

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O
DESENVOLVIMENTO DO RIO GRANDE DO NORTE

MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO: estudo com voluntários da
APAE-Natal

Viviane Kate Nelson Basílio

Natal dezembro de 2002.

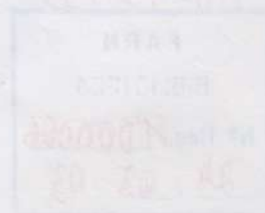
VIVIANE KATE NELSON BASÍLIO

MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO: estudo com voluntários da
APAE-Natal

Monografia apresentada à Coordenação
do Curso de graduação em Administração da
Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do
Rio Grande do Norte, como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharela em
Administração.

Orientador: Antônio Alves Filho

Natal dezembro de 2002



BASÍLIO, Viviane Kate Nelson.

Motivação para o trabalho: um estudo com voluntários da APAE – Natal / Viviane Kate Nelson Basílio. – Natal: FARN, 2002.

46 p.

Monografia (Graduação em Administração) – Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

1. Motivação para o trabalho – Monografia 2. Trabalho voluntariado – Natal – Monografia 3. Título

RN/FARN/BC

CDU 331.101.3

RB-13.953

FARN

BIBLIOTECA

Nº Reg. M1000239

11/05/05

M
331.101.3
B318m
2002

AGRADECIMENTOS

MOTIVAÇÃO PARA O TRABALHO: estudo com voluntários da
APAE-Natal

Viviane Kate Nelson Basílio

Monografia apresentada e aprovada em ____ de ____ de ____, pela banca de qualificação
composta pelos seguintes membros:

Antônio Alves Filho
Orientador

Cristina de Freitas Barreto

Catarina da Silva Souza

Natal, ____ de ____ de ____.

AGRADECIMENTOS

Lista de Figuras

Lista de Gráficos

Índice

1. Introdução	1
1.1. Contexto e colocação do problema	10
1.2. Caracterização da empresa e seu ambiente	11
1.3. Objetivos	14
1.3.1. Geral	14
1.3.2. Específicos	14
1.4. Justificativa	15
1.5. Metodologia Teórica	15
1.6. Estruturação	15
Agradeço a Deus, ao meu pai e à minha mãe. A Deus por estar sempre me guiando por caminhos, que apesar de tortuosos, me levam ao lugar certo. À minha mãe por ser a lembrança confortante. Por fim ao meu pai por ser o amigo de todas as horas e o exemplo de todo dia.	
2.1.4. O Ano Institucional do Voluntariado	21
2.2. Metodologia	22
2.2.1. Enquadro	22
2.2.2. Pesquisa qualitativa	23
2.2.3. Os "entrevistas" e os "grupos"	24
2.3. A Metodologia de Deindividuação	24
2.3.1. Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow	24
2.3.2. Teoria dos Dois Fatores de Herzberg	25
2.3.3. Teoria das Necessidades Sociais de Maslow	26
2.4. Metodologia de Crescimento	28
2.5. Metodologia Deontológica	30
2.6. Metodologia	31
2.7. Tipo de pesquisa	31
2.8. Entrevistas e Análise	31
2.9. Códigos de Dados	31

LISTA DE FIGURAS	31
LISTA DE GRÁFICOS	32
SUMÁRIO	43
1. Introdução	8
1.1. Contexto e colocação do problema	10
1.2. Caracterização da empresa e seu ambiente	11
1.3. Objetivos	14
1.3.1. Geral	14
1.3.2. Específicos	14
1.4. Justificativa	15
2. Referencial Teórico	15
2.1. Voluntariado	15
2.1.1. Um novo conceito de voluntariado	17
2.1.2. Declaração Mundial do voluntário	18
2.1.3. Histórico do voluntariado no Brasil	19
2.1.4. O Ano Internacional do Voluntariado	21
2.2. Motivação	22
2.2.1. Conceito	22
2.2.2. Processo motivacional	23
2.2.3. Os “motivos” e as “ações”	23
2.3. A Motivação de Deficiência	24
2.3.1. Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow	24
2.3.2. Teoria dos Dois fatores de Herzberg	25
2.3.3. Teoria das Necessidades Sociais de Mclelland	26
2.4. Motivação de Crescimento	28
2.5. Motivação Deontica	30
3. Metodologia	31
3.1. Tipo de pesquisa	31
3.2. Universo e Amostra	31
3.3. Coleta de Dados	31

3.4. Tratamento para análise de dados	31
4. Análise e discussão dos resultados	32
4.1. Perfil do voluntário da APAE – Natal	32
5. Conclusões	43
6. Bibliografia	45
Anexos	
Figura 1. Comparação das Teorias de Piaget e Vygotsky	26
Figura 2. Comparação das Teorias de Piaget e Vygotsky sob ótica do trabalho	27
Figura 3. Características Motivacionais de Deficiência e de Crescimento	28

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Necessidades → Motivos → Ação	22
Figura 2. Satisfação – Herzberg	24
Figura 3. Enriquecimento de Cargo – Herzberg	24
Figura 4. Comparação das Teorias de Maslow e Herzberg	26
Figura 5. Comparação das Teorias de Maslow e Herzberg sob ótica do trabalho	27
Figura 6. Comparação de Características Motivacionais de Deficiência e de Crescimento	28
Figura 7. Exórdio	35
Figura 8. O que levou a ser voluntário	36
Figura 9. Trabalho de Curta Duração 1.0	36
Figura 10. Trabalho de Curta Duração 1.1	37
Figura 11. Possui algum conhecido que trabalha como voluntário	37
Figura 12. Mudança de Pensamento/Atitude	38
Figura 13. A quanto tempo trabalha na APAB	39
Figura 14. Como chegou a escolher a APAB	39
Figura 15. Como se sente trabalhando como voluntário	40
Figura 16. Como enxergava o trabalho como voluntário	40
Figura 17. Qual foi o seu primeiro trabalho como voluntário	41
Figura 18. Expectativas sobre o trabalho voluntário	42

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. Sexo	32
GRÁFICO 2. Faixa Etária	32
GRÁFICO 3. Estado Civil	33
GRÁFICO 4. Escolaridade	33
GRÁFICO 5. O tempo que trabalha como voluntário	34
GRÁFICO 6. Carga Horária	34
GRÁFICO 7. Profissão	35
GRÁFICO 8. O que levou a ser voluntário	36
GRÁFICO 9. Trabalho de Curta Duração 1.0	36
GRÁFICO 10. Trabalho de Curta Duração 1.1	37
GRÁFICO 11. Possui algum conhecido que trabalha como voluntário	37
GRÁFICO 12. Mudança de Pensamento/Atitude	38
GRÁFICO 13. A quanto tempo trabalha na APAE	39
GRÁFICO 14. O que levou a escolher a APAE	39
GRÁFICO 15. Como se sente trabalhando como voluntário	40
GRÁFICO 16. Como enxergava o trabalho como voluntário	40
GRÁFICO 17. Qual foi o seu primeiro trabalho como voluntário	41
GRÁFICO 18. Expectativas sobre o trabalho voluntário	42

1. Introdução

Desde o começo da raça humana aprendemos que viver em grupo nos proporciona passar por experiências, que em sua maioria, demonstram, que cada indivíduo tem em si o instinto de ajudar ao próximo. Em tempos muito antigos, quando os homens ainda viviam em cavernas, o senso de coletivo era dominante e um grupo protegia-se de outro, além de outras ameaças.

Desde o começo da sociedade como conhecemos, houve aqueles que se dedicaram a uma vida reclusa, sem luxos. Todos aqueles que optaram por uma vida religiosa, têm como compromisso ajudar ao próximo, não importando quem seja. Foram os religiosos, os primeiros voluntários da história.

No Brasil o trabalho voluntário tem como ano de surgimento 1543, com a fundação da Santa Casa de Misericórdia em Santos. O Comitê Internacional da Cruz Vermelha surgiu no ano de 1863 para prestação de assistência médica em áreas de conflito armado (no Brasil: 1908).

O contexto em que as pessoas estavam inseridas no começo do século era muito diferente do de hoje. Era uma época de muitas guerras. Muitos faleciam em batalhas e os que eram salvos deviam suas vidas aos voluntários. Tanto homens como mulheres, arriscavam-se para dar conforto aos feridos. Muito foi discutido naqueles tempos difíceis.

Todo o mundo passava por momentos de desenvolvimento cultural. Qualquer aspecto estudado, não merecia total credibilidade, pois eram amostras limitadas. Alguns estudiosos desenvolveram teorias que consideram fatores derivados das mudanças ocorridas no mundo.

Foram observadas as influências tanto de fatores externos (estímulos ou incentivos que o ambiente oferece ou objetivos que a pessoa persegue porque satisfazem a uma necessidade), como internos (necessidades, aptidões, interesses e habilidades do indivíduo) que servem como indicadores da capacidade de relacionamento das pessoas no ambiente de trabalho.

Como exemplo de fator externo na época podemos citar as grandes guerras, a depressão. As pessoas precisavam "se virar" como podiam para obter o mínimo necessário para sobrevivência. E ainda assim havia aqueles que dividiam o pouco que tinham.

Hoje, temos muitos que vivem em situação de miséria. O fenômeno da globalização deixou as distâncias mais curtas entre países e Estados, mas não contribuiu para a conscientização dos que não se interessam pelo bem do próximo. Os movimentos solidários ainda são insuficientes para atender todos aqueles que necessitam.

O ser humano tem necessidade de viver em comunidade. Desenvolve-se através dos meios que lhe são disponibilizados. O trabalho voluntário é uma das maneiras de propiciar àqueles que precisam, estes meios.

O trabalho voluntário tem como favorecer qualquer pessoa em qualquer área. Com ele alcançamos patamares impossíveis de serem alcançados por pessoas que desempenham funções por obrigação. Voluntários são mais dispostos e tem quase sempre, maior compreensão sobre temas/problemas sociais, além da vontade de solucioná-los.

1.1.Contexto e colocação do problema

Hoje temos consciência de que a vida tornou-se muito mais complicada. Que existe muita desigualdade entre as pessoas. Todos os dias nos são informadas tantas e tantas desgraças. O que não é repassado, é que muitos se importam com a situação dos necessitados e procuram ajudar de todas as maneiras possíveis. São eles os voluntários. Pessoas que por algum motivo saem de casa para doar-se um pouco para outros. Pessoas que fazem o bem em troca de coisa nenhuma.

São essas pessoas muito ricas e com dinheiro sobrando? São elas religiosas e tementes as leis de Deus? São elas familiares próximos? São elas ocupadas ou com tempo livre? Crianças, adultos, idosos?

Não é importante classificar em uma categoria. Cada pessoa faz o que lhe satisfaz. Ajudam, auxiliam, doam. Importam-se com todos os tipos de necessitados. Pobres, doentes deficientes.

Segundo VERGARA apud FIORELLI (2000: 100): “motivação ‘é uma força que nos impulsiona na direção de alguma coisa’ (...) ‘que nasce de nossas necessidades interiores’”.

Essas pessoas são então, impulsionadas por uma força que aflora em determinada época de sua vida. Quem vê de fora, supõe motivos que muitas vezes não se aproximam minimamente da verdade. Quando acontece esse afloramento, as pessoas tomam-se mais produtivas no que fazem, além de multiplicar por dez o alcance de seus atos.

