

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

INGRYD CRISTINA DA SILVA GOULART

O TRABALHADOR VOLUNTÁRIO: CARACTERÍSTICAS E ENGAJAMENTO DOS  
TRABALHADORES VOLUNTÁRIOS DE CURITIBA E REGIÃO.

CURITIBA

2018

INGRYD CRISTINA DA SILVA GOULART

O TRABALHADOR VOLUNTÁRIO: CARACTERÍSTICAS E ENGAJAMENTO DOS  
TRABALHADORES VOLUNTÁRIOS DE CURITIBA E REGIÃO.

Artigo apresentado como requisito parcial à conclusão do curso de Gestão de Talentos e Comportamento Humano. Setor de Sociais aplicadas, Universidade Federal do Paraná.

Orientador/Professor: Prof. Dr. Germano Glufke Reis

CURITIBA

2018

## **O TRABALHADOR VOLUNTÁRIO: CARACTERÍSTICAS E ENGAJAMENTO DOS TRABALHADORES VOLUNTÁRIOS DE CURITIBA E REGIÃO.**

Ingryd Cristina da Silva Goulart

### **RESUMO**

Este artigo visa identificar e descrever as características individuais (recursos pessoais e ideológicos) e o engajamento do voluntário em instituições do terceiro setor. Esse processo será baseado por uma análise bibliográfica sobre o tema relacionando aspectos já elencados como característicos do trabalhador voluntário e utilizando-se do método de Escala de engajamento no trabalho de Utrecht, mensurar a aderência desse colaborador a instituição. O principal motivador desse trabalho é um novo modelo de demandas do trabalho extraído por Park et al (2018) que propõe que características ideológicas podem sim afetar o engajamento do profissional e portanto abre um questionamento se podemos focar em características pessoais específicas que tornariam mais facilitada a aderência e portanto permanência do voluntário na organização. E também pelo destaque dado por Albuquerque (2006) de que uma das principais dificuldades de desenvolvimento do terceiro setor é capacitar e treinar pessoas atuantes nas organizações. A pesquisa contou com a participação de 9 instituições num total de 15 respondentes.

Palavras-chave: Voluntário, Curitiba, Engajamento, Organizações sem fins lucrativos, Perfil.

### **ABSTRACT**

This article aims to identify and describe the individual characteristics (personal and ideological resources) and the voluntary engagement in institutions of the third sector. This process will be based on a bibliographical analysis on the subject, relating aspects already listed as characteristic of the volunteer worker and using the scale method of engagement at work by Utrecht to measure the adherence of this collaborator to the institution. The main motivator of this work is a new model of work demands extracted by Park et al (2018), which proposes that ideological characteristics can affect the engagement of the professional and therefore opens a questioning if we can focus on specific personal characteristics that would facilitate the adherence and therefore permanence of the volunteer in the organization. It is also emphasized by Albuquerque (2006) that one of the main development difficulties of the third sector is to train and develop the active workers in organizations. The survey was attended by 9 institutions from a total of 15 respondents.

Key-words: Volunteer, Curitiba, Engagement, Nonprofit Organization, Profile

## **1 INTRODUÇÃO**

Albuquerque (2006), autor do livro Terceiro setor: história e gestão de organizações afirma que a origem das instituições sem fins lucrativos ocorre entre os séculos XVI e XVII com características religiosas ou políticas, intensificando suas atividades a partir de 1800 com o surgimento de sindicatos e evolui ao longo dos anos com o agravamento da pobreza, e fortalecimento de problemas locais relacionados a crise decorrente da segunda guerra mundial e o descrédito de instituições que tratavam do desenvolvimento social.

Segundo o próprio autor destaca-se como uma das dificuldades a serem enfrentadas pelas instituições em seu processo evolutivo será “Treinar e capacitar profissionais e voluntários atuantes nas organizações” e essa dificuldade foi a motivadora deste trabalho. Seguindo a dica de Albuquerque (2006), ao recrutar as pessoas temos de descrever de forma bem claro o perfil que é preciso, com o objetivo de evitar profissionais inadequados.

Segundo Chiavenato (2010) ninguém trabalha sem esperar algo em retorno, ou seja, o nível de engajamento do indivíduo depende do que ou de quanto este indivíduo recebe em troca por sua atividade e para isso no contexto organizacional é importante criar sistemas de recompensa. Já Schaufeli e Bakker (2008) definiram o engajamento como um estado positivo, que é caracterizado por: concentração, a energia que o profissional aplica no trabalho (vigor), significado, propósito do trabalho (dedicação) e que é originado por um bom equilíbrio entre recursos e demandas. É com base nas ideias de engajamento de Schaufeli e com a busca do perfil de profissional que este trabalho tem por objetivo identificar e descrever as características individuais (recursos pessoais e ideológicos) e o engajamento do voluntário em instituições do terceiro setor.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1. O TRABALHO VOLUNTÁRIO**

O trabalho voluntário é regulamentado pela lei Nº 9.608 de 18 de fevereiro de 1998, alterada em 2016 para a lei de Nº 13.297/2016 que caracteriza o trabalho voluntário por uma atividade não remunerada praticada por pessoa física à uma entidade sem fins lucrativos que tenha objetivos sociais exercidos através de meios cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência. Este só pode ser executado mediante assinatura de um contrato de adesão que pode ser

rescindido por qualquer uma das partes a qualquer momento sem a necessidade de aviso prévio.

