voluntariado representa uma ferramenta valiosa para cultivar um senso de pertencimento e orgulho entre os colaboradores. Quando equipe e empresa partilham valores éticos e de solidariedade, fortalecem laços, aumentando a satisfação no trabalho e reduzindo a propensão dos funcionários a buscar novas oportunidades.

Para o colaborador (ou voluntário), dedicar horas de trabalho não só oferece uma oportunidade de crescimento pessoal, mas, crucialmente, impulsiona o desenvolvimento profissional. A chance de quebrar barreiras entre diferentes áreas e interagir com profissionais de diversos setores é extremamente enriquecedora. Adicionalmente, aqueles que são mais reservados têm no voluntariado uma oportunidade para aprimorar habilidades como oratória, contribuindo de maneira significativa para seu percurso profissional, abrangendo competências como a capacidade de falar em público e gerenciar projetos.

A realização de ações sociais com a participação dos colaboradores oferece diversos benefícios, tais como:

- Ampliação da identificação e senso de pertencimento à instituição;
- Reforço da imagem institucional;
- Estímulo ao engajamento cívico dos funcionários;
- Intensificação da interação interna entre os colaboradores;
- Desenvolvimento de competências e habilidades individuais dos funcionários.

3.4 A Motivação

De acordo artigo publicado por Silva (2017) retratam que a experiência do voluntariado faz com que o indivíduo tenha contato com realidades diferentes, percepções e sensações diversas, adquira novas perspectivas, abrindo e expandindo horizontes, fazendo com que o sujeito desenvolva o autoconhecimento, tornando-se um cidadão mais empático e preocupado com os projetos sociais que beneficiam a população e contribuindo para o desenvolvimento cultural, político e social da comunidade onde vive.

Sobre motivação, Latham e Pinder (2005) discutem os complexos processos psicológicos que emergem da interação entre um indivíduo e seu ambiente. Tamayo e Paschoal (2005) entendem que as teorias da motivação visam identificar as fontes de prazer que os trabalhadores encontram em seu ambiente de trabalho, podendo estas morar no indivíduo, no ambiente de trabalho ou em ambos. As teorias utilizadas para entender a motivação no contexto do voluntariado são diferentes. E o uso se justifica pelas diferenças que os praticantes voluntários têm dos praticantes formais.

A principal diferença reside precisamente na motivação (Cnaan & Cascio, 1998; Mesch, Tschirhart, Perry, & Lee, 1998; Pearce, 1983; Liao-Troth, 2001). Por exemplo, Cnaan e Cascio (1998) destacam outras diferenças como dimensão monetária, tempo disponível (voluntários geralmente horas por semana), possibilidade de ingressar em várias ONGs ao mesmo tempo, recrutamento (muitas vezes informal), aceitação de normas e valores organizacionais e relutância organizacional em avaliar o desempenho do voluntário.

Bussell e Forbes (2002) enfatizam que há evidências empíricas de altruísmo em vários tipos de voluntariado, e citam, por exemplo, a pesquisa de Unger (1991) que constatou que o altruísmo está entre as motivações para o voluntariado, em que voluntariar aqueles que contribuem ativamente seu tempo porque sentem que outras pessoas na comunidade precisam de sua ajuda para resolver seus problemas. No entanto, a modelagem multidimensional sugere que a motivação para o voluntariado tem outras influências além do altruísmo, levando a crer que o fenômeno é multidimensional. Cnaan e Goldberg-Glen (1991) concluíram que, além do altruísmo, os objetivos sociais e pessoais motivam as pessoas ao voluntariado.

Em um estudo realizado por Souza et al. em 2006, foi delineada uma hierarquia do trabalho voluntário, na qual cada nível é caracterizado pela avaliação do valor da

ação e pelas atitudes dos indivíduos. Nesse estudo teórico, também foi observada uma hierarquia mais adequada ao contexto brasileiro. Eles propuseram a seguinte estrutura:

Trabalho voluntário altruísta: Nesse nível, a decisão de se envolver no trabalho voluntário está fortemente ligada ao desejo de promover o bem-estar, seja por convicções políticas, religiosas ou pela vontade de doar pessoalmente para iniciativas que demonstram qualidades humanas superiores.

