

VERA LÚCIA MARQUES

**VOLUNTARIADO: MOTIVOS E REPERCUSSÕES NA VIDA
PESSOAL, SOCIAL E ACADÊMICA DOS ALUNOS DE
GRADUAÇÃO EM MEDICINA, VOLUNTÁRIOS
EM PROGRAMAS NA ÁREA DE SAÚDE**

Tese apresentada à Universidade
Federal de São Paulo – Escola Paulista
de Medicina para obtenção do título de
Mestre Profissional em Ensino em
Ciências da Saúde.

SÃO PAULO

2006

VERA LÚCIA MARQUES

**VOLUNTARIADO: MOTIVOS E REPERCUSSÕES NA VIDA
PESSOAL, SOCIAL E ACADÊMICA DOS ALUNOS DE
GRADUAÇÃO EM MEDICINA, VOLUNTÁRIOS EM
PROGRAMAS NA ÁREA DE SAÚDE**

Tese apresentada à Universidade
Federal de São Paulo – Escola Paulista
de Medicina para obtenção do título de
Mestre Profissional em Ensino em
Ciências da Saúde.

Orientador: Prof. Dr. Dante Marcello Claramonte.

SÃO PAULO

2006

Marques, Vera Lúcia

Voluntariado: motivos e repercussões na vida pessoal, social e acadêmica dos alunos de graduação em medicina, voluntários em programas na área de saúde. / Vera Lúcia Marques. -- São Paulo, 2006.

132 fls.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de São Paulo, Escola Paulista de Medicina – Programa de Pós-graduação em Ensino em Ciências da Saúde.

Título em inglês: Volunteer work: Reasons for undergraduate medical students to volunteer in Health Care programs and the repercussions of such work on their personal, social and academic lives.

1. Voluntário; 2. Voluntariado; 3. Motivação

VERA LÚCIA MARQUES

**VOLUNTARIADO: MOTIVOS E REPERCUSSÕES NA VIDA PESSOAL,
SOCIAL E ACADÊMICA DOS ALUNOS DE GRADUAÇÃO EM MEDICINA,
VOLUNTÁRIOS EM PROGRAMAS NA ÁREA DE SAÚDE**

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Patrícia Lacerda Bellodi

Prof. Dr. Valdir Reginato

Prof. Dr. Raymundo Soares de Azevedo Neto

Prof. Dra. Regina Celes de Rosa Stella (suplente)

Aprovada em: ____/____/____/

Amar... apesar de tudo!

Amar...apesar do medo, da ansiedade, da angústia, da incerteza.

Amar... apesar do passado, do futuro... apesar do presente.

Amar... apesar dos impasses, das dificuldades, dos problemas.

Amar... apesar das impossibilidades.

Amar... apesar do mal, da destruição, da ameaça, do coração de pedra.

Amar... apesar da separação, da indefinição.

Amar... apesar da sombra.

Amar... apesar do outro.

Amar... apesar de mim.

Amar... apesar de Deus.

Amar...

Hoje, mais do que nunca, amar.

Amar... a porta que dá acesso ao jardim.

Jean-Yves Leloup

*Aos que acreditam no poder do amor:
os Voluntários.*

Agradecimentos

Gostaria de iniciar meus agradecimentos substituindo a expressão “muito obrigada” para “muito agradecida”, pois, como disse uma vez um colega voluntário, existem trabalhos que não nos sentimos obrigados a realizar, pelo contrário, sentimos prazer, e foi com muito prazer que desenvolvi esta pesquisa. Pesquisa que me permitiu a graça de encontrar pessoas e reencontrar outras que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho.

Agradeço, em particular, aos meus pais Oromildo e Arlinda Rueda Martinez e ao meu marido Osório Elias Resende, além dos demais familiares que me enchem de motivos, todos os dias, para viver minha vida fazendo diferença.

Sou grata aos amigos, próximos ou distantes, que me enriquecem com seus questionamentos, indagações e apoio, em nome de Andréia Filatro, Naomy Kuroda e Martha Gouveia, faço meus agradecimentos a todos.

Em especial, ao meu orientador, Prof. Dr. Dante Marcello Claramonte Gallian, pelo respeito a minha história, pelo auxílio no desenvolvimento do meu presente e futuro histórico.

A Profa. Dra. Lucia Iochida, pelo acolhimento nos momentos de incertezas, devolvendo-me o equilíbrio e, conseqüentemente, a autoconfiança.

Aos professores, funcionários e colegas do Centro de Desenvolvimento do Ensino Superior em Saúde - CEDESS, da Universidade Federal de São Paulo, pelo entendimento que sabedoria não é privilégio apenas dos sábios, mas da combinação criativa da teoria e da prática que assimilamos na vida.

Aos alunos voluntários que participaram da pesquisa, minha gratidão, em nome das coordenadoras Adriana Coracini, do Programa de Voluntariado da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, e Marise Yago R. Sahade, do Programa de Voluntariado da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo.

Às duas Instituições de Ensino Superior em Medicina, em nome da Profa. Dra. Wilze Laura Bruscato, da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo e do Prof. Dr. Milton de Arruda Martins, da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, pela disponibilidade do campo de pesquisa.

Acima de tudo sou grata a DEUS, nosso SENHOR, que me concedeu a serenidade, a coragem, a sabedoria e a fé no desenvolvimento deste trabalho.

Resumo

Esta pesquisa teórico-prática investigou junto aos estudantes de graduação em medicina os motivos que os levam em direção ao trabalho voluntário na área da saúde e a repercussão desta atividade em sua vida pessoal, social e acadêmica. Para o desenvolvimento da pesquisa, foi feito um levantamento histórico sobre o tema voluntariado, através de uma literatura variada e fragmentada. A partir dos dados históricos, foi realizada uma revisão bibliográfica sobre o conceito motivação, sugerindo ser este tema complexo, multidisciplinar e pouco convergente. As informações levantadas com o histórico e os conceitos arrolados através da literatura foram referências na orientação desta pesquisa, envolvendo alunos participantes de programas de voluntariado na área de saúde da Faculdade de Ciências Médicas da São Casa e da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. A pesquisa foi desenvolvida em duas etapas: a primeira, uma entrevista com os coordenadores dos programas de voluntariado das duas instituições, com o objetivo de levantar mais informações sobre o assunto. E em uma segunda etapa foi aplicado um questionário para identificar o perfil do aluno voluntário, os motivos que os levam se engajar no programa de voluntariado e as repercussões do exercício de tais atividades em sua vida.