Esse termo de adesão de voluntário além de constar a lei que o regula, para garantir à instituição que a aderente não poderá alegar desconhecimento da lei, pode conter também regras específicas da organização para o qual a pessoa está se disponibilizando a trabalhar, dados de cadastro do voluntário, por exemplo, nome, endereço, e deve ser celebrado com firma de pelo menos uma testemunha. Podem ser associados a esse contrato a firma de leitura dos códigos de Ética e Conduta a fim de orientar uma conduta ética do voluntário na organização e de boas práticas para a execução da atividade.

O voluntário geralmente é a pessoa da linha de frente, que atende o público, que executa o objetivo da organização ou até auxilia os profissionais da instituição. Poucas instituições iniciam suas atividades já com profissionais pagos, e por isso é tão importante o voluntário comprometido e engajado dentro da organização. É importante que não só a documentação, mas também os métodos de busca por novos voluntários sejam mais assertivos e afim de buscar sempre essas pessoas, engajadas para a causa. Este estudo quer identificar como o voluntário vê e adere a organização para que possamos ao menos pensar melhor ou entender melhor de que forma as organizações podem atrair pessoas mais engajadas e motivadas.

## 2.2. ESTUDOS SOBRE O CASO

Em estudo bibliográfico sobre as características pessoais que tornam o indivíduo mais propenso ao trabalho voluntário, John Wilson (2012), destaca características, físicas, sociais, ideológicas e culturais que se apresentaram como dominante em diversos estudos. Por exemplo, Handy and Cnaan (2007) fala sobre a necessidade da socialização e destaca que da amostra avaliada por eles, 28% dos estudados que não estavam relacionados a nenhuma atividade voluntária apresentavam uma certa ansiedade por ser aceito que o autor chama de anseio social entre muitos outros. Características como extroversão, autoestima elevada, confiança em si, empatia, resiliência, solidariedade, gratidão entre outros são fatores observados pelo autor como de pessoas mais propensas a se envolver em trabalhos voluntários, pois segundo o próprio autor, o trabalho voluntário exige algumas demandas de comportamento que permita ao profissional, de forma eficiente, desvencilhar-se de situações difíceis, adversas e de poucos recursos.

Em outro estudo estatístico desenvolvido por Finkelstien (2008) destaca-se a teoria de que as pessoas se voluntariam para satisfazer aspectos como autoafirmação de valores altruístas e/ou humanitários, ganho de experiência e prospecção de carreira, aprovação social, prática de atividades pouco desenvolvidas, desejo em reduzir o impacto social negativo sobre os menos afortunados, autoestima, entre outros. Ou seja, que o trabalho voluntário na verdade não se trata de um ato puramente altruísta, mas sim, uma atividade egoísta para satisfação de si.

Schaufeli e Bakker (2008) definem que o engajamento pode ser medido com base em 3 fatores: Vigor, Dedicção e Concentração. O Vigor trata da energia despendida para o desenvolvimento das atividades do dia a dia dependendo das dificuldades encaradas. A dedicação ao entusiasmo, ao quanto o trabalho inspira o profissional, o orgulho que a pessoa tem do que faz. E a concentração está relacionada a sensação de imersão, ou seja, o quanto envolvido se está com a atividade exercida. O engajamento também não se trata de uma característica passageira. Trata-se de um equilíbrio entre demandas e recursos.

Em um estudo de Park et al (2018), apesar de tratar mais especificamente de empresas sem fins lucrativos considerando exclusivamente os funcionários remunerados, o autor destaca a necessidade de que os valores, objetivos e estratégia da empresa estejam alinhados com o colaborador. Neste caso, sendo ele o principal recurso deste tipo de organização é necessário bastante cuidado na contratação e atendimento desse colaborador.

Em muitos momentos o profissional orientado a trabalhar em empresas sem fins lucrativos não estará buscando de forma exclusiva ou prioritária o reconhecimento financeiro, mas tem como aspectos profissionais importantes a participação nas decisões da organização, autonomia, apoio dos colegas e desafios propostos que irão ajudá-lo a se desenvolver-se.