É unânime que qualquer voluntário, se perguntado se gosta do que faz, dirá que sim. Não é preciso se dar ao trabalho de fazer isso. O interessante quando se conversa com um voluntário, é saber a sua história. Saber como era sua vida antes, qual opinião tinha, como e porque decidiu começar, seu primeiro trabalho... Cada voluntário tem uma maneira de pensar. Afinal são pessoas comuns. Mas tornam-se especiais na medida em que agem. Por que simplesmente agem.

Geralmente o voluntário tem tanta vontade de ajudar que não se importa com as condições em que irá prestar a ajuda. Escolhem as mais variadas áreas, nos mais variados lugares, com diferentes tipos de pessoas, de dia ou à noite. Optam por trabalhar em um lugar como a APAE-Natal ou em um abrigo de velhos, por exemplo. Optam por se aproximar do que mais lhes chama atenção.

No caso deste trabalho pretendemos identificar e caracterizar o voluntário que trabalha com os portadores de deficiência atendidos pela APAE-Natal. Tentando nesse processo falar um pouco dos fatores que os levaram a desenvolver este tipo de trabalho.

1.2.Caracterização da organização e seu ambiente

A APAE -Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais, é resultante de um movimento que se destaca no país pelo seu pioneirismo.

A primeira iniciativa, no Brasil, de congregar pais de "excepcionais" e outras pessoas interessadas em apoiá-los ocorreu no Rio de Janeiro, empreendida por Beatrice Bemis - membro do corpo diplomático norte-americano e mãe de uma pessoa portadora da Síndrome de Down. Nos Estados Unidos, ela já havia participado da fundação de mais de duzentas e cinquenta associações de pais e amigos; admirada, então, por não existir no Brasil um trabalho dessa natureza.

Motivados por aquela cidadã, um grupo - congregando pais, amigos, professores e médicos de Pessoas Portadoras de Deficiências - fundou a primeira Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais - APAE do Brasil, cuja reunião inaugural do Conselho Deliberativo ocorreu em março de 1955, na sede da Sociedade Pestalozzi do Brasil, no Rio de Janeiro. Esta colocou à disposição parte de um prédio, possibilitando que ali fosse instalada uma escola para crianças excepcionais, com apoio do professor La Fayette Cortes.

A Entidade passou a contar com essa sede provisória, onde foram criadas duas classes especiais, com cerca de vinte crianças. A escola desenvolveu-se, seus alunos tomaram-se adolescentes e necessitaram de atividades criativas e profissionalizantes. Foi

organizada, então, uma oficina pedagógica, de atividades ligadas à carpintaria, para "deficientes", por iniciativa da professora Olívia Pereira.

De 1955 a 1962, surgiram outras APAEs. No final de 1962, houve a primeira reunião nacional de dirigentes apaeanos, presidida pelo médico psiquiatra Dr. Stanislaw Krinsky, em São Paulo, reuniram-se representantes de doze das dezesseis unidades já existentes, provenientes de cidades do Rio de Janeiro, Minas Gerais, São Paulo, Paraná, Rio Grande do Sul e Paraíba.

Pela primeira vez, no Brasil, discutia-se a questão da pessoa portadora de deficiência com um grupo de famílias, que trazia para o Movimento suas experiências como pais e, em alguns casos, também como técnicos na área.

Para facilitar a articulação e o intercâmbio de idéias, os participantes da reunião sentiram a necessidade de criar um organismo nacional, em 10 de novembro de 1962, surge a Federação Nacional das APAEs, que funcionou durante alguns anos em São Paulo, no consultório do Dr. Krinsky. O primeiro presidente eleito da diretoria provisória foi Dr. Antônio Clemente Filho.

Em 1964, foi construída, no Rio de Janeiro, a sede da Federação Nacional das APAEs, depois transferida para Brasília. Adotou-se como símbolo a figura de uma flor ladeada por duas mãos em perfil, desniveladas, uma em posição de amparo e a outra de orientação.

O Movimento logo se expandiu para outras capitais e depois para o interior dos Estados. Hoje, decorridos quarenta e quatro anos, somam mais de mil e seiscentas unidades, espalhadas pelo Brasil. É o maior movimento social de caráter filantrópico do país, na sua área de atuação.

Essa multiplicação foi notável, levando-se em conta as dificuldades de um país como o nosso carente de recursos no campo das políticas públicas e, mais ainda, na área da Educação Especial. Este crescimento vertiginoso foi impulsionado pela Federação Nacional e suas representações estaduais que, seguindo a mesma linha filosófica da primeira,

permitiram e incentivaram a formação de novas APAEs. Por meio de congressos, encontros, cursos, palestras e outros eventos, o Movimento sensibilizou a sociedade em geral; buscando viabilizar mecanismos que garantam os direitos da cidadania da Pessoa Portadora de Deficiência no Brasil.

A APAE-Natal vem a 43 anos desenvolvendo um trabalho voltado para a população carente, pessoas portadoras de doença mental e outras deficiências associadas. Procura, com a ajuda de colaboradores, proporcionar a 415 crianças e seus familiares uma melhor qualidade de vida, com dignidade e respeito.

Com as doações a instituição consegue garantir para as crianças matriculadas, atendimento clínico e pedagógico. Desenvolve programas voltados para a pessoa portadora de deficiência, tais como: sensibilização/conscientização e prevenção de deficiências; de saúde, de educação, de esporte e lazer.

A instituição oferece também aos familiares e aos próprios alunos, cursos profissionalizantes, objetivando preparar os jovens e seus familiares para o mundo do trabalho promovendo assim seu sustento. É uma maneira de favorecer a auto-estima desses. Os produtos provenientes dos cursos podem ser vendidos na própria APAE (em um pequeno bazar) e o lucro conseguido é depois rateado entre eles.

Dessa forma a APAE-Natal coloca-se como uma instituição que rompe barreiras e procura contribuir para a formação de uma nova estrutura familiar e uma sociedade mais justa.

Atualmente, existem aproximadamente 2.000 APAEs espalhadas pelo Brasil, beneficiando cerca de 200.000 Pessoas Portadoras de Deficiência, por meio do trabalho de mais de 37.000 profissionais.

Uma APAE pode ser mantenedora de diversos tipos de programas sociais. No Brasil estão sendo desenvolvidas várias experiências. São elas:

• Escolas especializadas de educação infantil, ensino fundamental e educação profissional;

- Clínicas;
- Casas-lares;
- APAE Rural;
- Faculdades;
- Institutos de pesquisa;
- Oficinas pedagógicas;
- Laboratórios; etc.

Uma APAE é fruto da união de pais, amigos e profissionais que investiram no ideal de proporcionar uma vida digna às Pessoas Portadoras de Deficiência Mental.

Dessa forma a APAE-Natal coloca-se como uma instituição que rompe barreiras e procura contribuir para a formação de uma nova estrutura familiar e uma sociedade mais justa.

Para melhor ilustrar a importância do voluntariado, apresentamos alguns números:

- A atividade voluntária é a 8ª no ranking das maiores economias do mundo;
- O setor filantrópico apresentou um crescimento de 44,38% entre os anos de 1991 e 1995;
- O número de voluntários no Brasil já chega a 20 milhões;
- 81% da mão-de-obra ligada ao terceiro setor distribui-se em 4 áreas de atividade: educação, saúde, cultura e recreação e assistência social.

1.3. Objetivos

1.3.1. Geral

Analisar os motivos que levam uma pessoa a se tornar voluntária.

1.3.2. Específicos

- Identificar o perfil do voluntário;
- Identificar os fatores motivacionais;

- Caracterizar o trabalho voluntário.

1.4. Justificativa

Este trabalho foi realizado por motivo de conclusão do curso de Bacharel em Administração da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte para desenvolver habilidades de pesquisa, crítica e elaboração de sugestões. Pretendemos disponibilizar um documento que possa ser utilizado no futuro pela instituição objeto do estudo e pela a instituição supracitada (docentes e discentes).

Tem como objetivo demonstrar por que razão uma pessoa torna-se voluntária. Quais aspectos ou pessoas desenvolveram e/ou influenciaram esse desejo de ajudar ao próximo. Sua motivação e satisfação. Como o trabalho voluntário afetou suas vidas e a de seus próximos, além de também a vida das pessoas ajudadas.

2. Referencial teórico

2.1. VOLUNTARIADO

A palavra “voluntário” é de origem latina e quer dizer aquele que age espontaneamente, por vontade própria. Segundo definição do Programa de voluntários: “Voluntário é o cidadão que motivado pelos valores de participação e solidariedade, doa seu tempo trabalho e talento, de maneira espontânea e não-remunerada, por causa de interesses sociais e comunitários”.

Outras definições são:

- Nações Unidas: “O voluntário é o jovem ou 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 ou outros campos...”.

- IAVE (International Association for Volunteer Effort): "Serviço comprometido com a sociedade, baseado na liberdade de escolha, o voluntariado promove um mundo melhor e um valor para toda a sociedade".

O trabalho voluntário moderno, que preconiza a responsabilidade e a mobilização de tempo e de conhecimentos pessoais para benefício de outros, pode mudar a qualidade de vida de muita gente, de uma comunidade inteira. Ser voluntário é emprestar seu talento pessoal e tempo disponível para que outra pessoa possa ter a oportunidade de também aprender e crescer, através de sua participação efetiva no cotidiano desse outro ser humano.

Somente nos últimos anos no Brasil é que esse perfil de voluntariado vem se sedimentando, através da chamada sociedade civil minimamente organizada. É o chamado voluntariado profissional. Nesta linha de raciocínio, engana-se quem acha que só pode ser um voluntário quem é jovem ou quem tem dinheiro. Altruísmo e senso de justiça social contam muito mais do que qualquer outra característica.

O voluntário possui direitos e deveres como em qualquer atividade. São direitos: ter informação sobre as finalidades e organização da instituição; recebimento de formação adequada para a atividade que irá exercer, bem como todo o apoio necessário; participação na elaboração e responsabilidades que respondem à sua preparação e competência.

São deveres: aceitar os estatutos da instituição e as normas que regem o trabalho voluntário; preparar-se para desenvolver adequadamente o seu trabalho; respeitar os compromissos assumidos; ser atento, responsável e solidário; não ser partidário e autoritário; ter disposição para trabalhar em equipe e quando for o caso, respeitar o caráter confidencial e reservado das informações que envolvem o trabalho.

Foi somente em 1998 que a atividade voluntária foi formalmente disciplinada no Brasil, por meio da lei 9.608. A lei diz:

- Entidades do terceiro setor são chamadas de Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público;
- Não há vínculo empregatício entre voluntários e entidades;

- Entidades sem fins lucrativos podem ter lucro, mas o dinheiro arrecadado deve ser totalmente reinvestido na própria instituição;
- As organizações não pagam imposto de renda. Recolhem ICMS e ISS quando for o caso.

2.1.1. UM NOVO CONCEITO DE VOLUNTARIADO NO BRASIL

Gestos voluntários, claro, não são novos. Doa-se tempo, trabalho e talento em favor dos outros, desde que o homem existe. Novidade, pelo menos no Brasil, é considerá-los uma participação responsável e solidária dos cidadãos em iniciativas de combate à exclusão social e melhoria da qualidade de vida em comum.

É bem verdade que o tema sempre esteve presente na tradição brasileira, mas historicamente circunscrito ao ambiente religioso, motivado pelos valores da caridade, compaixão e amor ao próximo.