Palavras-chave: 1- Voluntário; 2- Voluntariado; 3- Motivação.

Abstract

This theoretical-practical research investigates the reasons which lead undergraduate medical students towards pursuing volunteer work in Health Care programs and the repercussions of such activity on their personal, social and academic lives. Through careful examination of fragmented and varied pieces of literature on volunteer work, a historical study has been undertaken in order to prepare for this project. Based on historical data, the concept of motivation has been bibliographically revised, leading to the hypothesis that this is a complex and multidisciplinary theme with little convergence. The information gathered through historical and collected research was utilized as reference. Such research involved students participating in Health Care volunteer programs at the Santa Casa University of Medical Science and University of São Paulo's Medical School. The research was two-fold: First, coordinators of the two institutions' volunteer programs were interviewed in order to gather further information on the subject. And secondly, volunteer students were given a questionnaire, whose purpose was to identify their profile, their reasons for enrolling in the program and the repercussions of such activities in their lives.

Keywords: 1- Volunteer; 2- Volunteer work; 3- Motivation.

Sumário

Resumo

Abstract

Lista de tabelas

1 INTRODUÇÃO.....	11
1.1 Objetivos.....	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1 Voluntariado no Mundo.....	15
2.2 Voluntariado no Brasil.....	20
2.3 Conceituando Voluntariado.....	26
2.4 Cenário do Setor de Voluntariado.....	30
2.5 O Fator Motivação.....	36
2.6 Teorias da Motivação.....	38
2.7 Correlação das Teorias Motivacionais com o Voluntariado.....	67
3 METODOLOGIA.....	70
3.1 Escolha das Instituições de Ensino.....	72
3.2. Público-Alvo.....	77
3.3. Coleta de Dados.....	78
3.4. Tratamento dos Dados.....	79
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	80
4.1 Apresentação dos dados.....	81
4.2 Perguntas abertas aos alunos da Faculdade de Medicina da USP.....	95
4.3 Perguntas abertas aos alunos de Ciências Médicas da Santa Casa.....	97
4.4 Discussão dos dados.....	99
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	105
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	110
7 ANEXOS.....	117

Apêndice

Lista de tabelas

Tabela 1 -	Distribuição de voluntários por área de formação educacional.....	32
Tabela 2 -	Distribuição de voluntários por Estado.....	33
Tabela 3 -	Distribuição de voluntários por Idade.....	34
Tabela 4 -	Perfil dos alunos voluntários por Instituição	82
Tabela 5 -	Experiência anterior dos alunos como voluntários.....	83
Tabela 6 -	Familiars atuando como voluntários.....	83
Tabela 7 -	Acesso dos alunos ao programa de voluntariado.....	84
Tabela 8 -	Tempo de engajamento no programa de voluntariado.....	85
Tabela 9 -	Tempo de dedicação semanal ao voluntariado.....	85
Tabela 10 -	Treinamento para o exercício das atividades voluntárias.....	86
Tabela 11 -	Acompanhamento do trabalho do voluntário.....	87
Tabela 12 -	Interesses que mobilizam os alunos em direção ao voluntariado.....	87
Tabela 13 -	Valores que influenciaram os alunos se engajarem no programa de voluntariado.....	88
Tabela 14 -	Motivos que conduzem os alunos em direção ao trabalho voluntário.....	89
Tabela 15 -	Repercussão no comportamento do indivíduo voluntário no contexto familiar e social.....	90
Tabela 16 -	A participação em programas de voluntariado melhora o desempenho acadêmico do aluno.....	91
Tabela 17 -	A participação em programas de voluntariado estimula a cidadania e ativa o envolvimento comunitário.....	92
Tabela 18 -	A participação em programas de voluntariado, na área da saúde, repercute na formação médica do estudante de medicina.....	92
Tabela 19 -	A participação em programas de voluntariado proporciona uma experiência pessoal significativa ao aluno.....	93
Tabela 20 -	A participação em programas de voluntariado na área da saúde aumentou o interesse pela área médica.....	94
Tabela 21 -	A participação neste programa está contemplando seus objetivos como voluntário.....	94
Tabela 22 -	A experiência como voluntário em relação às disciplinas (USP).....	95
Tabela 23 -	Melhor experiência como voluntário (USP).....	95
Tabela 24 -	As dificuldades do voluntariado (USP).....	96
Tabela 25 -	Comentários finais (USP).....	96
Tabela 26 -	Sobre a experiência com relação às disciplinas (SANTA CASA)....	97
Tabela 27 -	Sobre a melhor experiência (SANTA CASA).....	97
Tabela 28 -	Sobre as dificuldades do voluntariado (SANTA CASA).....	98
Tabela 29 -	Comentários finais (SANTA CASA).....	98

1 INTRODUÇÃO

A experiência desta pesquisadora com trabalhos voluntários, em um programa de prevenção primária na área da saúde, despertou o interesse em pesquisar os motivos que levam as pessoas a dedicar parte de seu tempo e experiência a um trabalho voluntário, e o que essas atividades representam em sua vida.

O voluntariado é uma prática muito antiga, porém nos últimos anos vêm ganhando maior visibilidade, com alteração do perfil do indivíduo voluntário, de suas ações e dos tipos de programas em que ele se engaja. O modelo de benemerência, vigente no século passado, concebia um voluntariado caritativo, baseado em uma concepção assistencialista, gerida pelo Estado ou pela Igreja. No entanto, com as transformações econômicas e sociais e a tese do Estado Mínimo, aumentou a participação da sociedade na busca da realização dos anseios sociais, com conseqüente retração do papel do Governo.