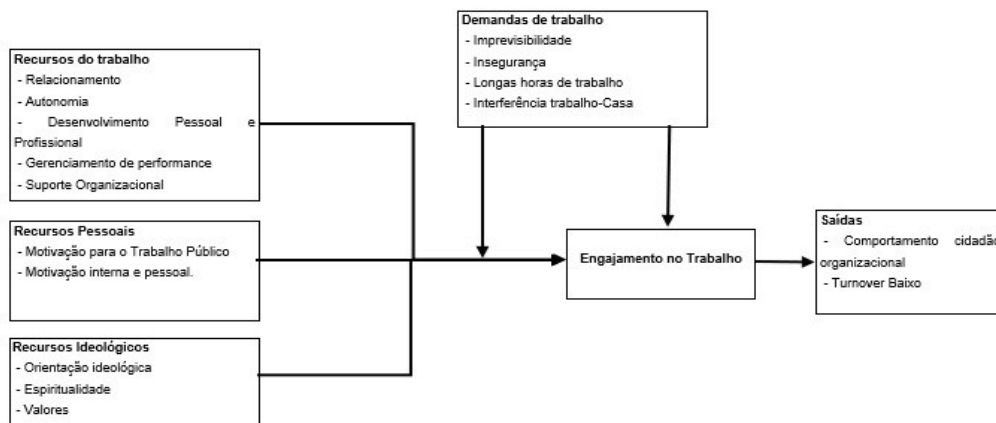
Nesta pesquisa o autor destaca um estudo realizado por McHargue (2003), que descreve empresas desse tipo, ou seja, sem fins lucrativos, como focada para os valores, serviço, benefícios sociais e stakeholders externos e isso faz com que muitas vezes negligenciem as necessidades organizacionais e de seus empregados, mas o mesmo estudo também destacou que o investimento em desenvolvimento do relacionamento pessoal, aprendizagem e oportunidades levam essas empresas a realizar suas missões e as fornece também vantagem competitiva. A performance

não é tão relevante, comprometimento, envolvimento, ou seja, engajamento com o trabalho se torna mais relevante que uma performance acima da média.

Para esse tipo de funcionário tão específico, o estudo desenvolveu um modelo de demandas e recursos necessários para o bom desenvolvimento do trabalho e que afetam o engajamento nessas organizações baseado em um outro modelo já existente criado por Bakker e Demerouti (2008).

O modelo de Bekker e Demerouti considera apenas aspectos pessoais e de trabalho como influenciadores do engajamento nas organizações, porém os autores entenderam que isso não era suficiente em organizações sem fins lucrativos e incluíram outro aspecto bastante pessoal nessa conta que é o ideológico.

Figura 2 - Modelo de Demandas de Trabalho e Recursos para o engajamento do trabalho em empresas sem fins lucrativos.



Fonte: Park et al (2018)

Para os autores, a motivação dentro dessas empresas é baseada não somente em razões pessoais, ou seja, motivações internas e de trabalho, ou seja, salário, bom ambiente físico, relacionamento entre outros. Mas também ideológicas que envolvem valores, espiritualidade e ideologia de vida.

Essa adição do aspecto ideológico influencia na concepção da empresa, no tipo de profissional que irá liderar e compor as equipes e na estrutura da empresa de forma geral. A liderança, por exemplo, precisará ser mais envolvida com os colaboradores e de bom relacionamento interpessoal, que tenha o espírito transformador e que saiba trabalhar muito bem com recursos limitados. Com relação

a organização é preciso ter seu foco, valores e objetivos muito bem estruturados e precisa.

Neste caso, apesar do estudo ser aplicado em funcionários remunerados, a remuneração não foi destacada como um valor importante na pesquisa, pelo contrário, foi considerado um aspecto pouco relevante em comparação aos outros e por isso é possível que tais necessidades se apliquem também para correlacionar o engajamento em atividades voluntárias, ou seja, das quais não existe remuneração associada.

Neste trabalho, o foco será especificamente identificar alguns aspectos pessoais e ideológicos de voluntários envolvidos com organizações em Curitiba e Região e sugerir algumas pesquisas a serem realizadas para que o assunto seja minuciosamente validado. Uma vez que o foco é sobre o que motiva o engajamento e os aspectos pessoais e ideológicos no próprio indivíduo não remunerado, não serão explorados aspectos ligados às condições de trabalho que incluiria remuneração e objetivo da organização ainda que reconhecida a sua relevância.

### **3 METODOLOGIA**

Para realizar o objetivo que é identificar e descrever características individuais (recursos pessoais e ideológicos) e de engajamento do voluntário em instituições do terceiro setor será adotada uma abordagem de pesquisa do tipo Survey com perguntas comportamentais baseadas no estudo de John Wilson (2012) e algumas das características destacadas pelo estudo bibliográfico apresentado por ele, algumas perguntas abertas com foco nas instituições para que pudéssemos tentar extrair uma característica relacionada a um tipo específico de trabalho e com perguntas de engajamento utilizando metodologia já existentes (Schaufeli.2014)

#### **3.1. INSTRUMENTOS:**

Questionário simplificado sobre a instituição contendo 3 questões abertas: nome, que não será descrito nesse artigo, em que área atua a instituição e quantas horas de serviço são prestados em um mês normal. E três questões de múltipla escolha que envolvem qual área da organização o voluntário está alocado, como entrou na instituição e a quanto tempo exerce seu trabalho voluntário na instituição mencionada. As informações do tipo de instituição, ou seja, como atua, será classificadas futuramente com base nas atuações de desenvolvimento social

descritos pela lei do voluntariado: meios cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência.

Há também na área uma pergunta relacionada a intensão de permanência do voluntário na instituição. Com uma escala Likert de 6 pontos desde de poucas chances até extremamente provável.