Trabalho voluntário afetivo: Aqui, a decisão de participar do trabalho voluntário é motivada pelo senso de coletividade. Para o voluntário, estar junto e contribuir para o bem-estar dos outros é uma forma de cumprir um dever e de assumir responsabilidades.

Trabalho voluntário amigável: Nesse nível, a decisão está relacionada à formação e ao fortalecimento de redes sociais com pessoas em situações similares. O voluntário deseja compartilhar valores e fortalecer laços próximos com indivíduos que compartilham experiências semelhantes.

Trabalho voluntário ajustado: Aqui, a decisão é baseada na busca por aprimoramento de competências e habilidades específicas. O voluntário está interessado no desenvolvimento pessoal por meio de ações sociais, buscando reconhecimento e posição privilegiado.

Trabalho voluntário ajuizado: Neste nível, a decisão é influenciada pelo cálculo, com a ação voltada para a autoproteção e a obtenção de vantagens próprias, mesmo que secundariamente relacionadas ao coletivo.

3.4.1 O Reconhecimento

Como em todo trabalho desenvolvido, o reconhecimento deve ser feito a todo o momento. No caso do voluntariado, o reconhecimento é a forma de motivar essa pessoa a continuar no exercício da atividade que se disponibilizou a desenvolver.

Os reconhecimentos pelos resultados devem ser constantes e devem ser divulgados de diversas formas, pois consiste em combustível para a renovação do interesse no desempenho dessas atividades.

O reconhecimento deve ocorrer das mais variadas formas, como, por exemplo: menção do nome em livro histórico da organização; menção honrosa nas assembleias ou em dias especiais; emissão de certificados, diplomas, medalhas; atribuição do

nome a uma sala ou ala da instituição (Dhome, 2001). Enfim, fazer da homenagem uma forma de reconhecimento pela importância do trabalho que não permite uma retribuição monetária. Importante, entretanto, avaliar sempre os eventuais impactos desse reconhecimento a um determinado voluntário, para não ser desvirtuado e acabe impondo consequência negativa ou se torne fator de desmotivação aos demais voluntários, ou seja, a homenagem deve ser justa e incontestável.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A análise dos resultados apresentados pela pesquisa online revela conclusões valiosas sobre a motivação e as barreiras enfrentadas tanto pelos voluntários quanto pelos não voluntários em relação ao envolvimento em causas sociais.

No que diz respeito aos voluntários, os principais fatores que os impulsionam a participar de ações voluntárias são a busca por satisfação pessoal, a sensação de contribuição para uma causa relevante, o impacto positivo que podem gerar em suas comunidades e o crescimento pessoal que experimentam. Esses resultados destacam a importância do impacto emocional e pessoal que as atividades voluntárias oferecem. Além disso, a maioria dos voluntários se dedica a um projeto por vez, o que sugere um alto grau de comprometimento e foco em uma causa específica. A preferência por causas humanitárias, especialmente quando o envolvimento é presencial, reforça a necessidade de proximidade e conexão direta com as ações sociais para motivar os voluntários.

No caso dos não voluntários, os resultados indicam que a falta de conhecimento sobre organizações não governamentais (ONGs) e projetos sociais é um obstáculo significativo para a participação. Além disso, a falta de tempo é uma barreira adicional, o que sugere que muitos indivíduos estão dispostos a se envolver, mas encontram dificuldades práticas. A atração pela ajuda humanitária entre os não voluntários mostra que as causas com apelo humanitário têm o potencial de despertar interesse e engajamento. A disposição para o envolvimento remoto é uma indicação de que as organizações podem explorar soluções flexíveis para envolver um público mais amplo.

A resposta mais comum dos não voluntários sobre o que as organizações poderiam fazer para estimular o envolvimento é a necessidade de uma divulgação mais eficiente dos projetos. Isso destaca a importância da conscientização e da transparência nas iniciativas sociais, e sugere que as organizações precisam aprimorar seus esforços de comunicação para alcançar e engajar aqueles que ainda não estão envolvidos.