Nesse contexto emerge o novo indivíduo voluntário, movido não apenas por bondade ou caridade, mas sim por uma consciência de cidadania e responsabilidade social, respondendo a uma situação de desigualdade e injustiça de maneira complementar à ação do Estado.

As publicações do setor revelam ainda grande variedade de formas de voluntariado, por área de trabalho, tipos de atuação, programas, entre outros. Nesta pesquisa, contudo, concentramos o foco em programas de voluntariado na área da saúde, e em alunos voluntários, graduandos do curso de medicina da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo e da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. O estudo procura entender os motivos que levam tais estudantes a se engajar em atividades de voluntariado e quais são as repercussões de tal envolvimento em sua vida pessoal, social e acadêmica.

1.1 Objetivos

O objetivo geral da presente pesquisa é investigar os motivos que mobilizam os estudantes de graduação em medicina para o trabalho voluntário na área da saúde e avaliar as repercussões de tal experiência em sua vida pessoal, social e acadêmica.

São, ainda, objetivos específicos desta pesquisa:

- Identificar quem são esses alunos voluntários;
- Compreender o processo de motivação do aluno voluntário e o que sustenta sua adesão ao trabalho voluntário;
- Detectar se o estudante estabelece uma relação de causa/efeito do exercício do trabalho voluntário e possíveis mudanças na sua vida pessoal, social e acadêmica;
- Refletir sobre as possibilidades de articulação da experiência do trabalho voluntário e a vida acadêmica.

A expectativa é de que os resultados da pesquisa sejam relevantes para o crescimento das ações voluntárias junto ao público jovem em processo de formação educacional. E que sejam indicadores aos gestores de Instituição de Ensino Superior, no que diz respeito ao exercício de repensar continuamente a metodologia de ensino, trazendo para o currículo experiência significativa do mundo real, como pode ser caso do voluntariado. No entanto, não temos a pretensão de esgotar a reflexão nem de criar um manual sobre voluntariado na graduação médica, mas sim refletir sobre a possibilidade de fazer melhor uso de tais experiências no contexto educacional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Voluntariado no Mundo

O voluntariado está presente em toda a história da humanidade, sendo difícil precisar um momento histórico inicial. No entanto, apesar de uma grande descontinuidade dos fatos e muitas ausências de informações, procuramos manter uma ordem cronológica dos acontecimentos com o objetivo de contextualizar o nosso objeto de estudo dentro de uma linha do tempo.

Encontramos a idéia do voluntariado permeando todas as grandes religiões da história, associada ao comportamento da caridade e solidariedade, na qual a “caridade”, do latim *caritas*, é entendida com um ato de amor ao próximo, e “solidariedade”, como uma manifestação do sentimento de conforto e consolo e ajuda aos demais (HOUAISS, 2001).

Na cultura judaica, caridade é representada pela palavra *tzedaká*, do hebraico *tzedik*, que significa justiça social (UNTERMAN, 1992) não sendo associada com ações caritativas, mas sim com justiça, pois para o judaísmo amar ao próximo, se dá pela percepção do que é justo. A co-responsabilidade por tudo e todos obriga que o cotidiano seja permeado de acertos de justiça, de *tsedaká*. No entanto, *tsedaká* não é apenas fazer justiça, mas implica a doação em todos os níveis, de indivíduos para indivíduos, e para com as espécies e o meio ambiente.

Também encontramos registros sobre caridade e solidariedade nos túmulos dos faraós no Egito em 2300 a.C. Os egípcios acreditavam que inscrever suas ações de caridade e auxílio ao próximo nas paredes das câmaras funerárias da tumba era garantia de alguma vantagem quando estivessem na presença dos Deuses na outra vida (LAMY, 1981).

Informações sobre voluntariado são encontradas ao longo de toda a história, mas nos deteremos apenas em registros mais precisos que passaram a acontecer a partir de ações organizadas em torno de grupos e/ou instituições.

Um dos primeiros registros de ações organizadas em torno de um grupo foi a criação do Comitê Internacional da Cruz Vermelha em 1863 como uma instituição imparcial, neutra e independente, com a missão exclusivamente humanitária de proteger a vida e a dignidade das vítimas de guerra e de catástrofes naturais, provendo-lhes assistência médica, religiosa, financeira e de infra-estrutura. Até hoje, o Comitê Internacional da Cruz Vermelha dirige e coordena atividades internacionais de distribuição de ajuda humanitária a vitimados por situações de conflito e catástrofes. A organização também se empenha em reduzir o sofrimento humano nessas situações, promovendo e fortalecendo o direito e os princípios humanitários universais (disponível em <<http://www.icrc.org/por>>, acesso em setembro de 2005).

O voluntariado costuma ser descrito como um fenômeno tipicamente americano, por conta da história do país, que privilegiou a livre associação entre as pessoas em detrimento do poder coercivo do Estado, levando-as se apoiar mutuamente e desenvolver um sentido de comunidade que refletiu em iniciativas como o trabalho voluntário. Apesar disso o voluntariado só se organizou nos Estados Unidos em 1919, com a formação de centros de voluntariado, e depois em 1932 com a criação um Comitê Nacional de Voluntários, que implantou, no ano seguinte, escritórios em diferentes cidades americanas.

Com o advento da II Grande Guerra, o Comitê Norte-Americano suspendeu suas operações e foi anexado ao órgão da defesa civil, criando os escritórios de voluntários da defesa civil. Com o final da Guerra, volta a idéia

dos escritórios de voluntários (bureau) no EUA e Canadá e, em 1951, é criada a AVB (Association of Volunteer Bureau), com o objetivo de realizar o treinamento dos voluntários com base em um padrão de excelência.

Já na década de 1970, uma instituição denominada United Way assume a tarefa do desenvolvimento dos voluntários americanos, criando para isso um Centro de Desenvolvimento o National Center of Volunteer Action (NCVA), com o objetivo de aperfeiçoar as ações voluntárias e oferecer consultoria na área do voluntariado.