Uma parte comportamental e ideológica, desenvolvida com base no estudo bibliográfico de John Wilson (2012) com 20 afirmativas classificadas através de uma escala likert de 6 pontos sendo 1, discordo plenamente e 6 concordo plenamente. Além de um questionário de engajamento com 17 afirmativas classificada também por uma escala likert de 6 pontos baseada na escala de Utrech (Schaufeli.2014) e 4 perguntas de cunho demográfico de múltipla escolha, determinando dessa forma o público da pesquisa em si. (anexo a)

### 3.2. COLETA DE DADOS

Relacionada a amostra foram contatadas 60 entidades por e-mail, nos meses de outubro e novembro de 2018, a partir de uma base de dados disponível no em uma instituição voltada para o trabalho voluntário. Esta organização está sediada no centro da Cidade de Curitiba e funciona como uma empresa de RH especializada em organizações do terceiro setor e voltada ao voluntariado, uma conexão entre as entidades que necessitam do trabalhador voluntário e de voluntários que buscam a oportunidades. Além disso, a instituição também capacita os voluntários a respeito do dia a dia das instituições, como realizar o primeiro contato, dicas comportamentais e orientações legais.

Essa base foi escolhida por ser um espaço onde a instituição disponibiliza os contatos dos recrutadores ou responsáveis pelo voluntariado das entidades cadastradas com eles para o fim de captação desse tipo de mão de obra, por ser um cadastro aberto ao público e por ser uma instituição atuante principalmente no público focal que é de Curitiba e região.

Desses contatos foi solicitado prioridade aos voluntários de maior tempo de atuação na instituição. Foram recebidas quinze respostas, em que uma foi descartada por ser o único com menos de 6 meses na instituição permanecendo catorze válidas.

### 3.3. PERFIL DA AMOSTRA

Foram 9 Instituições envolvidas e para que não fossem divulgados seus nomes, elas foram classificadas com base em seu objetivo e métodos de

atendimento aos beneficiados de suas ações dentre as classificações descritas na lei do voluntariado que são: Educacional, Recreativo, de Assistência, Cultural, Científico e Cívicos.

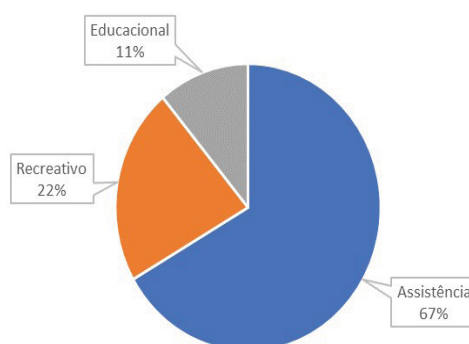
Para tal classificação foi considerada as principais atividades descritas pelo voluntário, sendo ela a primeira ou a descrita o maior número de vezes, que respondeu a pesquisa. Para isso também assumimos alguns conceitos para os tipos de atuação das instituições de assistência social. A educacional seria relacionada a instituições que tem como principal atuação a aprendizagem de alguma linguagem, técnica, conteúdo, por exemplo, reforços escolares, aulas de canto, aula de Braille. Recreativo, toda a instituição que se utiliza de artifícios lúdicos para desenvolver suas atividades principais, por exemplo, contar histórias, apresentar peças teatrais.

E de Assistência, são as instituições que de alguma maneira apoiam pessoas através de assessoria jurídica, médica. Culturais, apesar de parecidos com o recreativo, tem como foco principal fomentar a cultura, ou seja, os voluntários serão coadjuvantes nas atividades relacionada a esse grupo, servirão como apoiadores de atividades culturais. Podemos usar como exemplo nesse caso, sessões de cinema ao ar livre, idas ao teatro, grupos de estudo de livros.

Científicos seriam grupos voltados a pesquisas. E cívicos, grupos voltados a conscientização cidadã, como o portal da transparência por exemplo.

Em resumo foram classificados seis das instituições que tiveram participação da pesquisa como assistenciais, duas como recreativas e uma educacional. A amostra não apresentou atores nos grupos cívicos, científicos ou culturais. (Gráfico 1)

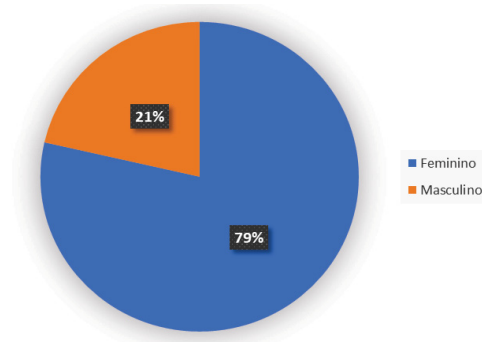
Gráfico 1 – Distribuição de atividades das organizações respondentes.



FONTE: o autor

As respostas foram majoritariamente de pessoas do sexo feminino, 11 respondentes, havendo dentre as 14 respostas apenas 3 de pessoas do sexo masculino. (Gráfico 2) Dentre os respondentes, 8 pessoas têm idades entre 31 e 50 anos sendo a grande maioria e correspondendo percentualmente a mais de 57% da amostra analisada.