Vivemos hoje um novo momento: o alargamento deste círculo com a inclusão de todos aqueles para quem o voluntariado é, sobretudo, expressão da participação cidadã. Movido por uma ética da solidariedade, voluntário é quem doa tempo, trabalho e talento para causas de interesse social e comunitário.

Neste sentido, a ação voluntária não substitui o Estado nem se choca com o trabalho remunerado. Exprime, isto sim, a capacidade da sociedade de assumir responsabilidades e agir por si mesma.

Os temas e formas de ação também se ampliam. Voluntariado não é só o trabalho assistencial de apoio aos grupos mais vulneráveis da população. Inclui as múltiplas iniciativas dos cidadãos nas áreas de cultura, defesa de direitos, meio ambiente, esporte e lazer.

Trabalho voluntário hoje é uma via de mão dupla: não só generosidade e doação, mas também abertura para novas experiências, oportunidade de aprendizado, prazer de se sentir útil, criação de novos vínculos de pertencimento, afirmação do sentido comunitário.

Este novo voluntariado é uma realidade ainda pouco visível. Dar a ver a riqueza e a diversidade das experiências de trabalho voluntário promovidas tanto por organizações como por indivíduos é o nosso desafio.

2.1.2. DECLARAÇÃO MUNDIAL DO VOLUNTÁRIO

Adotada pela 11ª Conferência Bienal da IAVE, em Paris, 1990.

“O Voluntariado”:

- É baseado numa escolha e motivação pessoal, livremente assumida;
- É uma forma de estimular a cidadania ativa e o envolvimento comunitário;
- É exercido em grupos, geralmente inserido em uma organização;
- Valoriza o potencial humano, a qualidade de vida e a solidariedade;
- Dá respostas aos grandes desafios que se colocam para a construção de um mundo melhor e mais pacífico;
- Contribui para a vitalidade econômica, criando empregos e novas profissões.

Um voluntário põe em prática os seguintes princípios:

- Reconhece o direito de cada homem, mulher e criança associar-se, independente de raça, religião, condição física, social e econômica;
- Respeita a dignidade e cultura de cada ser humano;
- Oferece seus serviços, sem remuneração, dentro do espírito de solidariedade e esforço mútuo;
- Detecta necessidades e estimula a atuação da comunidade para solução de seus próprios problemas;
- Está aberto a crescer como pessoa, através do voluntariado, adquirindo novas habilidades e conhecimentos, desenvolvendo seu potencial, autoconfiança, criatividade e capacitando outras pessoas a resolverem seus problemas;
- Estimula a responsabilidade social e promove a solidariedade familiar, comunitária e internacional.
- Considerando estes princípios, um voluntário deve encorajar o comprometimento individual nos movimentos coletivos;
- Procurar o fortalecimento de sua organização, informando-se e aderindo a suas metas e políticas;
- Empenhar-se no cumprimento das tarefas definidas em conjunto, levando em conta as suas aptidões pessoais, tempo disponível e responsabilidades aceitas;

- Cooperar com os outros membros da organização, dentro do espírito de mútua compreensão e respeito;
- Empenhar-se nos treinamentos, quando necessário;
- Guardar a confidencialidade das suas atividades.

As organizações, levando em conta os direitos humanos e os princípios do voluntariado, devem:

- Divulgar as políticas necessárias para o desenvolvimento da atividade voluntária, definir critérios de participação do voluntário e verificar que as funções indicadas sejam cumpridas por todos;
- Confiar a cada pessoa tarefas adequadas, garantindo treinamento apropriado;
- Fazer avaliação regular e reconhecer o trabalho do voluntário;
- Prover ao voluntário cobertura e proteção adequada contra riscos, durante a execução da sua tarefa, bem como providenciar cobertura por danos causados a terceiros;
- Facilitar o reembolso das despesas do voluntário;
- Definir as condições sob as quais a organização ou o voluntário podem encerrar seu compromisso um com o outro.

Os voluntários reunidos pela IAVE declaram sua fé na ação voluntária, como uma força criativa e mediadora para:

- Promover o respeito à dignidade de todas as pessoas, bem como estimular a capacidade de melhorar suas vidas e exercitar seus direitos de cidadãos;
- Ajudar a resolver problemas sociais e ambientais;
- Construir uma sociedade mais humana, mais justa e baseada na cooperação mundial.

2.1.3. HISTÓRICO DO VOLUNTARIADO NO BRASIL

1543 ↔ É fundada na vila de Santos a Santa Casa de Misericórdia, dando início ao voluntariado no Brasil

1863 ↔ Surge o Comitê Internacional da Cruz Vermelha, para prestar assistência médica em áreas de conflito armado

1908 ↔ A Cruz Vermelha chega ao Brasil. Robert Baden-Powell funda o escotismo, na Inglaterra.

1910 ↔ O Escotismo se estabelece no Brasil com o objetivo de "ajudar o próximo em toda e qualquer ocasião"

1935 ↔ É promulgada a Lei de Declaração de Utilidade Pública, para regular a colaboração do Estado com as instituições filantrópicas.

1942 ↔ Getúlio Vargas cria a Legião Brasileira de Assistência (LBA), que sempre foi presidida pelas primeiras-damas. A primeira foi Darci Vargas.

1961 ↔ Surge a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), para assistir os deficientes mentais e desmistificar a deficiência junto à comunidade.

1967 ↔ O governo cria o Projeto Rondon, que leva universitários brasileiros para dar assistência a comunidades carentes no interior do país.

1983 ↔ A Pastoral da Criança é criada com o objetivo de treinar líderes comunitários para combater a mortalidade infantil.

1990 ↔ Na década de 90, a Iniciativa Voluntária começa a buscar Parcerias na Classe Empresarial. Os programas estatais de caráter social diminuem devido à crise econômica iniciada no fim da década de 70. A primeira-dama Rosane Collor assume a presidência da LBA.

1993 ↔ O sociólogo Herbert de Souza cria a Ação da Cidadania contra a Miséria e pela Vida, que organiza a sociedade com o objetivo de combater a fome.

1995 ↔ Fernando Henrique Cardoso cria o Comunidade Solidária, em 12 de janeiro, para

tentar se adequar às exigências do moderno voluntariado. Ruth Cardoso é a primeira presidente do conselho

1998 ↔ É promulgada a LEI 9.608, de 18 de fevereiro, que dispõe sobre as condições do exercício do serviço voluntário e estabelece um termo de adesão

1999 ↔ É promulgada a LEI 9.790, de 23 de março, que qualifica as organizações da sociedade civil de direito público e disciplina um termo de parceria.

2.1.4. O ANO INTERNACIONAL DO VOLUNTARIADO

No ano de 2001, a Organização das Nações Unidas comemorou o Ano Internacional do Voluntário.

A comemoração serviu de grande incentivo para que muitos passassem a pensar em trabalho voluntário esse ano. Mas será que não se tratou apenas de mais um modismo passageiro? E será que a boa vontade consciente prevaleceu?

Essas são questões que poderão ser respondidas somente daqui a alguns anos, pois os resultados de trabalhos voluntários sérios e eficientes são obtidos apenas com muito esforço, dedicação e trabalhos em longo prazo, com acompanhamento contínuo e habitual.

Nada adianta termos doado algumas horas de nosso ano de 2001 para o voluntariado, e simplesmente cessarmos toda e qualquer atividade nos anos vindouros, ou simplesmente continuarmos em uma atividade por sentimento de culpa ou obrigação.

Ressalta-se a importância crescente da participação de todos nós no voluntariado, como contribuição ao desenvolvimento benéfico de nossa sociedade, ambiente do qual todos somos e fazemos parte.

É de suma importância que o trabalho do terceiro setor continue e se fortaleça; que aqueles que se envolveram com o “Ano Internacional do Voluntariado” se engajem e unam forças com o terceiro setor; e aqueles que apenas pelo modismo passageiro

fizeram algo este ano, que ao menos se tornem cidadãos mais conscientes e exerçam alguns atos individuais, mas que se realizados por muitos, grandes resultados trarão.

A educação, o carinho, amor e consciência global também fazem parte do exercício da cidadania, e se praticados, começam a fazer um mundo melhor, tão buscado por nós.

2.2 MOTIVAÇÃO

No final do século XIX e início do século XX, a humanidade obteve progressos enormes no conhecimento de seu comportamento. Neste período a ciência psicológica tentava seguir a metodologia utilizada pelas ciências exatas, o que levou o ser humano a ser submetido às situações de experimentação dentro de laboratórios. Este tipo de abordagem tinha como objetivo promover o maior avanço científico que poderia ser conseguido através do controle das variáveis experimentais.

Segundo CASTRO (1996:09): “a quantificação das reações humanas nas mais diferentes circunstâncias passou, então, a ser a grande meta procurada. Para a maioria dos cientistas comportamentais dessa época, só seria possível considerar como ciência aquilo que fosse passível de experimentação controlada”.

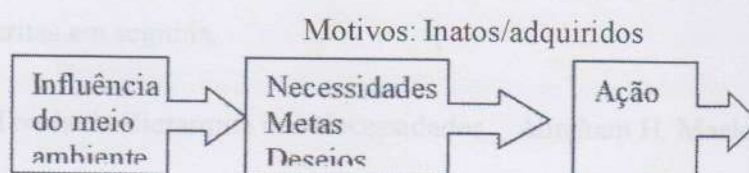
Segundo MOSCOVICI (2001:77): “A motivação humana é constante, infinita, flutuante e complexa. O indivíduo é um todo organizado e integrado. O indivíduo como um todo se motiva e não apenas parte dele, e a satisfação, conseqüentemente atinge o indivíduo todo”.

2.2.1. CONCEITO

Para MAXIMINIANO (1995; 318-323) “a motivação indica o conjunto de razões ou motivos que explicam, induzem, incentivam, estimulam ou provocam algum tipo de ação ou comportamento e motivação para o trabalho é uma expressão que indica um estado psicológico de disposição ou vontade de perseguir uma meta ou realizar uma tarefa”.

O trabalho cria necessidades. Estas precisam ser supridas, pois geram um ambiente melhorado. Quanto mais motivado o voluntário, maior será sua disposição, melhor será seu desempenho e mais satisfeito se sentirá. O estudo sobre motivação pode ser baseado em várias teorias desenvolvidas por estudiosos do comportamento humano.

FIGURA 1: NECESSIDADES → MOTIVOS → AÇÃO



Fonte: Automotivação, Castro (1996: 12).

2.2.2. PROCESSO MOTIVACIONAL

O processo de motivação é constituído de três partes: o estágio motivacional (no qual o indivíduo é ativado a fim de satisfazer uma necessidade), o estágio comportamental (no qual a resposta é dada) e o estágio de redução de necessidade (no qual a resposta satisfaz).

MOTIVACIONAL → COMPORTAMENTAL → REDUÇÃO DE NECESSIDADE

2.2.3. OS “MOTIVOS” E AS “AÇÕES”

São os “motivos” que nos levam as “ações” que fazemos no nosso dia-a-dia. A maioria das respostas dos seres humanos não é provocada por necessidades ou carências básicas, mas por necessidades adquiridas, mais apropriadamente denominadas motivos.

Os motivos são desejos adquiridos. Desde crianças, aprendemos os motivos de poder, de qualificação, de dinheiro, de aprovação e tantos outros. Esses desejos ou motivos, estimulam a aprendizagem de determinadas condutas.