Na década de 1980, a AVB se fundiu ao NCVA, criando centros autônomos e independentes de voluntariado que funcionavam de acordo com as características e necessidade dos locais, patrocinados ou apoiados por importantes ligas de profissionais, setores específicos do mercado ou instituições privadas, configuração que permanece até os dias de hoje. (ANDERSON, 1999)

Na Europa, encontramos um registro datado de 1951 que garantia a participação do trabalho caritativo de indivíduos em associações beneficentes, mas somente em 1964 surgiu o conceito de voluntariado, na Espanha, regulamentado em 1970 com a criação do programa pela ONU (<http://www.cev.be/aboutus_pt.htm> acesso em setembro de 2005).

O programa de voluntariado da ONU foi criado por meio da Resolução nº 2.659 da Assembléia Geral (XXV), em consideração aos importantes serviços que já vinham sendo realizados por voluntários. O Programa dos Voluntários das Nações Unidas (na sigla em inglês, *United Nations Volunteers - UNV*) constitui-se em um órgão subsidiário da ONU que funciona como um programa operacional de cooperação e desenvolvimento, promovendo ações voluntárias, especialmente em atividades comunitárias, e

procurando influenciar as políticas no sentido da obtenção de resultados sustentáveis (<<http://www.unv.org>> acesso em setembro de 2005).

O UNV, cuja sede fica em Bonn, na Alemanha, trabalha com as agências das Nações Unidas (NU) e outras organizações de desenvolvimento através das Delegações Nacionais do PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), que administra o programa e envia especialistas e voluntários de campo profissionalmente experientes para trabalhar em projetos de cooperação nacional e internacional. Atualmente, cerca de 7.500 pessoas de 150 diferentes países trabalham como voluntários internacionais das Nações Unidas (<[http:// www.pnud.org](http://www.pnud.org)> acesso em setembro de 2005).

A Assembléia Geral da ONU reconheceu que o trabalho voluntário contribui para a melhoria da qualidade de vida e estabeleceu o dia 5 de dezembro como o Dia Internacional do Voluntariado, em homenagem aos milhões de pessoas que doam seu tempo para ajudar ao próximo.

O Dia Internacional do Voluntário tem por objetivo o exercício da reflexão sobre a cidadania e a solidariedade como valores indispensáveis para a melhoria de vida em nosso planeta.

Em 14 de setembro de 1990, foi elaborado em Paris, pela *International Association for Volunteer Effort - IAVE*, a Declaração dos Voluntários (Apêndice), que estabelece, entre outras coisas, a natureza e motivação do voluntário, as práticas e os princípios do voluntariado, bem como os deveres de voluntários e das organizações (<<http://www.cvcg.org/cvcgoque.htm>> acesso em setembro 2005). A Declaração dispõe, ao final, os seguintes objetivos:

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.

Em 20 de novembro de 1997, em sua 52ª Sessão da Assembléia Geral a ONU aprovou 2001 como o Ano Internacional do Voluntariado, objetivando aumentar o reconhecimento do trabalho, facilitar sua promoção, criar uma rede mundial de valorização do tema e estender a capacidade de divulgação.

O Ano Internacional do Voluntário mobilizou países do mundo inteiro e o tema esteve presente em todos os meios de comunicação. Foram realizadas campanhas publicitárias, marchas e caminhadas, eventos musicais, performances teatrais, apresentações culturais, encontros, seminários, cursos e muitas outras ações pelo mundo afora.

O Ano Internacional do Voluntário foi, sem dúvida, um importante marco na promoção e conscientização da importância do voluntariado, que desde então vem se expandindo e diversificando em termos de atuação, além de contribuir para o alcance de um dos objetivos estabelecidos pela ONU na Declaração do Milênio aprovada em setembro de 2000, que é a diminuição da pobreza e da desigualdade. Talvez em 2011, quando do décimo aniversário do Ano Internacional dos Voluntários, possamos fazer um balanço de todos os progressos alcançados, e avaliar os novos desafios a enfrentar.

2.2 Voluntariado no Brasil

Segundo Corullón (1996), o histórico do voluntariado no Brasil pode ser dividido em quatro momentos. O primeiro foi o da Benemerência, baseado em uma visão estritamente religiosa e caritativa aos mais desfavorecidos. Este momento foi representado pela criação das Santas Casas de Misericórdia, conduzidas por voluntários religiosos, que também implantaram outros tipos de instituições, como orfanatos e asilos, além de programas de catequização. Tivemos, ainda, o início dos trabalhos voluntários da Cruz Vermelha no país com os mesmos objetivos do Comitê Internacional da Instituição, presidido pelo Dr. Oswaldo Cruz, médico responsável pelas principais campanhas sanitárias do início do século XX.

Para autora, o segundo momento foi marcado pela ênfase no Assistencialismo, isto por volta da década de 1930, quando o Governo assumiu uma posição totalitarista ao apregoar a solução de todas as questões sociais por meio da assistência do setor público. Esta postura levou o governo, em conjunto com as instituições filantrópicas da época, a assumir todos os projetos sociais, através do PRONAV - Programa Nacional de Voluntariado da Legião Brasileira de Assistência, a LBA, fundada em 1942 e presidida de forma honorífica pela primeira dama do país.

Nesse momento a visão do voluntariado pouco se desenvolveu, pois cabia ao Estado resolver todos os problemas. Houve apenas algumas figuras mais eminentes do contexto nacional que lideraram movimentos em prol de causas próprias e muito específicas, como no caso da Fundação Dorina Nowill para cegos, da Associação de Pais e Amigos de Excepcionais e do Centro de

Valorização da Vida. Essa concepção assistencialista persistiu até o início dos anos 1970, quando desmoronou com a constatação de que o Estado realmente não podia resolver todos os problemas sociais por qual o país passava.