Gráfico 2 – Distribuição de gênero

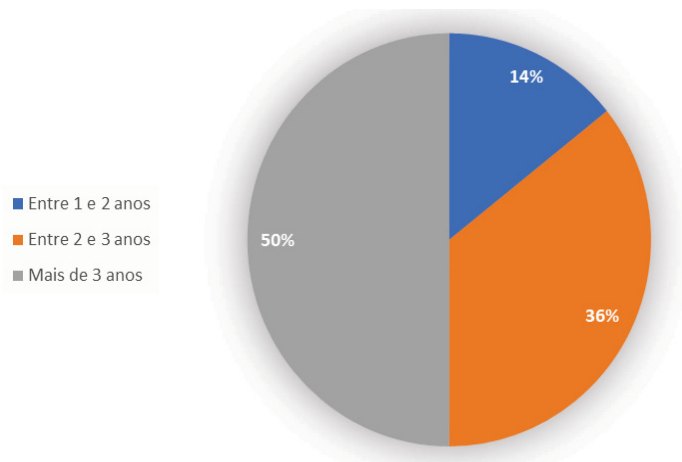


FONTE: o autor

A única resposta retirada da amostra foi a que o voluntário declarou estar atuante na instituição a menos de 6 meses, o que pode ser considerado uma fase de adaptação da qual pode existir conceitos muito variados e/ou equivocados quanto à própria atividade que exerce e ao trabalho da instituição, sua atuação e objetivos.

Na amostra analisada 7 respondentes tinham mais de 3 anos na organização, 5 com mais de 2 anos e apenas 2 entre 1 e 2 anos atuantes. (Gráfico 3)

Gráfico 3 – Período de atuação na instituição atual.



FONTE: o autor

Outro ponto importante abordado foi o horário de trabalho exercido pelos entrevistados. O objetivo dessa pergunta era verificar se haveria alguma semelhança entre os entrevistados, ou pré-disposição ao trabalho voluntário sendo a rotina mais fixa ou mais irregular. Um total de sete respondentes, ou seja, 50% da amostra tem horários regulares de trabalho de Segunda a Sexta das 08 às 18 horas. Os demais participantes dividiram-se entre: Dias variados (Incluindo finais de semana) com horário fixo, Dias e horários variados (Incluindo finais de semana), faz o próprio horário de trabalho e não exerce trabalho remunerado no momento. Nenhum dos respondentes era aposentado ou exercia atividade com dias de trabalho fixo, porem horários variados.

Perguntamos também o tempo aproximado de exercício do trabalho voluntário em um mês típico e a média entre os respondentes foi de 17 horas aproximadamente, variando entre 4 e 40 horas no mês.

Com relação a busca de oportunidades, ou seja, como o voluntário chegou a instituição que atua apenas um respondeu que chegou a instituição por anuncio realizado pela própria. Onze dos respondentes foram indicados por amigos, uma busca sobre a instituição na internet e um é fundador da instituição em Curitiba.

Quanto a área em que atuam na instituição, 8 fazem parte ativamente da parte administrativa da organização e 6 da parte de recreação. Não foi computado nenhum respondente da área de manutenção ou arrecadação. Mas muitos ressaltaram que além da parte administrativa também exercem alguma ou várias outras atividades dentro da organização em paralelo.

Quando relacionamos faixas salariais foi tomado como parâmetro o salário mínimo nacional de 954 reais mês, com o intuito de facilitar comparações futuras de resultados. Dos respondentes cinco pessoas ganham acima de 5 salários mínimos, quatro pessoas acima de 1 até 2 salários e três pessoas acima de 2 a 3 salários. Abaixo de 1 salário e entre 3 e 4 salários temos 1 de cada faixa.

#### 4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Sobre a amostra podemos auferir que quanto mais administrativo ou gerencial, mais horas são despendidas para o trabalho durante o mês. Funções mais operacionais como recreadores tem uma média de 12 horas/mês. Porém tivemos um respondente que se caracterizou como recreador e declarou que trabalha 25 horas/mês, mas, neste caso, o respondente incluiu também períodos em que trabalhou com a capacitação de outros voluntários, reuniões de conselho da organização, ou seja, uma atividade bem mais estratégica, os outros tem um desvio padrão de apenas 4 horas. Isso aconteceu bastante nos envolvidos com a parte administrativa, que afirmam que essa é a atividade principal, mas que também se envolvem com a parte operacional e elucida o fato de que quando se trabalha voluntariamente devido à escassez de pessoal em vários momentos é necessário exercer várias atividades.

Outro aspecto interessante da amostra é que trabalhamos com pessoas de todos os níveis sociais e de vários períodos de atuação. Isso destaca uma pluralidade que o trabalho voluntário proporciona. E o fato de que a maioria dos voluntários receberam indicação de um amigo torna o trabalhador voluntário também um ator importante na prospecção de novos integrantes para a instituição.

Para a pesquisa comportamental como foi utilizada uma escala de 6 pontos, consideramos uma média entre 1 e 3, como baixa, 4 e 5, média, e entre 5 e 6, alta concordância. Abaixo a uma planilha com as afirmações e as médias das respostas do grupo pesquisado:

Tabela 1: Afirmações de cunho comportamental.