Para concluir, as bases psicológicas da motivação mostram como o próprio homem vem estudando e procurando conceituar sua própria motivação há vários séculos.

2.3. A MOTIVAÇÃO DE DEFICIÊNCIA

As necessidades de deficiência constituem carências do indivíduo que precisam ser supridas de fora e por outros indivíduos para conservar a saúde, evitar ou curar doenças.

Dentro da motivação de deficiência estão as teorias de Maslow, Herzberg e Mclelland descritas em seguida.

2.3.1. Teoria da Hierarquia das Necessidades _ Abraham H. Maslow.

Segundo MASLOW apud BOWDITCH (1992; 42): “A teoria da hierarquia das necessidades apresentada por Maslow é a mais conhecida de todas as teorias a respeito da motivação humana (...) Maslow defendia que cada pessoa possuía uma hierarquia de cinco necessidades básicas onde cada uma terá que ser satisfeita seguindo uma ordem”.

As necessidades são:

- Fisiológicas: sobrevivência, alimentação, vestuário;
- Segurança: proteção, estabilidade no emprego;
- Sociais: aceitação, amizade, sentimento de pertencer;
- Estima: autoconfiança;
- Auto-realização: criatividade, autodesenvolvimento.

Apenas quando a necessidade de um nível mais baixo for satisfeita o indivíduo passa para outro superior. Os níveis mais baixos são satisfeitos internamente e os mais altos externamente.

Foi a partir da teoria de Maslow que se desenvolveram várias outras. A importância dessa teoria para o nosso trabalho é a de que a mesma serve como base para diferenciar quais necessidades estão mais presentes. Quais são os fatores considerados, como por exemplo: salário, reconhecimento por trabalho bem executado, relacionamento com a equipe de trabalho, entre outros.

2.3.2. Teoria dos dois fatores (Motivação-Higiene) _ Frederick Herzberg

Segundo HEZBERG apud CHIAVENATO (1999; 592): “A teoria dos dois fatores proposta por Frederick Herzberg trata da motivação para o trabalho e é também chamada de Teoria dos fatores higiênicos e motivacionais ou teoria da motivação-higiene”.

Herzberg considera que os fatores higiênicos, extrínsecos ao indivíduo e também chamados de insatisfacientes, estão ligados ao contexto do trabalho, ou seja, com aspectos relacionados ao ambiente de trabalho (sua natureza). Com isso podemos citar como exemplo os salários, políticas da organização, segurança no emprego e relações entre os funcionários desde o mais alto até o mais baixo.

A insuficiência desses fatores provoca insatisfação, mas mesmo atendidos não despertam motivação.

Já os fatores motivacionais, intrínsecos ao indivíduo e também chamados de satisfacientes, estão ligados ao conteúdo do trabalho. Citamos a responsabilidade, reconhecimento, status, oportunidade de crescimento, riqueza do trabalho e desafios.

A ausência desses fatores, no entanto não causaria insatisfação.

FIGURA 2: Satisfação -Herzberg



SATISFAÇÃO → INSATISFAÇÃO

SATISFAÇÃO → NÃO-SATISFAÇÃO ♦ INSATISFAÇÃO → NÃO-INSATISFAÇÃO

MOTIVADORES ↔ HIGIÊNICOS

Fonte: Psicologia p/ administradores, Fiorelli (2000: 100)

Herzberg (Chiavenato, 1998; 84) apresentou como proposta o enriquecimento do trabalho (*job enrichment*) que consiste basicamente em “ampliar a responsabilidade, os objetivos e o desafio das tarefas do cargo”.

FIGURA 3: Enriquecimento de Cargo (*Job enrichment*) - Herzberg

Enriquecimento de Cargo	
Efeitos desejáveis	Efeitos indesejáveis
Aumento da motivação	Aumento da ansiedade
Aumento da produtividade	Aumento do conflito
Redução do absenteísmo	Sentimento de exploração
Redução do turn over	Redução das relações interpessoais

Fonte: Chiavenato (2000: 400)

Segundo CHIAVENATO (1999; 592) a teoria de Herzberg recebe duas críticas: “a primeira é por basear-se em uma pesquisa numa pequena amostra e fazer generalizações a partir dela. A segunda, o trabalho de Herzberg simplifica demais a natureza da satisfação no trabalho, no conteúdo do trabalho ou em ambos ao mesmo tempo”.

2.3.3. Teoria das Necessidades Sociais – David McClelland

Segundo BOWDITCH (1992; 42) “David McClelland desenvolveu um grande progresso na definição e mensuração científica dos motivos humanos (...) utilizou um teste de motivação denominado Teste de Apercepção Temática. Com os dados colhidos procurou registrar amostras de pensamentos, de acordo com as preocupações dominantes e expressas nas histórias colhidas. McClelland identificou três necessidades básicas que as pessoas desenvolvem: Afiliação, Poder e Realização”.

Podemos relacionar à teoria de McClelland e ao fator realização, o desejo do voluntário de fazer alguma coisa que lhe dê satisfação. Uma satisfação só sua, muito particular, que não precise ser mostrada para ninguém.

Segundo MINICUCCI (1995;) “Cada um de nós em momentos diferentes será influenciado por essas necessidades e a força de cada uma em separado (e a sua influência no nosso comportamento) variará de acordo com a situação (...) McClelland

sugere que as pessoas podem ser ensinadas a ter certas necessidades. A motivação é mutável mesmo na idade adulta e se torna uma variável dependente à medida que os pesquisadores se concentram nas condições antecedentes ao desenvolvimento de uma necessidade particular”.

FIGURA 4: Comparação das teorias de Motivação de Maslow e Herzberg

Modelo da teoria Hierarquia das Necessidades		Modelo da Teoria dos Dois Fatores
MASLOW		HERZBERG
Auto-realização	MOTIVACIONAIS	• O trabalho em si • Responsabilidade • Progresso
Estima		• Realização • Reconhecimento • status
Sociais		• Relações interpessoais • supervisão • Colegas e subordinados
Segurança	HIGIÊNICOS	• Supervisão técnica • Políticas administrativas e empresariais • Segurança no cargo
Fisiológicas		• Condições físicas de trabalho • Salário • Vida pessoal

* Fonte: TGA, Chiavenato (2002:121).

Tanto o quadro acima quanto o seguinte, mostram uma comparação das teorias de Maslow e Herzberg. O primeiro discorre sobre os modelos em sua essência. Demonstra a classificação das necessidades. O segundo faz uma comparação entre teoria de Maslow e aspectos higiênicos e motivacionais referentes ao trabalho e seu ambiente segundo Herzberg.

Ressaltamos a relação de alguns itens do quadro a seguir com a proposta do voluntário. Para desempenhar um bom trabalho, satisfatório para ambos os lados, é necessária uma mínima estrutura, disposição de recursos.

FIGURA 5: Comparação das Teorias de Maslow e Herzberg sob óptica do trabalho

HERZBERG	MASLOW	HERZBERG
Não-satisfação		Satisfação
Frustrações podem decorrer de:		Satisfações podem decorrer de:
• Insucesso na profissão • Desprazer no trabalho	Auto-realização (auto-atualização)	• Sucesso na profissão • Prazer no trabalho
• Baixo status • Baixo salário • Sensação de inequidade	Estima (ego)	• Interação social facilitada pelo arranjo físico • Prestígio da profissão
• Pouca interação com colegas, superiores e subordinados	Sociais (amor)	• Muita interação com colegas, superiores e subordinados
• Trabalho e ambiente de trabalho mal estruturados	segurança	• Trabalho e ambiente de trabalho bem estruturados
• Confinamento do local de trabalho • Remuneração inadequada	fisiológicas	• Remuneração adequada para satisfação das necessidades básicas

* Fonte: TGA, Chiavenato (2002:117).

2.4. MOTIVAÇÃO DE CRESCIMENTO

As limitações evidentes da teoria comum de motivação caracterizada por necessidades de carência, indicam a base para uma teoria de metamotivação ou motivação de crescimento. O crescimento passa a ser visto não apenas como satisfação

contínua e gradativa das necessidades básicas, mas também sob a forma de motivações específicas para o próprio desenvolvimento, tais como: tendências à criatividade, capacidades e talentos especiais, potencialidades.

FIGURA 6: Comparação de Características Motivacionais de Deficiência e de Crescimento

ASPECTOS	MOTIVAÇÃO	
	DE DEFICIÊNCIA	DE CRESCIMENTO
Atitude em relação ao impulso	Rejeição (tensão desagradável)	Aceitação (tensão agradável)
Efeitos da satisfação	Redução de tensão, restauração do equilíbrio	Manutenção da tensão, interesse intensificado
Efeitos clínicos e psicológicos da satisfação	Evitar doenças, defesa e preservação do eu	Saúde positiva, esforços para crescimento e realização plena do eu
Espécies de prazer	Alívio, saciedade, relaxamento (prazer inferior)	Êxtase, serenidade, criação, insight, (prazer superior)
Tipos de metas	Da espécie (compartilhadas por todos)	Idiossincrásicas (individualizadas)
Metas alcançáveis	Episódicas, ascendentes, até um clímax	Desenvolvimento contínuo, progressão, carência interminável
Relações com o ambiente	Maior dependência (fontes externas de satisfação)	Maior independência (fontes internas de satisfação)
Relações interpessoais	Interessadas (pessoas como instrumentos)	Desinteressadas (pessoas como pessoas)
Percepção central	Avaliativa (objetos para satisfação)	Não avaliativa (taoísta)
Orientação geral	Egocentrismo (para satisfação de carências)	Egotranscedência (para individualização e os problemas do mundo)
Amor	Interessado, possessivo, mais meio do que fim, ansioso e hostil (fome de amor)	Desinteressado, não possessivo, mais fim do que meio (experiência culminante)

Fonte: Desenvolvimento interpessoal, Moscovici (2001: 85).

2.5. MOTIVAÇÃO DEÔNTICA

Os conceitos de obrigação, dever, responsabilidade e imperativo moral, ultimamente passaram a ser vistos como base de uma importante forma de motivação no trabalho. Segundo MOSCOVICI (2001: 91): “dentre as características da motivação deôntica merecem destaque: a orientação social, a subjugação de impulsos espontâneos, o desejo de imortalidade e um elevado potencial de motivação contínua”.

A motivação deôntica considera o trabalho como uma descarga de obrigações morais. Em contra partida não o considera sacrifício ou sofrimento. Trabalhar é aceitar responsabilidades e, portanto, deixar espaço também para autocritica por fracassos. O prazer do trabalho advém de outras fontes, tais como sentimentos de sucesso, de valorização moral, de cumprimento de suas responsabilidades. Fatores muito característicos de comportamento e desempenho do voluntário.

O voluntário não procura recompensas mensuráveis, mas, no entanto procura recompensas tangíveis, como, por exemplo, proporcionar o bem-estar de terceiros. O voluntário busca satisfazer a si mesmo, satisfazendo os outros. Não procura saber as vantagens que por acaso pode obter.

Na concepção da MD o trabalho oferece auto-estima pelo seu significado moral, inerente ao seu produto e a relação que o produto estabelece com os outros, e não simplesmente através da simples demonstração de habilidade e sucesso.