Em meados da década de 1970, inicia-se o terceiro momento da história do voluntariado, o da Transformação, caracterizado pelo questionamento dos programas sociais geridos pelo Estado. Esse questionamento levou algumas organizações locais, a buscar apoio de grandes órgãos financiadores internacionais para a realização de seus próprios projetos sociais. Deste apoio nasceram as parcerias com as Organizações Não-Governamentais Internacionais, as chamadas ONGs, que segundo Landim (1998, p. 24) são “[...] um conjunto de organizações privadas formada na sociedade civil, sem fins lucrativos, dedicadas à prestação de serviços à organização da sociedade e à promoção de modos alternativos de produção, visando o desenvolvimento sócio-econômico e o fortalecimento da cidadania”.

O perfil do voluntário nesse momento histórico é mais contestatário, pois, indignado com a miséria e as más condições de educação, saúde e moradia, assume uma postura combativa e militante, busca promover uma reforma a despeito das ações do Estado.

O quarto momento da história do voluntariado brasileiro se inicia nos anos 1990 e vem se construindo ao longo da entrada do novo século, sendo denominado pela autora como o Novo Modelo. Caracteriza-se pelo fortalecimento e consolidação das redes de organizações locais, que ganharam espaço, assumiram seu próprio perfil e se transformaram nas instituições do Terceiro Setor.

O terceiro setor é uma expressão traduzida do inglês *third sector* e foi introduzido no vocabulário econômico para designar as organizações sem fins lucrativos que se ocupam dos desafios sociais da comunidade (MANÑAS e CARDOSO, 2004, p. 44).

O primeiro setor envolve o Estado, sua organização e diferentes instituições; não é gerador de capital, mas de bens; utiliza o capital do segundo setor. O segundo setor envolve as organizações produtivas, geradoras das riquezas da nação. E o terceiro setor é o desenvolvido pela sociedade civil tendo em vista as causas coletivas, ocupando-se, portanto, daquilo que o Estado não consegue realizar em áreas como saúde, educação, cultura e lazer, ciências e tecnologia, comunicação etc.

Hoje, o terceiro setor é formado por diferentes segmentos como ONGs, fundações, associações e outras instituições, todas sem fins lucrativos, que se organizam com o objetivo de buscar a melhoria da qualidade de vida da comunidade a quem atendem.

De acordo com García Roca (1994, p. 164), o terceiro setor se caracteriza como:

[...] o conjunto de atividades produtoras de bens e serviços, sem finalidade de lucro, que contém elementos expressivos e implicações pessoais; integra não só as formas de solidariedade primária (família, amigos) e secundárias (voluntários) senão também múltiplas atividades de auto-ajuda. [...] quando a produção de bens e relação está suficiente organizada como ação coletiva, podemos falar de terceiro setor em sentido próprio.

Já para Fernandes (1996, p. 20), o terceiro setor é definido como:

[...] o conjunto de organizações sem fins lucrativos, criadas e mantidas pela ênfase na participação voluntária, num âmbito não governamental, dando continuidade às práticas tradicionais da caridade, da filantropia e do mecenato, expandindo o seu sentido para outros domínios, graças, sobretudo, à incorporação do conceito de cidadania e de suas múltiplas manifestações na sociedade civil.

O terceiro setor surge, portanto, como resposta aos anseios populares, na qual a sociedade se articula para assumir sua responsabilidade social e atender as necessidades da comunidade. É nesse cenário de crescimento do terceiro setor que surge uma nova perspectiva do voluntariado.

Em 1993, é desenvolvido o Programa de Cidadania Contra a Miséria e pela Vida, um grande propulsor das ações voluntárias. Destaca-se a campanha do Herbert de Souza, o Betinho, “Ação da Cidadania contra a Fome, a Miséria e pela a Vida”, que denunciava a miséria e a exclusão social, mobilizando os brasileiros para uma ação voluntária.

Em 1995 criou-se o GIFE, Grupo de Institutos, Fundações e Empresas, a primeira associação da América do Sul a reunir organizações de origem privada para financiarem ou executarem projetos sociais, ambientais e culturais de interesse público (< <http://www.gife.org.br> > acesso em setembro de 2005).

No ano seguinte, 1996, a Fundação Abrinq, criada em 1990, une forças com o Conselho do Programa de Voluntários da Comunidade Solidária do Governo Federal para formular o Programa de Estímulo ao Trabalho Voluntário no Brasil, com vistas a promover o conceito e a prática da cidadania no País. O programa disponibiliza canais organizados para ações voluntárias, através de uma rede de Núcleos de Voluntário (Centros Voluntários) em grandes cidades de várias regiões brasileiras (<<http://www.fundabrinq.com.br>> acesso em setembro de 2005).

Em 18 de fevereiro de 1998, o então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, promulga a Lei 9.608, que condiciona o trabalho voluntário nas entidades sociais, regulamentando, legitimando e reconhecendo esse tipo de ação e minimizando dessa forma a probabilidade de ocorrência de problemas nas relações trabalhistas.

Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998 - Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências: Art. 1º - Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a Instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade. Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim. Art. 2º - O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de Termo de Adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício. Art. 3º - O prestador de serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias. Parágrafo único. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pelas entidades a que for prestado o serviço voluntário. Art. 4º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação. Art. 5º - Revogam-se as disposições em contrário. Lei assinada pelo Presidente da República Fernando Henrique Cardoso, em Brasília, no dia 18 de fevereiro de 1998. (BRASIL,1998).

Em 2001, o Brasil comemorou, como o mundo todo, o Ano Internacional do Voluntário, estabelecido pela ONU para consolidar o movimento voluntário nas sociedades locais, regionais e mundiais e estimular cada vez mais esta atividade entre as pessoas.

Como um dos movimentos que mais cresce neste início de século, o voluntariado, através de ações mais ou menos notória, exerceu e exerce um papel importante na história, “[...] pois oferece uma resposta ao anseio humano de um mundo sem males, sem dor, sem necessidade básicas não-atendidas, por isso o voluntariado é uma utopia e uma topia. Como utopia, é uma busca

humana de corrigir o que foi distorcido pela própria humanidade. Como topia é a realização de ações que já estão efetivadas historicamente, por meio das mais diversas instituições e ações organizadas" (MEISTER, 2003, p.102).