No geral, esses resultados demonstram que a motivação para o voluntariado é complexa e baseada em fatores pessoais e emocionais, enquanto as barreiras estão relacionadas à falta de conhecimento e à gestão do tempo. As organizações que buscam aumentar o envolvimento social devem focar em estratégias de comunicação

eficazes, oferecer oportunidades flexíveis de participação e criar um ambiente onde os voluntários possam sentir-se impactados e valorizados.

4.1 Análise das Entrevistas

As entrevistas fornecem uma visão ampla das motivações e experiências dos voluntários no projeto Mais Amor SP, bem como sua capacidade de equilibrar o voluntariado com suas obrigações pessoais e profissionais.

No geral, os voluntários evidenciaram uma forte motivação para se envolver no trabalho voluntário, com ênfase na vontade de fazer a diferença na vida das crianças atendidas pelo projeto. Eles enfatizaram como o voluntariado tem um efeito positivo na diminuição das desigualdades sociais e como as ações do projeto oferecem diversão para as crianças que, de outra maneira, não teriam a oportunidade de vivenciar essas experiências.

Em relação ao equilíbrio entre o voluntariado e suas vidas pessoais e profissionais, os voluntários ressaltaram a importância de se programar com antecedência para garantir sua participação nas ações do projeto, também mencionaram que, embora haja desafios em termos de tempo e localização geográfica, eles conseguem se adequar à sua realidade e manter um compromisso constante com o voluntariado.

Além disso, as entrevistas destacaram a gratificação pessoal e a sensação de realização que os voluntários experimentam ao participar do projeto, demonstrando como o voluntariado não apenas impacta positivamente as crianças e a comunidade, mas também enriquece suas próprias vidas.

Em resumo, as experiências compartilhadas pelos voluntários indicam o valor do trabalho voluntário como uma atividade benéfica tanto para a sociedade quanto para os indivíduos envolvidos, destacando a importância do projeto Mais Amor SP e seu papel nas mudanças positivas na comunidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo terão o potencial de auxiliar as organizações na criação de ambientes de trabalho mais inspiradores, estimulando um maior comprometimento por parte dos voluntários e aprimorando o desempenho e a retenção de talentos. Além disso, o estudo contribuirá para uma compreensão mais profunda da importância da remuneração afetiva e social nas estratégias de gestão de pessoas.

A pesquisa tratou da ausência de motivação entre os voluntários em projetos sociais contínuos, e explorou as estratégias das organizações para mantê-los motivados. A delimitação do problema concentrou-se em entender como as organizações de voluntariado no Brasil podem sustentar a motivação dos voluntários, mesmo diante de desafios como a pandemia e questões sociais.

As hipóteses sugeriram que a eficiência na divulgação de projetos sociais e a conscientização sobre causas humanitárias são cruciais para estimular o envolvimento de voluntários. Estratégias de comunicação eficazes podem aumentar a participação em ações voluntárias.

Este estudo oferece insights sobre os fatores motivacionais no trabalho voluntário e pode servir de base para futuras pesquisas, incentivando a exploração de estratégias de engajamento para manter a motivação dos voluntários. Recomendações incluem a continuidade do estudo e o desenvolvimento de práticas eficazes de gestão de voluntários.

6 REFERÊNCIAS

ABBATI, Elena. **Seja um voluntário da ONU**. UNODC, 2023. Disponível em: (<https://www.unodc.org/lpo-brazil/vacancies/seja-um-voluntario-daonu.html#:~:text=Ser%20volunt%C3%A1rio%20%C3%A9%20demonstrar%20seu,incluindo%20a%20dos%20pr%C3%B3rios%20volunt%C3%A1rios.>). Acesso em: (17/05/23).

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. Ep. 1- Edição Brasiliense, 1988

ALEXANDRE, Maria, **História do voluntariado no Brasil: de 1543 ao bicentenário da independência**, 2022. Artigo disponível em: (<https://www.idis.org.br/historia-dovoluntariado-no-brasil-de-1543-ao-bicentenario-da-independencia/>) Acesso em (26/08/23)

ALT, Pedro. **Pesquisa aponta que mais de um terço dos brasileiros realiza algum tipo de trabalho voluntário**. Gzh, 2022. Disponível em: (<https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/noticia/2022/08/pesquisa-apontaque-mais-de-um-terco-dos-brasileiros-realiza-algum-tipo-de-trabalho-voluntariocl7avyrhe004z015hbvst5e4z.html>). Acesso em: (17/05/23).