Para a motivação deôntica, o elemento mais relevante no trabalho não é o prazer, e sim o senso de obrigação com os outros. A MD permite ao indivíduo executar tarefas que são socialmente úteis, feitas para os outros e não para si

3. Metodologia

3.1. Tipo de Pesquisa

Este trabalho pretende identificar o perfil do voluntário da APAE-Natal, pesquisando sua história e relacionando-a com as teorias motivacionais. Portanto, trata-se de uma pesquisa exploratória descritiva.

3.2. Universo e amostra

O universo, para desta pesquisa compreendeu todo o voluntariado da APAE-Natal, no total de 12 pessoas. Por ser pequeno, não houve necessidade de retirar uma amostra, buscando-se entrevistar todos eles para a presente pesquisa.

3.3. Dados e instrumentos de Coleta

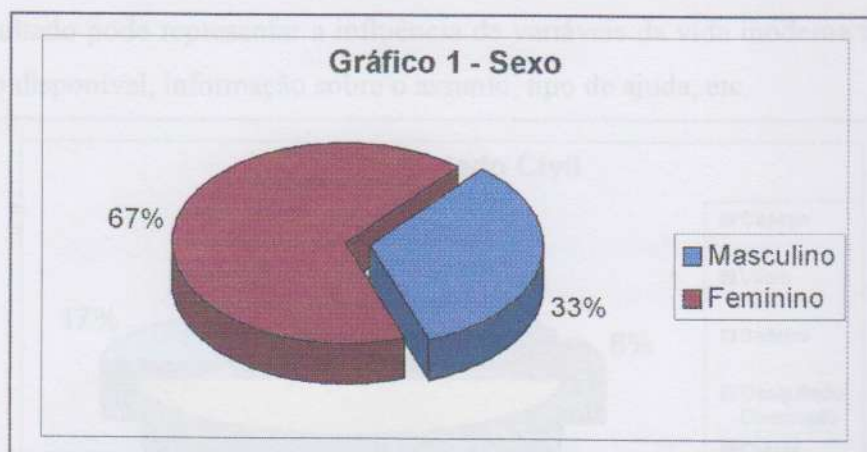
Os dados foram coletados através da aplicação direta de questionários. O modelo foi constituído de modo a proporcionar oportunidade para uma análise do perfil do voluntariado. O questionário conteve 22 perguntas, divididas entre abertas e fechadas. As perguntas fechadas têm em sua maioria quatro opções de resposta para facilitar sua tabulação e posterior análise.

3.4. Análise dos dados

A análise dos dados foi feita através da construção de gráficos individuais para cada pergunta fechada. Para as perguntas abertas, após verificação da ocorrência de respostas iguais, pode-se desenvolver alternativas e transforma-las em fechadas.

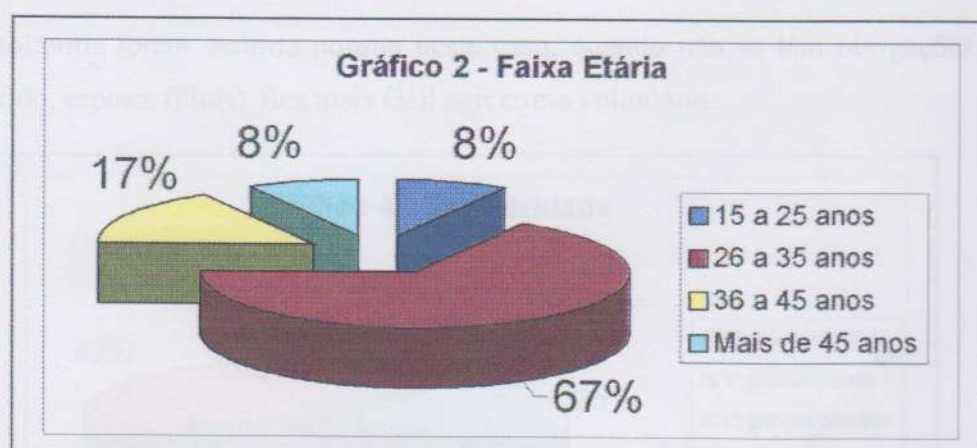
4. Análise e discussão dos resultados

4.1. Perfil do voluntário APAE – Natal:



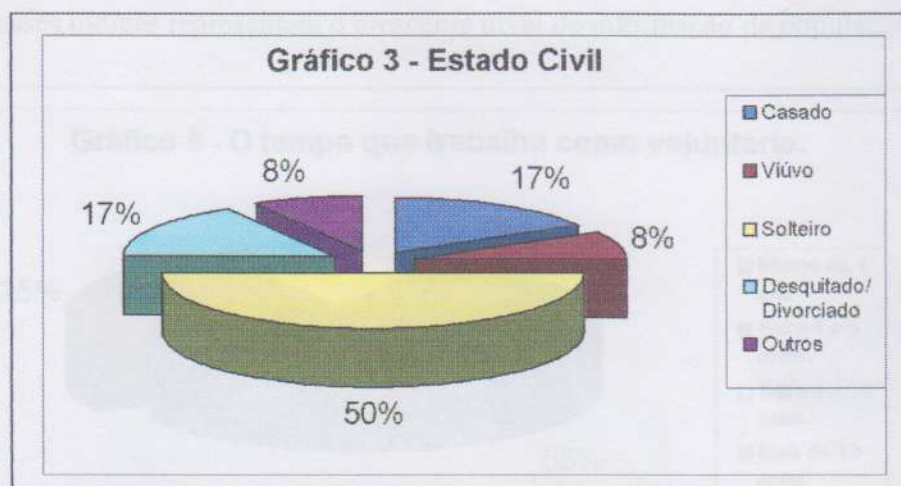
O gráfico 1 identifica a quantidade de voluntários de cada sexo. A maioria é formada pelo sexo feminino com 67%. O sexo masculino aparece com 33% do total. Em valores estão divididos em oito mulheres e quatro homens.

O resultado deste gráfico demonstra que hoje as mulheres tomam mais iniciativas para ajudar pessoas. Mas esse é um quadro modificável, já que cada vez mais pessoas estão se conscientizando de que precisam ajudar.



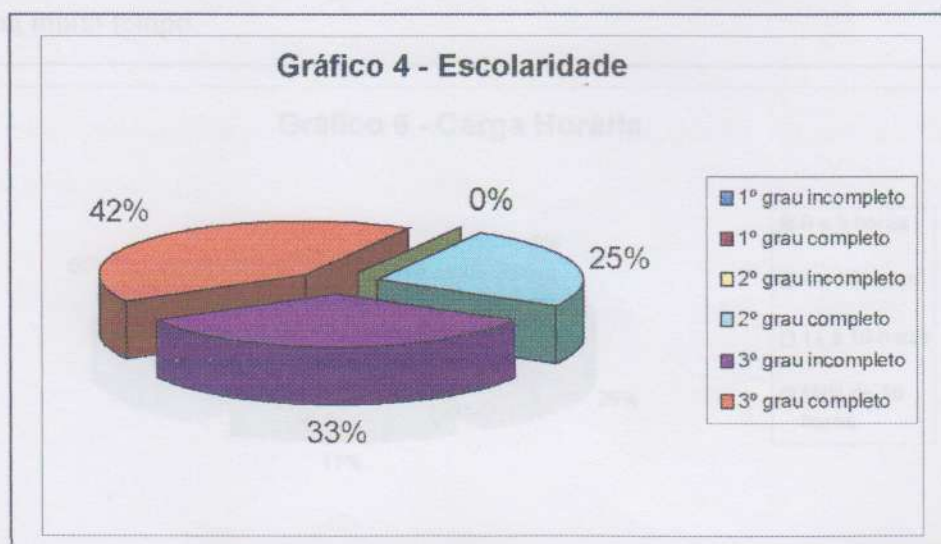
O gráfico 2 apresenta a distribuição dos voluntários por faixa etária. Entre 15 e 25 anos, estão 8%. Entre 26 e 35 estão 67%. Entre 36 e 45 estão 17%. E com mais de 45 estão também 8%. Em valores são respectivamente um, oito, dois e um.

Este resultado pode representar a influência de variáveis da vida moderna como, por exemplo: tempo disponível, informação sobre o assunto, tipo de ajuda, etc.



O gráfico 3 identifica os voluntários quanto ao estado civil. Os solteiros foram maioria com 50%. Casados e desquitados/divorciados ficaram com 17% cada. Viúvos e outros ficaram com 8% cada. Em valores são: seis solteiros, dois casados, dois desquitados/divorciados, um viúvo e um outros.

Os solteiros foram maioria porque neste caso, quando não se têm obrigações com família (marido, esposa, filhos), fica mais fácil agir como voluntário.



O gráfico 4 representa o grau de escolaridade dos voluntários. São 25% com 2º grau completo, 33% com 3º grau completo e 42% com 3º grau incompleto. Os valores são três, quatro e cinco.

Hoje, esses índices representam o crescente nível de informação da população.



O gráfico 5 demonstra a quanto tempo a pessoa trabalha como voluntário. São 58% trabalhando a menos de um ano, 25% entre um e cinco anos e 17% entre seis e dez anos. Nenhum voluntário trabalha na instituição a mais de dez anos. Os valores são sete, três e dois.

Este resultado demonstra que mesmo não sendo divulgado, o trabalho voluntário é realizado há muito tempo.

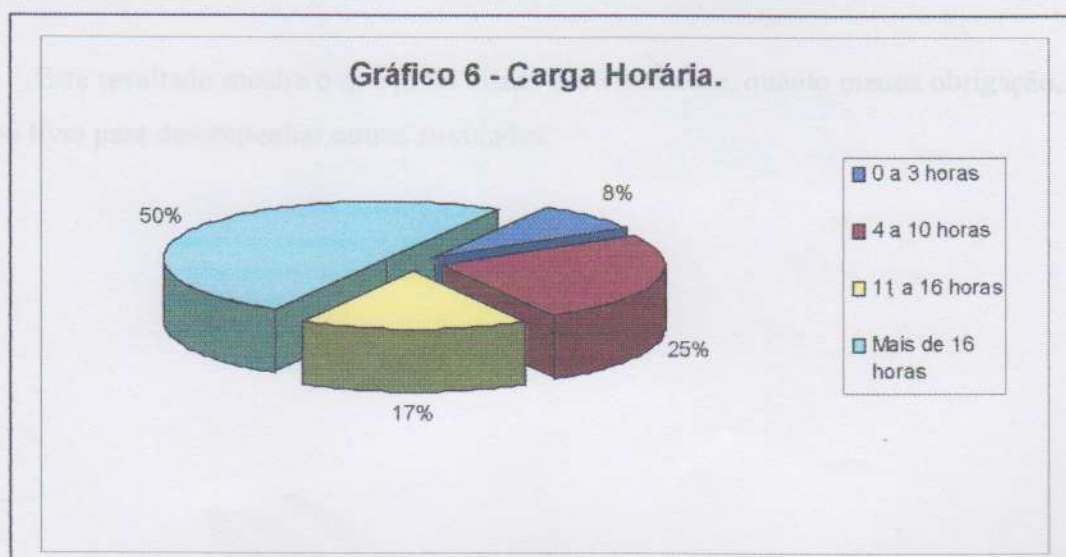
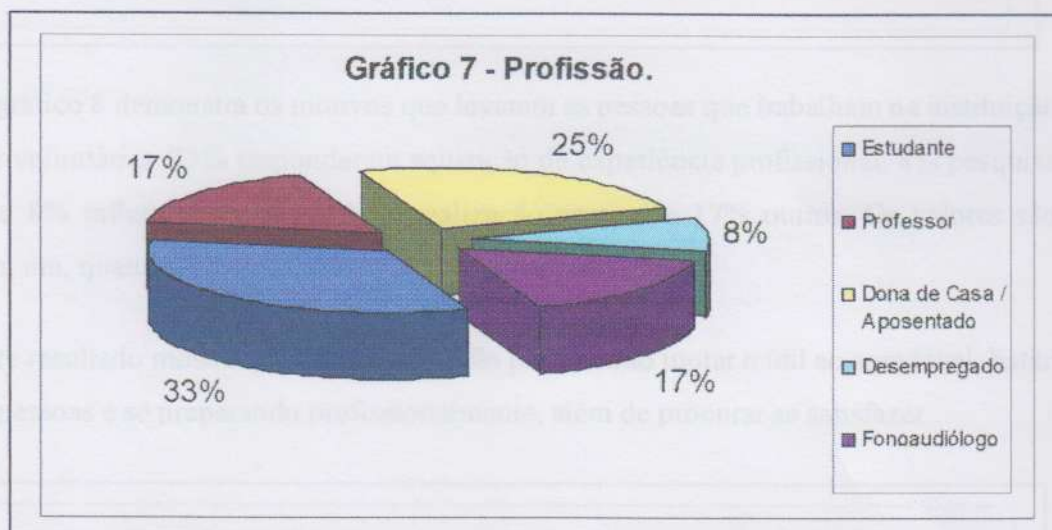


Gráfico 8 - O que levou a ser voluntário.