Salientamos neste momento evolutivo do voluntariado o enfraquecimento do conceito de caridade puramente assistencialista associado ao trabalho voluntário, e a emergência do conceito de cidadania, um conceito extremamente complexo, já que não se trata de um conceito estanque, mas histórico, pois varia no tempo e no espaço.

Para (PINSKY, 2003, p.9).

Ser cidadão é ter direito à vida, à liberdade, à propriedade, à igualdade perante a lei: é, em resumo, ter direito civis. É também participar do destino da sociedade, votar, ser votado, ter direitos políticos. Os direitos civis e políticos não asseguram a democracia sem os direitos sociais, aqueles que garantem a participação do indivíduo na riqueza coletiva: o direito à educação, ao trabalho, ao salário justo, à saúde, a uma velhice tranqüila. Exercer a cidadania plena é ter direito civis, políticos e sociais.

Resumidamente, podemos afirmar que ser cidadão implica o reconhecimento e a concretização dos direitos civis, políticos e sociais; conseqüentemente cidadania resulta na efetivação de tais direitos e na luta incessante para alcançá-los, independentemente da condição pessoal e social do indivíduo.

Portanto, cidadania pressupõe a participação social, uma ação por vontade própria, uma expressão de um novo agir político no desenvolvimento da sociedade, cujo resultado será a supremacia da vida, princípio de todo e qualquer programa voluntário.

2.3 Conceituando Voluntariado

Apesar de longa e antiga tradição histórica do voluntariado, encontrar um conceito uníssono seria quase impossível, tendo em vista sua evolução ao longo do tempo, bem como sua multiplicidade de ações. Portanto, procuramos olhar para diferentes definições no sentido de agregar valor ao objeto deste estudo.

Conceituamos o voluntariado como um conjunto de ações desenvolvidas pelo indivíduo voluntário, sem nenhuma espécie de retribuição financeira ou outro tipo de recompensa material ou contrapartida, pressupondo uma decisão consciente, deliberada e livre do indivíduo pelo voluntariado.

Segundo Melucci (2000, p. 117), uma ação voluntária é, “antes de tudo, a ação é orientada para a busca de objetivos comuns aos que dela participam, podendo, entretanto, permanecer, no seu interior, uma multiplicidade de objetivos individuais ou de subgrupos”.

Entendemos então que a ação voluntária deve se dar de forma organizada com vistas à solução dos problemas, independentemente dos motivos pessoais que cada um tem para se engajar no projeto de voluntariado; trata-se, acima de tudo, de uma forma de participação da sociedade civil.

Mas quem é esse sujeito que, por meio de uma ação voluntária, expressão livre de sua vontade, disponibiliza parte de seu tempo, conhecimento e experiência na construção de uma sociedade mais justa?

Para as Nações Unidas, o voluntário é alguém que, independentemente da idade, seja por interesse pessoal ou espírito cívico, dedica parte de seu

tempo a atividades organizadas ou não, visando o bem-estar social ou algum outro campo de utilidade pública, sem nenhuma remuneração (<<http://www.un.org/> > acesso em setembro 2005).

Para a Fundação Abrinq, o voluntário é:

[...] o ator social e agente de transformação, que presta serviços não remunerados em benefícios da comunidade. Doando seu tempo e conhecimentos, realiza um trabalho gerado pela energia de seu impulso solidário, e atende não só às necessidades do próximo, como também aos imperativos de uma causa. O voluntário atende também suas próprias motivações pessoais, sejam elas de caráter religioso, cultural, filosófico ou emocional. (ABRINQ apud SOBRE VOLUNTARIADO, 2006)

Para a International Association for Volunteer Effort, o voluntariado é um trabalho que, baseado na livre escolha, está comprometido com a sociedade, e através do qual o voluntário busca promover um mundo melhor e um valor para toda a sociedade (<<http://www.cvg.org.br/cvcgoque.htm> > acesso em setembro de 2005).

E, segundo o Programa Voluntário do Conselho da Comunidade Solidária (apud CARVALHO, OLIVEIRA, 1998), “o voluntário é o cidadão que, motivado pelos valores de participação e solidariedade, doa seu tempo, trabalho e talento, de maneira espontânea e não remunerada, para causas de interesse social e comunitário”.

Apesar das diferentes concepções, percebemos em todas elas uma mudança de paradigma, de ações apenas caritativas e assistenciais, para ações baseadas no bem-estar do outro e da comunidade. Tal mudança histórica encontra um canal de expressão da indignação contra a miséria, a desigualdade e a exclusão.

A transformação do voluntário, de caritativo e bem intencionado, à participante não-remunerado de uma equipe preparada, com objetivos definidos e resultados esperados, é uma das características mais marcantes para a consolidação do setor sem fins lucrativos. Exige um voluntário engajado, participante e consciente, comprometido com ações mais permanentes para comunidade.

Participar de uma ação voluntária pressupõe uma decisão consciente, deliberada e livre do indivíduo em favor da comunidade. Nesse sentido, observamos que a ação voluntária assume novos contornos, deixando de lado velhas concepções beneficentes e puramente assistenciais, para um perfil mais participativo nos assuntos da comunidade; trata-se de uma evolução do papel do voluntário como resposta às necessidades de cada época.

Esse novo e atual voluntário não se contenta em socorrer os necessitados; ele quer arregaçar as mangas e promover mudanças, agregando a idéia de transformação social à prática do voluntariado. Isso transcende os interesses individuais e se coloca no campo da cidadania; é a possibilidade de identificação do indivíduo com a sociedade. Tal identificação com o outro representa uma ruptura do isolamento, em que a preocupação não é apenas com o “eu”, mas sim com o “outro” e o mundo.

Essa ação para com o outro, vivenciada por meio do voluntariado, permite ao indivíduo, por vontade própria, realizar atividades solidárias baseadas em compromisso e permeadas pela ética que busca o bem comum; portanto, o “eu” passa a ser “nós” na busca de objetivos comuns.

A ação solidária presente no voluntariado é caracterizada pela ética e respeito para com o outro, não servindo apenas para manipular os indivíduos ou grupos sociais, mas sim uma ação capaz de gerar autonomia e emancipação, na qual a solidariedade passa ser um mediador entre os interesses individuais e coletivos.