Valores	Geral	Assistência	Educacional	Recreativo
Sempre gosto de estar rodeado de amigos.	5,29	5,17	5,00	5,43
Todos me conhecem muito bem, sou um livro aberto.	4,71	4,33	5,00	5,00
Confio facilmente em pessoas que acabei de conhecer.	4,00	3,83	4,00	4,14
Adoro trabalhar em equipe.	5,29	5,33	5,00	5,29
Fico bastante irritado (a) quando contrariado (a).	2,93	2,83	1,00	3,29
Eu me considero uma pessoa de gênero bem forte.	4,14	3,33	4,00	4,86

O voluntariado já me abriu várias portas na vida pessoal. (contatos, conhecimento, experiência)	4,79	3,67	5,00	5,71
Já tive que arcar com várias despesas relacionadas ao trabalho que exerço na organização.	4,71	4,83	5,00	4,57
Trabalho muito bem com poucos recursos (Dinheiro, pessoas)	4,79	4,67	5,00	4,86
Sempre me envolvo com trabalhos na minha comunidade ou grupos em geral (igreja, bairro, cidade, condomínio)	3,93	3,83	4,00	4,00
Gosto de ficar bastante tempo sozinho(a) no meu canto.	3,71	3,00	4,00	4,29
Realizo muitas atividades com meus colegas voluntários fora dos horários de serviço.	4,36	4,17	4,00	4,57
Me sinto muitíssimo feliz por ser reconhecido pelo trabalho que realizo.	5,29	5,33	5,00	5,29
Eu geralmente me sinto tocado e preocupado pelas pessoas menos afortunados que eu.	5,36	5,33	5,00	5,43
Procuró não desistir dos meus objetivos.	5,36	5,50	5,00	5,29
Procuró sempre ver o lado positivo das coisas.	5,14	5,50	5,00	4,86
Me considero religioso.	3,93	4,33	4,00	3,57
Sempre procuró ajudar aqueles que estão ao meu lado.	5,21	5,17	5,00	5,29
Eu sempre converso com todos.	4,86	4,67	5,00	5,00
Quando estou em um conflito vou e enfrento.	5,00	4,67	5,00	5,29

Fonte: o autor

Neste aspecto as pessoas entrevistadas se avaliam como pessoas resilientes, empáticas e que gostam de trabalhar em equipe isso quando separados em categorias. Aspectos que foram concordância quando observamos a amostra é que que não há índices de religiosidade e envolvimento prévio com causas comum como associações de moradores, e condomínios, não é parte das características dos envolvidos. Confirmando algumas das características apresentadas por John Wilson (2012) em sua pesquisa.

Quanto aos aspectos de engajamento foram atribuídos os mesmos parâmetros das comportamentais. Segue abaixo a planilha com as médias relacionadas a pesquisa de engajamento.

Tabela 2: Afirmações relacionadas a engajamento.

	Média Geral	Média por tipo de instituição.		
		Assistência	Educacional	Recreativo
No meu trabalho, eu sempre persisto, mesmo quando as coisas não vão bem	5,50	5,17	6,00	5,71
É difícil me separar/desapegar do meu trabalho	4,14	4,33	5,00	3,86
No meu trabalho, eu sou muito resiliente, mentalmente	4,86	5,00	5,00	4,71
Eu me deixo levar, quando eu estou trabalhando	4,71	4,33	6,00	4,86
Para mim, meu trabalho é um desafio	5,00	4,67	6,00	5,14
Eu posso continuar a trabalhar por períodos muito longos de cada vez	4,43	4,33	5,00	4,43
Estou imerso no meu trabalho	4,93	4,50	6,00	5,14
Estou orgulhoso do trabalho que eu faço	5,50	5,50	6,00	5,43
Sinto-me feliz quando estou trabalhando intensamente	5,14	5,33	6,00	4,86
Quando me levanto de manhã, já me sinto pronto para o trabalho	4,86	5,33	6,00	4,29
Meu trabalho me inspira	5,07	5,00	6,00	5,00
Quando estou trabalhando, eu esqueço tudo ao meu redor	3,93	3,83	6,00	3,71
Estou entusiasmado com o meu trabalho	5,14	5,00	6,00	5,14
No meu trabalho, eu me sinto forte e vigoroso	5,21	4,83	6,00	5,43
No meu trabalho, sinto-me cheio de energia	5,21	5,00	6,00	5,29
Acho que o trabalho que eu faço é cheio de significado e propósito	5,50	5,17	6,00	5,71
O tempo voa quando estou trabalhando	4,79	4,67	6,00	4,71

Fonte: o autor

Quando ressaltamos as maiores médias por Tipo de instituição percebemos que 3 características são comuns: perseverança, propósito e orgulho do que faz. É interessante também ressaltar de para organizações recreativas, foram destacadas também aspectos como energia e Vigor. E em organizações assistenciais destaca-se: prontidão e dedicação. Características bem específicas de cada uma das áreas. Da área educacional não foi possível validar as maiores médias em virtude do baixo número de respondentes, mas dentre as menores médias temos uma característica específica do cansaço intelectual, que é a média mais baixa dentre as respostas está relacionada as pessoas ao redor, ou seja, a imersão na atividade exercida.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse trabalho é identificar e descrever características individuais (recursos pessoais e ideológicos) e de engajamento do voluntário em instituições do terceiro setor localizadas em Curitiba e Região. Entendendo algumas características desse profissional será possível identificar mais facilmente o tipo de colaborador que terá a tendência de tornar-se mais ativo e comprometido com a instituição, trazendo mais pessoas ativas na instituição. Conhecer melhor o colaborador também torna mais eficiente a busca por esse tipo de mão de obra, e a proximidade com o voluntário, pode facilitar aspectos de confiança, oxigenação de processos, desenvolvimento para organização e torna-la muito mais eficiente.