O gráfico 6 demonstra a carga horária dos voluntários independente de trabalhar na instituição. Entre zero e três horas foram 8%, entre quatro e dez horas foram 25%, entre onze e dezesseis horas foram 17% e mais de dezesseis foram 50%. Os valores são um, três, dois e seis.

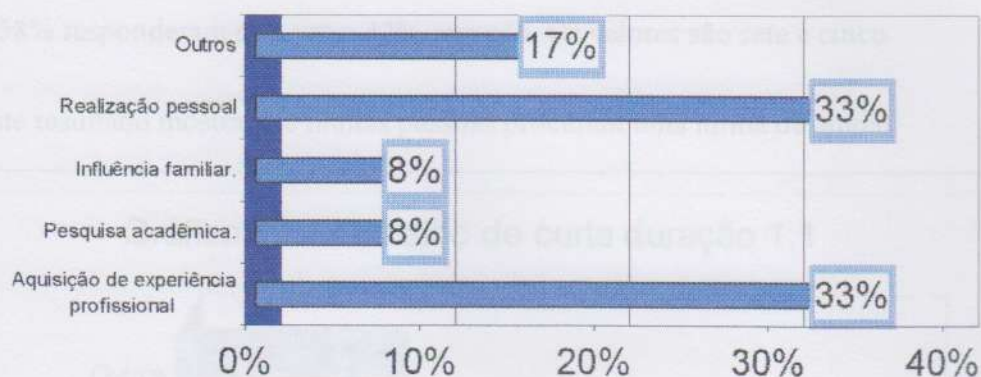
Este resultado demonstra que as pessoas estão procurando dedicar-se ao trabalho voluntário. Uns mais, outros menos.



O gráfico 7 demonstra a profissão que os voluntários têm independente da função que desempenham na instituição. Foram 33% de estudantes, 17% de professores, 25% de donas de casa/aposentados, 8% de desempregados e 17% de fonoaudiólogos. Os valores são quatro, dois, três, um e dois.

Este resultado mostra o que já foi citado anteriormente, quanto menos obrigação, mais tempo livre para desempenhar outras atividades.

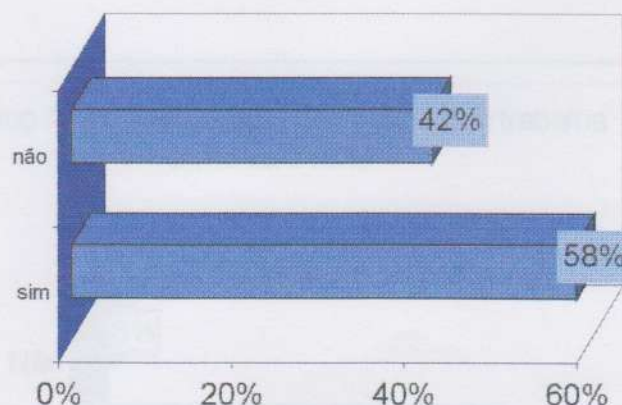
Gráfico 8 - O que levou a ser voluntário.



O gráfico 8 demonstra os motivos que levaram as pessoas que trabalham na instituição a se tornar voluntárias. 33% responderam aquisição de experiência profissional, 8% pesquisa acadêmica, 8% influência familiar, 33% realização pessoal e 17% outros. Os valores são quatro, um, um, quatro e dois.

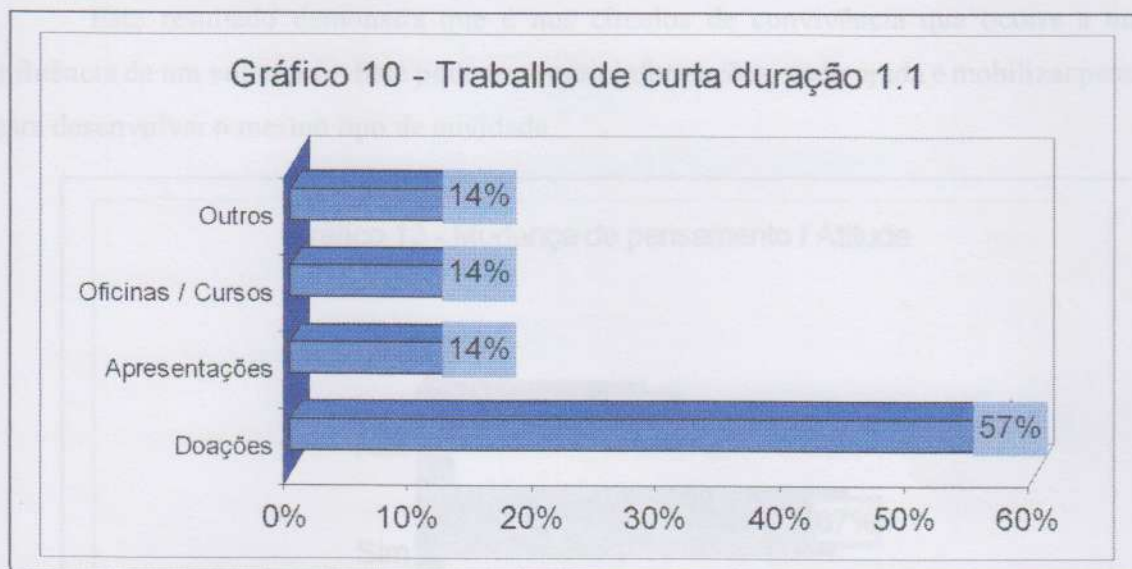
Este resultado mostra que as pessoas estão procurando juntar o útil ao agradável. Estão ajudando pessoas e se preparando profissionalmente, além de procurar se satisfazer.

Gráfico 9 - Trabalho de curta duração.1.0



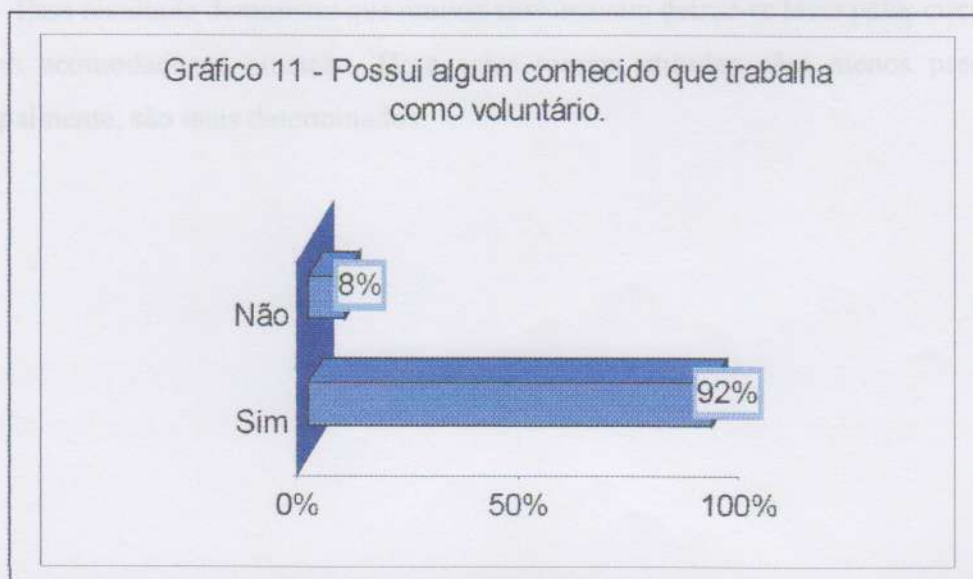
O gráfico 9 demonstra a quantidade de pessoas que realiza trabalhos de curta duração. 58% responderam que sim e 42% que não. Os valores são sete e cinco.

Este resultado mostra que muitas pessoas procuram uma forma de ajudar.



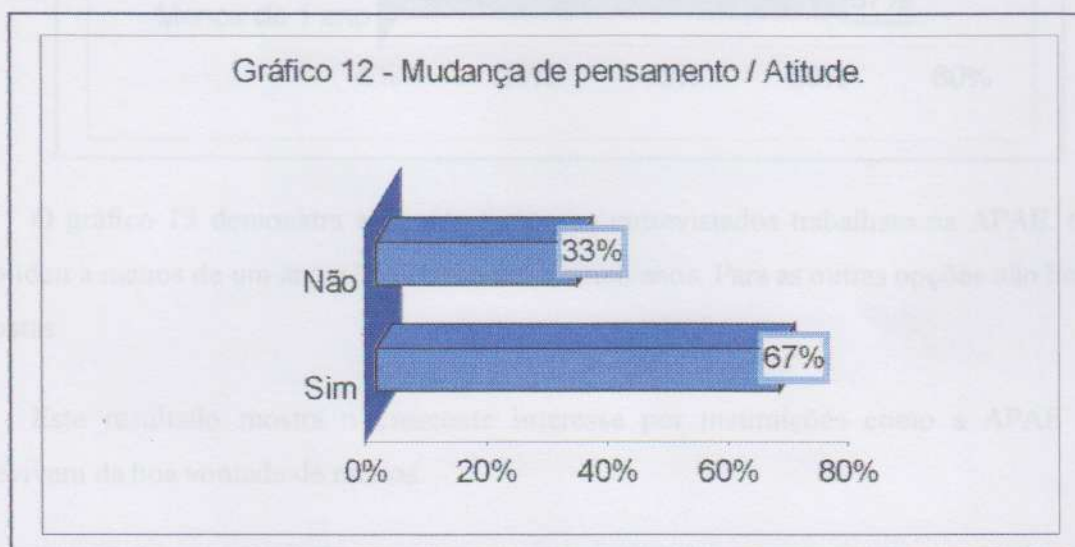
O gráfico 10 demonstra as formas de trabalhos de curta duração. 57% fazem doações em geral. Apresentações, oficinas/cursos e outros ficaram com 14% cada um. Os valores são quatro, um e um.