Para Melucci (2001, p. 35) ação solidária é:

Um movimento é a mobilização de um ator coletivo, definindo por uma solidariedade específica, que luta contra um adversário para apropriação e o controle de recursos valorizados por ambos. A ação coletiva de um movimento se manifesta através da ruptura dos limites de compatibilidade do sistema dentro do qual a ação mesma se situa.

Portanto, é a partir da ação que o indivíduo se insere na sociedade e tais atores sociais geram movimentos para a construção de projetos com objetivos, propósitos e metas comuns em resposta a uma necessidade social. É o agir voluntário, advindo da necessidade do ser humano de participar do seu grupo social, com o objetivo de operacionalizar fins comuns.

O voluntariado nos é apresentado como uma instituição social orientada a reduzir a fragilidade e moderar a vulnerabilidade da sociedade, através de estratégias que se mostram viáveis e adequadas a cada momento e comunidade específica.

Para García Roca (1994, p. 64-65), existem três modalidades de voluntariado:

- *Voluntariado assistencial*: aquele que desenvolve dispositivo orientado a manter vivo o sujeito, reduzir seus riscos, curar ou tratar suas deficiências e atender às suas necessidades; que está atento a dimensão humana da necessidade e enfatiza a comunicação interpessoal e as relações humanas;
 - *Voluntariado da reabilitação*: aquele que desenvolve dispositivo orientado a ativar a autonomia pessoal, potencializar a auto-
-

dependência e recuperar aquelas capacidades que deixaram de funcionar;

- *Voluntariado da promoção*: aquele que desenvolve dispositivos orientados a evitar a exclusão social, prevenir os processos marginalizantes e remover as causas do sofrimento humano.

Desta forma concluímos que a ação voluntária é pautada por um conjunto de valores sócio-pessoais e pela crença de que a realidade pode ser alterada através da participação do cidadão, pois os problemas sociais são de responsabilidade de todos. A ação voluntária é, portanto, uma forma de participação na sociedade civil, na qual o voluntário age espontaneamente, visando a causa de interesse social e comunitário.

Vale ressaltar que o conceito do voluntariado também sofre influência da história, da política, da religião e da cultura de uma região, não tendo uma definição absoluta. No entanto, alguns elementos o distinguem independentemente de qualquer influência: a autonomia e liberdade na opção pelo voluntariado; o compromisso com a ação voluntária; e a vontade de participar ativamente de seu grupo social, na busca da concretização de objetivos comuns.

2.4 Cenário do Setor de Voluntariado

Há poucos estudos estatísticos sobre o voluntariado no país. Podemos ter alguma idéia de números a partir de pesquisas a respeito das empresas do terceiro setor que contam basicamente com o trabalho voluntário.

Estudo recente do Programa de Voluntários das Nações Unidas (UNV), em parceria com o Johns Hopkins Center for Civil Society Studies,

revela que o setor sem fins lucrativos no Brasil representa 5% do PIB nacional. Os últimos números divulgados pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) mostram que em sete anos, de 1995 a 2002, o setor apresentou um aumento de 71%; a pesquisa contabiliza, ainda, que o número de entidades filantrópicas passou de 190 mil para 326 mil.

Outro estudo, realizado em 2002 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE e pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, em parceria com o GIFE - Grupo de Institutos, Fundações e Empresas e a Associação Brasileira de Organizações Não-Governamentais - ABONG, aponta um número de 276 mil FASFIL - Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos cadastradas, sendo que 77% delas não possuem nenhum empregado assalariado, o que nos leva imaginar a quantidade de voluntários atuantes nestas entidades.

Procurando, ainda, por outros dados a respeito do voluntariado encontramos a iniciativa do consultor Stephen Kanitz, que vem colhendo e organizando informações a respeito do trabalho voluntário (dados atualizados em dezembro de 2005 disponíveis no site <http://www.voluntarios.com.br/estatisticas.htm>).

Kanitz, na tabela 1, distribui os voluntários por formação educacional, e observamos que a maior concentração deles são os formados em Administração de Empresas 14,73%; já os profissionais da área médica representam apenas 1,52% em relação aos demais. No entanto, o que nos chama atenção é o número de estudantes, ou seja, 11,57%, participantes no voluntariado.

Tabela 1 - Distribuição de voluntários por área de formação educacional

Área	Porcentagem
Administração	14,73
Estudante	11,57
Informática	7,38
Direito	6,05
Professor	5,67
Assistência Social	4,90
Psicologia	4,72
Marketing	4,29
Enfermagem	3,27
Eventos	3,24
Pedagogia	3,22
Vendas	2,35
Jornalismo	2,05
Contabilidade	1,75
Turismo	1,75
Medicina	1,52
Artes Plásticas	1,47
Fisioterapia	1,43
Internet	1,43
Designer	1,42
Esportes	1,39
Economia	1,09
Recursos Humanos	0,98
Arquitetura e Urbanismo	0,97
Odontologia	0,84
Nutrição	0,79
Consultoria	0,75
Captação de Recursos	0,74
Teatro	0,74
Dança	0,60
Farmácia	0,59
Música	0,59
Outras	2,84
Total	100,00

Fonte: <<http://www.voluntarios.com.br/estatisticas.htm>>.

Na tabela 2 a distribuição dos voluntários se dá por localização geográfica no país, e observamos que o Estado de São Paulo é o responsável por mais da metade do voluntariado brasileiro (55,55%).

Tabela 2 - Distribuição de voluntários por Estado

Estado	Porcentagem
São Paulo	55,55
Rio de Janeiro	12,59
Minas Gerais	5,32
Rio Grande do Sul	4,49
Paraná	4,10
Bahia	3,45
Distrito Federal	2,79
Santa Catarina	2,13
Pernambuco	1,75
Ceará	1,34
Goiás	1,04
Espírito Santo	0,89
Pará	0,62
Rio Grande do Norte	0,59
Maranhão	0,54
Mato Grosso do Sul	0,49
Paraíba	0,42
Mato Grosso	0,37
Amazonas	0,36
Alagoas	0,28
Sergipe	0,25
Piauí	0,22
Rondônia	0,11
Tocantins	0,11
Amapá	0,07
Roraima	0,07
Acre	0,06
Total	100,00

Fonte: <<http://www.voluntarios.com.br/estatisticas.htm>>.