Por conta do pequeno número da amostra não foi possível criar uma correlação das atividades, envolvimento financeiro, características organizacionais com as características pessoais e o nível de engajamento das partes envolvidas. Mas caso essa pesquisa ocorra futuramente, é importante para que possamos entender um pouco mais o que traz e principalmente o que faz com o que o voluntário permaneça na organização. Sugiro que através de pesquisas seja realizado também uma validação em níveis hierárquicos diferentes, o que neste caso não foi verificado diretamente. Em muitos casos a visão do trabalhador é diferente do presidente da organização e vice-versa. Mas podemos ver que as respostas de engajamento e características tiveram pouca variação que mostra que apesar da pluralidade de horários, tipos de instituições e condição financeira, há uma homogeneidade quando tratamos de aspectos intrínsecos do trabalhador voluntário. Tendo que realmente ser investido mais em mais aspectos subjetivos que objetivos do trabalho. Nesse caso processos mais estruturados de aderência como tempo de experiência, entrevista de adesão, cobrindo os principais desejos e objetivos do voluntário, e um processo de integração, ou seja, uma apresentação de entrada na instituição sejam estratégias bastante importantes e que tornarão o processo mais regular, efetivo e assertivo principalmente quando não há benefícios financeiros envolvidos como é o caso do trabalhador voluntário.

## 6 ANEXOS

### Anexo A – Questionário da pesquisa aplicada.

#### ORGANIZACIONAL

1. Em que organização trabalha?
2. Qual é o objetivo da organização? O que ela faz para atingir esse objetivo?
3. Em um mês típico, quantas horas de voluntariado você faz?
4. A quanto tempo você está nesta organização?
  - Menos de 6 meses
  - De 6 Meses a 1 ano
  - Entre 1 e 2 anos
  - Entre 2 e 3 anos
  - Mais de 3 Anos
5. Como encontrou a posição que está hoje?
  - Indicação de um amigo
  - Anuncio da instituição
  - Indicação de familiares
  - Busca na internet
  - Outros
6. Que tipo de trabalho você realiza na organização?
  - Recreativo
  - Arrecadação
  - Administrativo (Financeiro, Pessoas, Gestão, entre outros)
  - Operacional (Limpeza, Manutenção)
  - Marketing
  - Outros
7. Qual é a probabilidade de você continuar como voluntário nesta organização?

1	2	3	4	5	6
Não indico					Com certeza indico

#### COMPORAMENTAL E IDEOLÓGICO

8. Marque conforme seu grau de concordância (Identifica características como Resiliência, Extroversão, interferência de fatores financeiros, confiança, relações interpessoais, entre outros)

Perguntas	Concordo plenamente	Concordo	Concordo pouco	Discordo pouco	Discordo	Discordo plenamente
Sempre gosto de estar rodeado de amigos.						
Todos me conhecem muito bem, sou um livro aberto.						
Confio facilmente em pessoas que acabei de conhecer.						
Adoro trabalhar em equipe.						
Fico bastante irritado (a) quando contrariado (a).						
Quando estou em um conflito vou e enfrento.						

Eu sempre converso com todos.						
Sempre procuro ajudar aqueles que estão ao meu lado.						
Me considero religioso.						
Procuro não desistir dos meus objetivos.						
Procuro sempre ver o lado positivo das coisas.						
Eu geralmente me sinto tocado e preocupado pelas pessoas menos afortunados que eu.						
Me muitíssimo sinto feliz por ser reconhecido pelo trabalho que realizo						
Realizo muitas atividades com meus colegas voluntários fora dos horários de serviço.						
Gosto de ficar bastante tempo sozinho(a) no meu canto.						
Sempre me envolvo com trabalhos na minha comunidade ou grupos em geral (igreja, bairro, cidade, condomínio).						
Trabalho muito bem com poucos recursos (Dinheiro, pessoas).						
Já tive que arcar com várias despesas relacionadas ao trabalho que exerço na organização.						
O voluntariado já me abriu várias portas na vida pessoal. (contatos, conhecimento, experiência)						
Eu me considero uma pessoa de gênero bem forte.						