Esse resultado mostra que os voluntários sempre encontram um jeito de atender a mais pessoas não considerando ser suficiente só o trabalho na APAE.



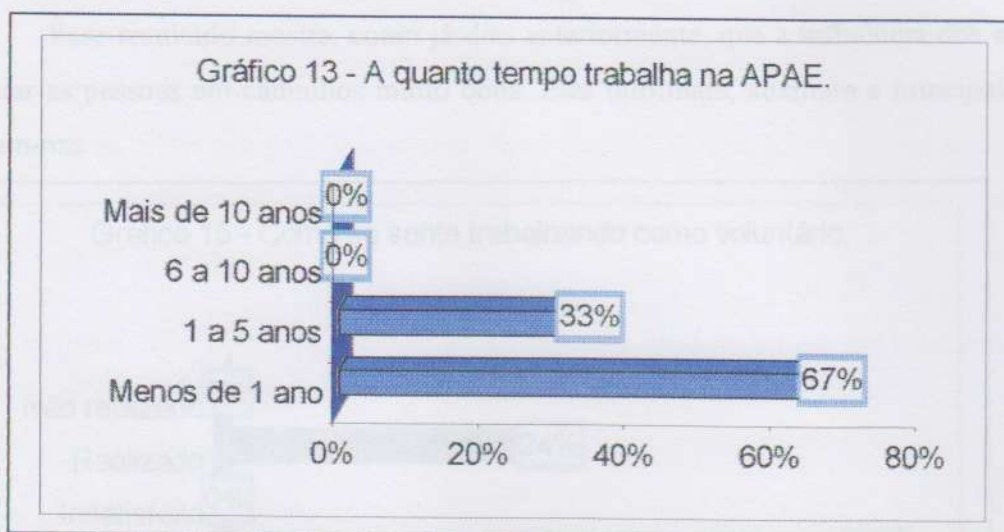
O gráfico 11 demonstra se os voluntários da APAE possuem alguém conhecido também trabalhando na área. 92% das respostas foram afirmativas e apenas 8% negativas. Os valores são onze e um.

Este resultado demonstra que é nos círculos de convivência que ocorre a maior influência de um voluntário. Este pode transmitir informações, pedir ajuda e mobilizar pessoas para desenvolver o mesmo tipo de atividade.



O gráfico 12 demonstra se os voluntários acham que desde que começaram a trabalhar houve alguma mudança de pensamento/atitude. 67% responderam que sim e 33% que não. Os valores são oito e quatro.

Esse resultado demonstra que muitos costumavam deixar-se levar pelas circunstâncias, ficavam acomodados à situação. Hoje estes tomam atitudes, têm menos preconceito e principalmente, são mais determinados.



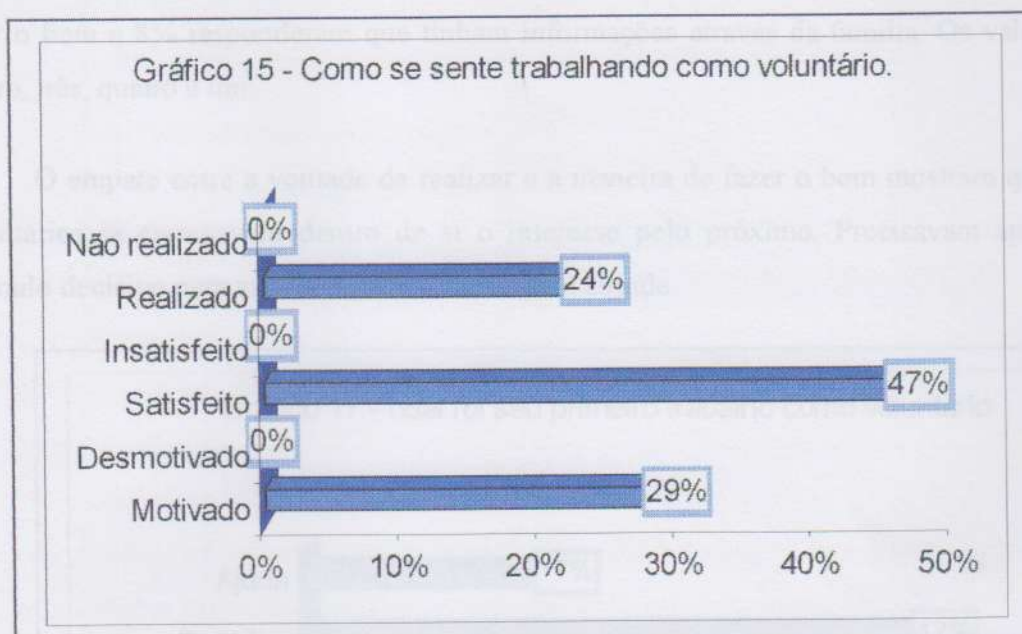
O gráfico 13 demonstra a quanto tempo os entrevistados trabalham na APAE. 67% respondeu a menos de um ano e 33% entre um e cinco anos. Para as outras opções não houve respostas.

Este resultado mostra o crescente interesse por instituições como a APAE que sobrevivem da boa vontade de muitos.



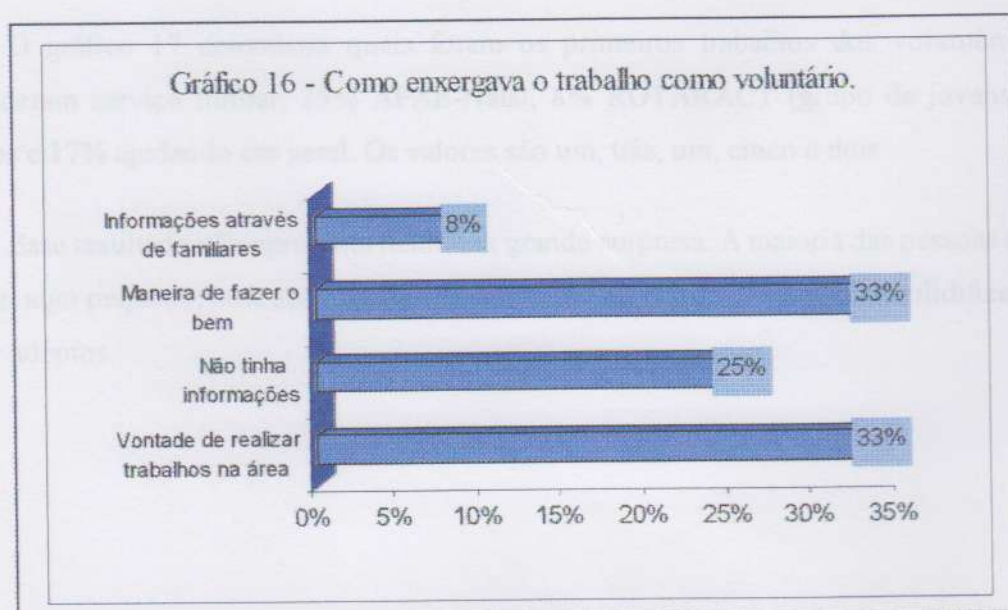
O gráfico 14 demonstra o que levou os entrevistados a escolher a APAE-Natal para ser voluntário. 8% respondeu que já conhecia, 58% que tiveram indicação de um amigo, 17% por intermédio de anúncios e 17% através da família. Os valores são um, sete, dois e dois.

Esse resultado mostra, como já dito anteriormente, que a influência dos amigos pode guiar as pessoas em caminhos muito bons. Eles informam, auxiliam e principalmente mobilizam-nas.



O gráfico 15 demonstra como o voluntário sente-se trabalhando na APAE. 29% sente-se motivado, 47% sente-se satisfeito e 24% sente-se realizado. Nessa questão os entrevistados podiam marcar mais de uma alternativa. Dito isso, os valores são cinco, oito e quatro.

Esse resultado mostra a realidade da vida do voluntário. Por ser útil aos que precisam, sentem-se de bem consigo mesmos. São de alguma forma mais completos como pessoas.



O gráfico 16 demonstra como as pessoas enxergavam o trabalho voluntário antes dessa atividade fazer parte da sua vida. 33% responderam que tinham vontade de realizar trabalhos na área, 25% que não tinham informações, 33% disseram que é uma maneira de fazer o bem e 8% responderam que tinham informações através da família. Os valores são quatro, três, quatro e um.

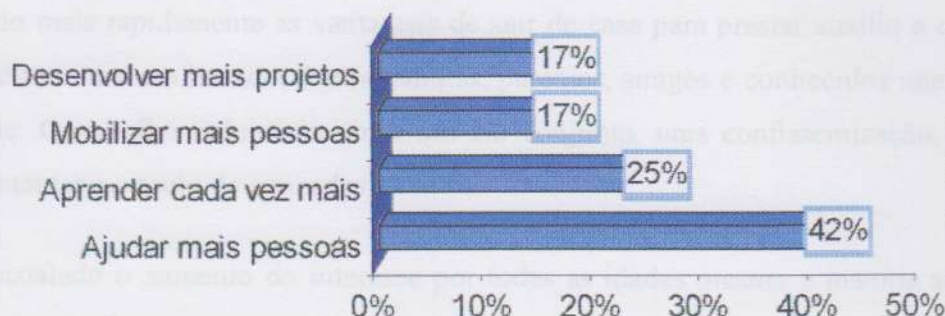
O empate entre a vontade de realizar e a maneira de fazer o bem mostram que esses voluntários já carregavam dentro de si o interesse pelo próximo. Precisavam apenas do estímulo decisivo para sair da inércia e tomar uma atitude.



O gráfico 17 demonstra quais foram os primeiros trabalhos dos voluntários. 8% responderam serviço militar, 25% APAE-Natal, 8% ROTARACT (grupo de jovens), 42% doações e 17% ajudando em geral. Os valores são um, três, um, cinco e dois.

Esse resultado não apresenta nenhuma grande surpresa. A maioria das pessoas começa fazendo algo pequeno, uma ação isolada. É com o tempo que este trabalho se solidifica e pode ganhar adeptos.

Gráfico 18 - Expectativas sobre o trabalho voluntário



O gráfico 18 demonstra as expectativas futuras que o voluntário possui. 42% responderam que esperam ajudar mais pessoas, 25% querem aprender cada vez mais, 17% espera mobilizar mais pessoas e também 17% espera desenvolver mais projetos. Os valores são cinco, três, dois e dois.

Esse resultado demonstra que a atividade voluntária só tende a crescer. É um processo lento pois além da falta de informação, muitas pessoas preferem não se preocupar com nada além de si mesmas.

5. Conclusões

Este trabalho demonstrou que hoje a maneira das pessoas expressarem suas vontades mudou. Fazer caridade representa o sentir-se melhor e não a obrigação. As pessoas estão compreendendo mais rapidamente as vantagens de sair de casa para prestar auxílio a quem precisa. Não é mais um ato isolado. Agora famílias, parentes, amigos e conhecidos unem-se nessa atividade. O trabalho voluntário virou um ato conjunto, uma confraternização, uma maneira de aumentar o círculo de amizades.

Foi constatado o aumento do interesse por todas as idades mesmo a maioria sendo feminina. Há aqueles homens que acompanham a namorada, a esposa, a filha, e o fazem espontaneamente.