AZEVEDO, Débora. **Voluntariado Corporativo - Motivações para o Trabalho Voluntário**. 2007. 14 f. Tese (Mestrado em Administração) – Faculdade de Administração, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Estadual de Porto Alegre, Rio Grande do Sul, 2007.

BRASIL. Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 19 fev. 1998b

Bruder, Maria. **Voluntários**, 2023. Artigo disponível em: (<https://voluntarios.com.br/blog/os-numeros-e-a-cara-do-voluntariado>). Acesso em: (15/11/2023)

CAVALCANTE, Carlos; Souza, Washington; Rezende, Anderson. Motivação dos voluntários: **Proposição de um modelo teórico** 2007. Artigo disponível em: (<https://www.scielo.br/j/ram/a/qN4VCpftgrgHfbMmvBt74wfQ/?format=html&lang=pt>) Acesso em: (05/06/23)

Esolidar. **Gestão de voluntários para Organizações da Sociedade Civil: Como Organizar a sua?**, 2021. Disponível em (<https://impactosocial.esolidar.com/2021/05/28/gestao-de-voluntarios-br/>) Acesso em: 29/11/2023.

Esolidar. **Voluntariado empresarial: Conceito, tipos e como fazer**. Disponível em: (<https://impactosocial.esolidar.com/2020/01/13/voluntariado-empresarial/>) Acesso em: 26/11/2023.

PontoTel. **Entenda o que caracteriza uma relação de trabalho, quais são os tipos e o que diz a CLT**, PontoTel, 2023. Disponível em: (https://www.pontotel.com.br/relacao-detrabalho/#:~:text=de%20maneira%20eventual.-,Sal%C3%A1rio,trabalhador%20estar%C3%A1%20ligado%20%C3%A0%20empres a.)). Acesso em: (06/06/23)

PraSaber, **O que é e como funciona o trabalho voluntário**, 2022. Artigo disponível em: (<https://www.pravaler.com.br/blog/trabalho-voluntario/>.) Acesso em: (05/06/23).

RH pra Você. **Voluntariado corporativo traz benefícios para colaboradores**. Disponível em: (<https://rhpravoce.com.br/colab/voluntariado-corporativo-trazbeneficios-para-colaboradores/>) Acesso em: (26/11/2023).

RIBEIRO, Thamiere. **A Importância dos Projetos Sociais em Tempos de Pandemia**, Nezo Educacional, 2020. Disponível em: (<https://www.nezoeducacional.com.br/teste4289c11b>). Acesso em: (18/09/2023).

RIOS, Dermival. **Minidicionário Escolar da Língua Portuguesa**. 1 ed. DCL- Difusão Cultural do Livro, SP, 2003.

SAMPAIO, Jader. **Estudo sobre a Motivação de Pessoas e a Cultura em uma Organização do Terceiro Setor**, 2004. 255f. Tese (Doutorado em Administração)- Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo. 2004.

Apêndices – ENTREVISTAS

Na primeira entrevista, foram abordadas a motivação da entrevistada para participar do trabalho voluntário, sua experiência em um projeto específico (Mais Amor SP) e como ela enfrenta os desafios de conciliar seu compromisso voluntário com sua rotina diária.