## ENGAJAMENTO

9. As 17 afirmações a seguir referem-se ao modo como você se sente em seu trabalho.

Perguntas	Nunca	Quase nunca	Raramente	Com Certa Frequência	Quase sempre	Sempre
No meu trabalho, sinto-me cheio de energia						
Acho que o trabalho que eu faço é cheio de significado e propósito						
O tempo voa quando estou trabalhando						
No meu trabalho, eu me sinto forte e vigoroso						
Estou entusiasmado com o meu trabalho						
Quando estou trabalhando, eu esqueço tudo ao meu redor						
Meu trabalho me inspira						
Quando me levanto de manhã, já me sinto pronto para o trabalho						
Sinto-me feliz quando estou trabalhando intensamente						
Estou orgulhoso do trabalho que eu faço						
Estou imerso no meu trabalho						
Eu posso continuar a trabalhar por períodos muito longos de cada vez						
Para mim, meu trabalho é um desafio						
Eu me deixo levar, quando eu estou trabalhando						
No meu trabalho, eu sou muito resiliente, mentalmente						

É difícil me separar/desapegar do meu trabalho						
No meu trabalho, eu sempre persisto, mesmo quando as coisas não vão bem						

#### 10. Horário de atividade Remunerada

- Trabalho horário comercial (Seg. a Sex das 8 às 18)
- Trabalho em dias variados (incluindo Sáb., Dom e Feriados, mas com **Horário** fixo)
- Trabalho em horas e dias variados (incluindo Sáb., Dom, Feriados e horas indefinidas)
- Trabalho em Horas variadas (pode incluir Sáb., Dom e Feriados, mas com **dia** fixo)
- Aposentado
- Eu faço meu horário de trabalho
- Não exerço trabalho remunerado no momento

#### 11. Faixa Salarial (Considere o Salário mínimo de 954)

- Até 1 salário Mínimo
- Acima de 1 a 2 Salários Mínimos
- Acima de 2 a 3 Salários Mínimos
- Acima de 3 a 4 Salários Mínimos
- Mais de 4 Salários Mínimos

#### 12. Sexo

- Feminino
- Masculino

#### 13. Idade

- Menos de 15 anos
- 16 a 20
- 21 a 30
- 31 a 50
- 51 a 60
- 61 ou mais

### REFERÊNCIAS

PARK, SUNYOUNG ET AL. WORK ENGAGEMENT IN NONPROFIT ORGANIZATIONS: A CONCEPTUAL MODEL. HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT REVIEW 2018, VOL. 17(1) 5–33, 01 DE MARÇO, 2018. DISPONÍVEL EM: [HTTP://JOURNALS.SAGEPUB.COM/DOI/ABS/10.1177/1534484317750993](http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1534484317750993)>. ACESSO EM: 06 JUN. 2018.

BRASIL. LEI Nº 9608, DE 18 DE FEVEREIRO DE 1998. DISPÕE SOBRE O SERVIÇO VOLUNTÁRIO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, BRASÍLIA, DF,

DISPONÍVEL EM: <[HTTP://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL\\_03/LEIS/L9608.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608.htm)>. ACESSO EM: 06 JUN. 2018.

BRASIL. LEI Nº 13297, DE 16 DE JUNHO DE 2016. ALTERA O ART. 1º DA LEI Nº 9.608, DE 18 DE FEVEREIRO DE 1998, PARA INCLUIR A ASSISTÊNCIA À PESSOA COMO OBJETIVO DE ATIVIDADE NÃO REMUNERADA RECONHECIDA COMO SERVIÇO VOLUNTÁRIO. DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO, BRASÍLIA, DF, DISPONÍVEL EM: [HTTP://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL\\_03/\\_ATO2015-2018/2016/LEI/L13297.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13297.htm). ACESSO EM: 06 JUN. 2018.

FINKELSTIEN, MARCIA A. INTRINSIC VS. EXTRINSIC MOTIVATIONAL ORIENTATIONS AND THE VOLUNTEER PROCESS. PERSONALITY AND INDIVIDUAL DIFFERENCES 2009. VOL 46 653–658, 06 DE FEVEREIRO DE 2009 DISPONÍVEL EM: [HTTPS://WWW.SCIENCEDIRECT.COM/SCIENCE/ARTICLE/PII/S0191886909000221](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886909000221). ACESSO EM: 25/06/2018.

WILSON, JOHN. VOLUNTEERISM RESEARCH: A REVIEW ESSAY. NONPROFIT AND VOLUNTARY SECTOR QUARTERLY 2012. VOL 41(2), 176 - 212, 13 DE FEVEREIRO DE 2012. DISPONÍVEL EM: [HTTP://JOURNALS.SAGEPUB.COM/DOI/ABS/10.1177/0899764011434558](http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0899764011434558). ACESSO EM: 25/06/2018.

SCHAUFELI, WILMAR. UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE. DISPONÍVEL EM : [https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Brazil.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Brazil.pdf) . ACESSO EM: 24/09/2018.

Albuquerque, Antonio Carlos Carneiro de. Terceiro Setor: história e gestão de organizações. São Paulo: Summus, 2006

Chiavenato, Idalberto. Gestão de pessoas : o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. London: Work & Stress. Disponível em : <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/301.pdf>. Acesso em : 04/12/2018

Vazquez, A. C., Magnan, E. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptação e validação da versão brasileira da Utrecht. Work Engagement Scale, Psico-USF, 20(2), 207-217. Disponível em: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/440.pdf>. Acesso em: 04/12/2018