É certo que o aumento no acesso a informações, junto com a elevação do grau de escolaridade, trouxeram muitos que apresentavam o desejo de ser útil, mas não sabiam como. Foi aberto um leque de alternativas, é preciso apenas escolher a que mais se encaixa ao seu meio de vida. Qual o melhor horário? Trabalhará numa instituição ou nas ruas? Desenvolverá atividade em sua área de atuação ou em outra? E assim por diante.

A maioria dos voluntários entrevistados trabalha a pouquíssimo tempo, mas ainda assim já reconhece alguns benefícios: estão menos preconceituosos e mais dispostos a ajudar, redefiniram prioridades e não lamentam o que poderia ter sido, pensam no daqui para frente. Realizando quantos benefícios mais o voluntário pode ter, imaginemos quantos podem ter as pessoas ajudadas por eles.

Agora uma pequena sugestão:

Toda vez que se sentir mal, que achar que não é compreendido, que achar que sua vida está no fim, que não há remédio para o tédio e a mesmice, tente sair às ruas com alguma coisa a oferecer. Não precisa ser algo material. Ache dentro de você algum sentimento que possa ser compartilhado. Pode ser um sorriso, a vontade de dar um abraço, uma palavra carinhosa e confortante, um pedacinho de você.

6. Bibliografia

BOWDITCH, James L. e BUONO, Anthony F. **Elementos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.

CASTRO, Alfredo Pires de. **Automotivação**: como despertar essa energia e transmiti-la às pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 1996.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração dos Novos Tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Recursos Humanos**. Ed. Compacta. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

_____. **Teoria Geral da Administração**. Vol 2. 6.ed. revisada e atualizada. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

FIGLIOLINI, José Osmeir. **Psicologia para administradores**: integrando a teoria e a prática. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Renata de Freitas. **Cidadania e Voluntariado** Disponível em: www.aultimaarcadenoe.com.br/cidadaniaevoluntariado.htm. Acesso em: 25 out. 2002, 01:30.

MAXIMINIANO, Antônio César Amaru. **Introdução a Administração**. 4.ed.rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 1995.

MINICUCCI, Agostinho. **Psicologia Aplicada à Administração**. São Paulo: Atlas, 1995.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal**: treinamento em grupo. 11.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

WAGNER III, John A. **Comportamento Organizacional**: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2000.

Veja. Edição Especial. Guia para fazer o bem. São Paulo: Abril, n.51, dez. 2001.

www.programavoluntario.org.br/oque.html. Acesso em: 10 out. 2002, 23:40.

www.apaebrasil.com.br. Acesso em: 10 out 2002, 01:30.

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

O presente questionário visa fazer um perfil de voluntário da APAE Natal avaliando sua história. Para tanto pedimos aos valiosos contribuintes responder as questões que seguem lembrando que os dados são confidenciais e desta forma você não precisa se identificar. Preencha apenas respondendo com a maior sinceridade possível.

Obrigada!

2

1. Sexo

() masculino

() feminino

2. Faixa etária

() 15 - 25

() 26 - 35

() 36 - 45

() acima de 46

3. Estado civil

() casado (a)

() solteiro (a)

() separado (a)

() divorciado (a)

() outros

4. Escolaridade

1ª Grau

() completa () incompleta

2ª Grau

() completa () incompleta

3ª Grau

() completa () incompleta

5. Há quanto tempo trabalha como voluntário?

() menos de 7 anos

() 7 a 10 anos

() 10 a 15 anos

() mais de 15 anos

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

O presente questionário visa fazer um perfil do voluntário da APAE-Natal avaliando sua história. Para tanto pedimos sua valiosa contribuição no sentido de responder as questões que seguem. Lembramos que os dados são confidenciais e desta forma você não precisa se identificar. Procure apenas responder com a maior sinceridade possível.

Obrigada!

1. Sexo

☐ masculino

☐ feminino

2. Faixa etária

☐ 15 – 25

☐ 26 – 35

☐ 36 – 45

☐ acima de 46

3. Estado civil

☐ casado (a)

☐ viúvo (a)

☐ solteiro (a)

☐ desquitado/divorciado (a)

☐ outros

4. Escolaridade

1º Grau

☐ completo ☐ incompleto

2º Grau

☐ completo ☐ incompleto

3º Grau

☐ completo ☐ incompleto

5. Há quanto tempo trabalha como voluntário?

☐ menos de 1 ano

☐ 1 a 5 anos

☐ 6 a 10 anos

☐ mais de 10 anos

6. Qual costuma ser a sua carga horária semanal?

- ☐ zero a três horas
- ☐ 4 a 11 horas
- ☐ 12 a 17 horas
- ☐ mais de 17 horas

7. Profissão

- ☐ estudante
- ☐ professor
- ☐ aposentados / dona de casa
- ☐ fonoaudiólogo
- ☐ desempregado

8. O que o levou a ser voluntário?

- ☐ aquisição da experiência profissional
- ☐ pesquisa acadêmica
- ☐ influência familiar
- ☐ realização pessoal

9. Costuma fazer trabalhos voluntários de curta duração?

- ☐ sim
- ☐ não

10. Se sim, quais?

- ☐ doações
- ☐ apresentações
- ☐ oficinas/cursos
- ☐ outros, qual? _____

11. Possui algum conhecido que trabalhe como voluntário?

- ☐ sim
- ☐ não

12. Sente alguma mudança de pensamento/atitude em relação ao passado?

- ☐ sim
- ☐ não

13. Há quanto tempo trabalha nesta instituição?

- ☐ menos de um ano
- ☐ 1 a 5 anos
- ☐ 6 a 10 anos
- ☐ mais de 10 anos

14. O que o levou a escolher a APAE – Natal?

- ☐ já conhecia
- ☐ indicação de amigos
- ☐ anúncios (TV, jornal, revista, internet)
- ☐ família

15. Sente – se _____ com o trabalho voluntário?

- ☐ motivado
- ☐ desmotivado
- ☐ satisfeito
- ☐ insatisfeito
- ☐ realizado
- ☐ não – realizado

16. Como enxergava o trabalho voluntário antes de se tornar um?

17. Qual foi o seu primeiro trabalho como voluntário?

18. Quais expectativas possuem sobre trabalhar voluntariamente?

Gráfico 1 - Sexo

Sexo	Quantidade	Porcentagem %
Feminino	3	25%
Masculino	9	75%
Total	12	100%

Gráfico 2 - Faixa Etária

Faixa Etária	Quantidade	Porcentagem %
15 a 25 anos	1	8%
26 a 35 anos	4	33%
36 a 45 anos	7	58%
Total	12	100%

Gráfico 3 - Escolaridade

Escolaridade	Quantidade	Porcentagem %
Ensino Fundamental	2	17%
Médio	1	8%
Superior	9	75%
Superior Incompleto	2	17%
Outros	1	8%
Total	12	100%

Gráfico 4 - Escolaridade

Escolaridade	Quantidade	Porcentagem %
1º grau completo	2	17%
2º grau completo	0	0%
3º grau completo	0	0%
4º grau completo	2	17%
5º grau completo	4	33%
6º grau completo	4	33%
Total	12	100%

Gráfico 1 - Sexo		
Sexo	Quantidade	Percentual %
Masculino	4	33%
Feminino	8	67%
	12	100%

Gráfico 2 - Faixa Etária		
Faixa Etária	Quantidade	Percentual %
15 a 25 anos	1	8%
26 a 35 anos	8	67%
36 a 45 anos	2	17%
Mais de 45 anos	1	8%
	12	100%

Gráfico 3 - Estado Civil		
Estado civil	Quantidade	Percentual %
Casado	2	17%
Viúvo	1	8%
Solteiro	6	50%
Desquitado/ Divorciado	2	17%
Outros	1	8%
	12	100%

Gráfico 4 - Escolaridade		
Escolaridade	Quantidade	Percentual %
1º grau incompleto	0	0%
1º grau completo	0	0%
2º grau incompleto	0	0%
2º grau completo	3	25%
3º grau incompleto	4	33%
3º grau completo	5	42%
	12	100%

Gráfico 5 - O tempo que trabalha como voluntário.

Tempo de trabalho	Quantidade	Percentual %
Menos de 1 ano	7	58%
Entre 1 a 5 anos	3	25%
Entre 6 a 10 anos	2	17%
Mais de 10 anos	0	0%
	12	100%

Gráfico 6 - Carga Horária.

Carga horária	Quantidade	Percentual %
0 a 3 horas	1	8%
4 a 10 horas	3	25%
11 a 16 horas	2	17%
Mais de 16 horas	6	50%
	12	100%

Gráfico 7 - Profissão.

Profissão	Quantidade	Percentual %
Estudante	4	33%
Professor	2	17%
Dona de Casa / Aposentado	3	25%
Desempregado	1	8%
Fonoaudiólogo	2	17%
	12	100%

Gráfico 8 - O que levou a ser voluntário.

Voluntário	Quantidade	Percentual %
Aquisição de experiência profissional	4	33%
Pesquisa acadêmica.	1	8%
Influência familiar.	1	8%
Realização pessoal	4	33%
Outros	2	17%
	12	100%

Gráfico 9 - Trabalho de curta duração.1.0		
	Quantidade	Percentual %
sim	7	58%
não	5	42%
	12	100%

Gráfico 10 - Trabalho de curta duração 1.1		
	Quantidade	Percentual %
Doações	4	57%
Apresentações	1	14%
Oficinas / Cursos	1	14%
Outros	1	14%
	7	100%

Gráfico 11 - Possui algum conhecido que trabalha como voluntário.		
	Quantidade	Percentual %
Sim	11	92%
Não	1	8%
	12	100%

Gráfico 12 - Mudança de pensamento / Atitude.		
	Quantidade	Percentual %
Sim	8	67%
Não	4	33%
	12	100%

Gráfico 13 - A quanto tempo trabalha na APAE.		
	Quantidade	Percentual %
Menos de 1 ano	8	67%
1 a 5 anos	4	33%
6 a 10 anos	0	0%
Mais de 10 anos	0	0%
	12	100%

Gráfico 14 - O que levou a escolher a APAE.		
	Quantidade	Percentual %
Já conhecia	1	8%
Indicação de amigos	7	58%
Anúncios	2	17%
Família	2	17%
	12	100%

Gráfico 15 - Como se sente trabalhando como voluntário.		
	Quantidade	Percentual %
Motivado	5	29%
Desmotivado	0	0%
Satisfeito	8	47%
Insatisfeito	0	0%
Realizado	4	24%
Não realizado	0	0%
	17	100%

Gráfico 16 - Como enxergava o trabalho como voluntário.		
	Quantidade	Percentual %
Vontade de realizar trabalhos na área	4	33%
Não tinha informações	3	25%
Maneira de fazer o bem	4	33%
Informações através de familiares	1	8%
	12	100%

Gráfico 17 - qual foi seu primeiro trabalho como voluntário		
	Quantidade	Percentual %
Serviço militar	1	8%
APAE	3	25%
ROTARACT	1	8%
Doações	5	42%
Ajuda	2	17%
	12	100%

Gráfico 18 - Expectativas sobre o trabalho voluntário.		
	Quantidade	Percentual %
Ajudar mais pessoas	5	42%
Aprender cada vez mais	3	25%
Mobilizar mais pessoas	2	17%
Desenvolver mais projetos	2	17%
	12	100%