PERGUNTAS	RESPOSTAS
O que te motivou a começar em um projeto voluntário?	Eu queria muito fazer voluntariado, só que eu nunca conhecia alguém que fazia. Eu conheci uma pessoa que já fazia parte do projeto e essa pessoa me trouxe. A minha vontade era de vir e poder conviver com as pessoas e poder mostrar para elas que existe amor no mundo e que esse amor elas podem encontrar em mim e em outras pessoas também.
É o primeiro projeto que você participa?	O Mais Amor SP, sim, eu participo de outros, mas o Mais Amor é o que eu sou mais ativa
Como você consegue conciliar a sua rotina com as idas ao projeto?	É muito desafiador pra mim, porque no estudo período da manhã e trabalho no período da tarde. Eu moro longe do projeto, porque é no centro e eu moro muito longe do centro e fica muito perigoso para voltar. Tento dar uma remanejada nas coisas, tento pelo menos ir em uma quinta feira no mês. Às vezes eu não consigo, mas quando eu consigo, eu tipo fico "Ah, que alívio!". Não planejo ir em todas, porque se eu quiser ir em todas e não conseguir vou me sentir frustrada e vou ficar chateada. Então tento me planejar e ir para o projeto pelo menos uma vez no mês, na quinta feira. No Mais Amor SP sempre ao dia inteiro, eu vou quando dá, quando é mais perto. Aí eu vou tentando dar essa remanejada. E quando eu digo que é desafiador, eu aprendi isso com uma amiga minha, quando a gente fala que é desafiador significa que essa coisa é difícil, mas que ela não é impossível. Então quando dá uma engajada, dá aquela tentada, a gente consegue realmente.

A segunda entrevista fornece significativas percepções importantes sobre porque a pessoa se voluntariou, sua experiência no projeto, sua área de atuação, como equilibra o voluntariado com suas responsabilidades pessoais e profissionais, e as emoções vivenciadas durante o projeto.

PERGUNTAS	RESPOSTAS
-----------	-----------

<p>Primeiro me conta um pouquinho como você conheceu o projeto e a sua área de atuação.</p>	<p>Eu conheci o projeto através de uma amiga da academia, ela já fazia o projeto antes. Aí, pelo Instagram, ela sempre divulgava e eu sempre tive interesse em fazer, só não achava algum projeto para fazer. Aí ela me apresentou, conheci e me apaixonei.</p>
<p>E desde então não saiu mais?</p>	<p>Não mesmo!</p> <p>Eu conheci através dela (Aline). Eu já fazia parte de alguns projetos, mas eram voltados ao esporte, não a ação social. Eu conheci através dela (Aline) e já é a segunda vez que eu venho.</p>
<p>Sua área de atuação?</p>	<p>Eu trabalho com T.I, sou analista de T.I.</p> <p>Sou professor escolar.</p>
<p>Como você equilibra as responsabilidades do voluntariado com a sua rotina pessoal e profissional?</p>	<p>Então, eu não equilibro. Risos. Eu nem sempre estou de folga, mas se é um dia de folga do meu trabalho, as outras coisas ficam para depois e a prioridade é o projeto</p> <p>É que eu trabalho de segunda a sexta, então para mim, se é final de semana, se ela vem, eu venho. Então não há aquele equilíbrio.</p>
<p>Não sei se vocês já tiveram, mas se você puder, compartilhar uma experiência que tenha sentido um forte vínculo emocional, que você realizou em alguma parte do projeto?</p> <p>As duas, se você tiver as duas!</p>	<p>De boa, foi um dia que eu fiquei na adoção e aí uma criança, ela ficou muito apegada a mim, e tipo ela contou toda a vida dela. Deu uma vontade de levar para casa, sabe? Porque a gente via a necessidade de atenção e de carinho que ela precisava e aí nossa, aquilo ali sabe me pegou, e desde então não tem como largar essas crianças.</p> <p>De ruim, foi uma experiência que aconteceu nas quintas, tem as quintas à noite. Foi um período assim pós pandemia, foi uma moça</p>

	<p>que era casada e durante a pandemia o marido dela faleceu e ele era a única fonte de renda da casa. Assim, ela começou a trabalhar como diarista para ganhar o sustento, e o que ela ganhava basicamente era para o aluguel da casa, ela tinha três filhas que nitidamente dava para ver o cuidado que ela tinha com elas. Ela ia toda noite lá na Sé, pegar a janta das crianças, porque ela não tinha condições de estar comprando comida de fato para a casa. Aquilo ali me pegou demais.</p>
<p>Você já teve alguma experiência que você queira compartilhar?</p>	<p>Experiência boa assim, foi a primeira vez que eu fiquei na parte das brincadeiras com slimes e tal. Tinha gente que não tinha tido nem contato com aquele tipo de brincadeira. Pra mim foi legal, porque eu passei o dia inteiro lá, passou voando, passou rapidão.</p> <p>Experiência ruim assim, foi quando eu li no mural que a menina nunca tinha comido um hambúrguer, aí você fica meio...</p>

A terceira entrevista investiga o impacto do voluntariado na sociedade, na redução das desigualdades sociais e na vida pessoal dos voluntários. Destaca o valor do voluntariado como uma atividade benéfica tanto para a sociedade quanto para os indivíduos envolvidos, oferecendo uma análise abrangente dos aspectos positivos do trabalho voluntário.

PERGUNTAS	RESPOSTAS
-----------	-----------

<p>Como você acha que o seu trabalho voluntário impacta as pessoas positivamente, as comunidades e as pessoas atendidas pelo projeto?</p>	<p>Correto. Impacta porque, vamos dizer que pela desigualdade social. Eu acho que está visível isso, então o pouco que nós fazemos que não é pouco, para eles é muito. Eu acho que impacta positivamente nessa parte. Você está ajudando alguém, isso é muito válido.</p> <p>É, eu vou pela linha dela mesmo, essa questão de desigualdade social. Nem que seja ceder esse momento, ceder um dia já é muito gratificante, faz uma diferença enorme. Até porque tem várias atividades, impacta mais do que a gente imagina na vida de cada um.</p>
<p>E desde então não saiu mais?</p>	<p>É uma questão de realização pessoal mesmo, porque eu sempre falei pra ela que eu gostaria de participar de alguma coisa, de algum projeto assim. Inclusive foi ela mesma que me recomendou pra vir aqui, então pra mim é uma questão pessoal, uma realização pessoal.</p> <p>É muito importante, tanto por mim quanto por ela também, e principalmente essa questão. Como eu falei, a gente cede nosso momento, nosso tempo, pra mudar a vida de alguém de certa forma é muito gratificante, é muito valioso.</p>

A quarta entrevistada, o entrevistado compartilha suas motivações iniciais, destacando seu interesse em ajudar crianças. Além disso, ele menciona sua capacidade de equilibrar suas obrigações pessoais e profissionais com o voluntariado, embora não tenha destacado desafios específicos.

PERGUNTAS	RESPOSTAS
<p>Nicolas, me conta um pouquinho de como você conheceu o projeto, aí você já fala pra mim a sua área de atuação e o que te motiva a estar no projeto</p>	<p>Eu conheci através da minha irmã, ela conheceu o projeto se eu não me engano na faculdade dela, com uma divulgação online e ela passou a vir aqui. Aí ela me convidou, vim com ela e depois disso comecei a vir todos os meses. É... eu atuo, sou engenheiro de produção, minha área de atuação.</p>

<p>O que te motiva a participar do projeto?</p>	<p>Ah sim... acho que antes eu tinha alguma vontade de fazer algum trabalho voluntariado, principalmente com crianças, mas para me aproximar e poder ajudar de alguma forma e depois que eu fui a primeira vez, acho que é uma motivação que fica 10X maior. Porque você realmente vê a diferença que você faz, para a criança, na vida dela, no dia-a-dia dela. Até pra ações, não só do mensal, mas o semanal, você vê que pode influenciar muito positivamente crianças que não têm boas influências ou bons ambientes na vida delas.</p>
<p>Pra você é tranquilo conciliar a vida pessoal com o seu trabalho voluntário?</p>	<p>Sim, alguns momentos ficam mais corridos, a gente com a correria do dia-a-dia mesmo, mais como tem as datas com bastante antecedência, a gente consegue se programar, poder ta fazendo o melhor aqui.</p>
<p>Você encontra algum desafio em participar do projeto, você tem alguma coisa que te atrapalha um pouco em participar?</p>	<p>: Eu acho que não, eu acho que eu consigo dentro da minha realidade, me adequar bem, consigo vir todas as ações, não vou compensar, por exemplo, o de hoje porque eu moro bem longe do QG, mas sempre que tem uma ação eu vou por si e consigo e tenho estabilidade pra poder ir, então acho que não tenho nenhuma dificuldade pra conciliar.</p>