A tabela 3 distribui os voluntários por idade e revela que a maior concentração deles está na faixa etária dos 25 a 34 anos, com 43,44%, seguida pela faixa dos 18 a 24 anos, com 26,28%, resultado que pode ter uma relação com o número de estudantes voluntários (11,57%) apresentado na tabela 1, já que esta é mais ou menos a idade em que os indivíduos estão se formando educacionalmente.

Tabela 3 - Distribuição de voluntários por idade

Idade	Porcentagem
Até 17 anos	1,23
Entre 18 a 24	26,28
Entre 25 a 34	43,44
Entre 35 a 44	17,76
Entre 45 a 54	8,23
55 e mais	3,06
Total	100,00

Fonte: <<http://www.voluntarios.com.br/estatisticas.htm>>

Mesmo incipientes, os dados estatísticos são promissores, despertando ainda mais o interesse por compreender os motivos que levam os indivíduos a engajar-se em programas de voluntariado.

Segundo García Roca (1994, p. 74), os motivos são:

- *Motivos expressivos*: razões que remetem fundamentalmente à própria realização pessoal; se é voluntário para dar sentido à própria vida, para superar o vazio da existência, para se abrir com os demais, para encontrar amigos etc.

- *Motivos instrumentais*: também fazem referência à pessoa, mas a razão principal é a função que realiza; alguém é voluntário pela experiência, para conhecer a realidade, para desenvolvimento profissional etc.
- *Motivos altruístas*: razões que se relacionam ao bem-estar de outras pessoas, a agir para melhorar determinadas condições, contribuir para a transformação da sociedade etc.

Parece-nos que variados são os motivos que levam os indivíduos ao voluntariado. Eles podem ser inspirados por valores ideológicos ou religiosos; pela possibilidade de realização e satisfação pessoal; pela perspectiva de aprender coisas novas ou de interesse pessoal; por facilitar o contato interpessoal, ou de pertencer a determinado grupo, garantindo assim certo status social; por participar de determinado projeto; ou mesmo por curiosidade, diversão e prazer. Podendo ainda existir apenas um motivo específico ou a combinação de vários motivos.

Ao doar parte de seu tempo, partilhando suas experiências, competências e habilidades, o voluntário procura, através de uma atividade responsável, contribuir para a comunidade, não existindo motivos únicos, maiores ou menores, mas sim motivos éticos, através de ações conscientes, organizadas com o objetivo de melhoria e de transformação social.

2.5 O Fator Motivação

Os motivos, ou seja, as causas que levam um indivíduo à realização de determinada atividade, têm sido muito pesquisados ultimamente por teóricos do comportamento, interessados em conhecer a motivação, esse conjunto de processos que dão ao comportamento uma intensidade, uma direção determinada e uma forma de desenvolvimento próprio das atividades do indivíduo (DORSCH, 2001). Conhecer as razões pelas quais as pessoas se envolvem e realizam determinadas atividades pode explicar e aumentar em muito o conhecimento a respeito do comportamento humano.

Para entender melhor o assunto, iniciaremos pela etimologia da palavra motivação, de origem latina *movere*; é o verbo mover, colocar-se em ação, mais o substantivo *motivum* significa motivo (HOUAISS, 2001). Portanto motivação é o ato de mover-se em determinada direção em função de uma causa específica. Para Levy-Leboyer (1994, p. 43), “o verbo motivar não pode existir sem complemento”, portanto uma motivação não existe sem uma ação em vista de determinado objetivo.

Independentemente de ser definida como verbo ou substantivo, a motivação também pode ser entendida como um fator, ou seja, um determinante individual para ação; ou como um processo, uma ação contínua e regular. Fator ou processo, a motivação sempre dirige a ação do indivíduo para determinado objetivo.

Podemos ainda entender a motivação em termos quantitativos, como maior ou menor, mais intensa ou menos intensa, ou em termos qualitativos, como mais adaptativas ou menos eficazes. Esta classificação, no entanto,

deve ser considerada no contexto, pois, dependendo da situação, a motivação intensa é tão prejudicial quanto uma motivação fraca. O mesmo vale em termos qualitativos, pois podemos ter motivações baseadas em causas não muito corretas para o indivíduo, decorrendo em menor envolvimento com a atividade e tendo como resultado uma qualidade inferior do esperado. Distorções na quantidade ou qualidade da motivação direcionam o indivíduo para outros objetivos, caracterizando a chamada desmotivação.

Além das características da motivação como fator ou processo, aspectos quantitativos ou qualitativos, outros estudos abordam sua distinção por tipologia (López, 1979, p. 20) distingue a motivação em três tipos:

- *Motivação intrínseca*: o sujeito se move pelas conseqüências que possam produzir a ele.
- *Motivação extrínseca*: o sujeito se move pelas conseqüências que espera alcançar.
- *Motivação transcendente*: o sujeito se move pelas conseqüências que espera produzir com a sua ação sobre outros sujeitos.

Na motivação intrínseca, a escolha é auto determinada pela ação; o indivíduo intrinsecamente motivado se envolve com a atividade por uma decisão interna, a satisfação decorre da vivência com o processo. Já na motivação extrínseca, a escolha ocorre em resposta a algo externo à atividade, como recompensa ou para superar uma pressão, portando a satisfação vem o com o resultado. Na motivação transcendente, a ação é dirigida em função do outro, e a satisfação provém do reconhecimento social.

Nas últimas décadas, acumularam-se teorias e concepções com o objetivo de conhecer melhor as diferentes etapas do comportamento motivacional, na tentativa de saber como uma ação ou um comportamento inicia, persiste e termina, além do tipo de escolhas.

Para tanto, vamos pesquisar o que nos dizem os diferentes estudos sobre a motivação e seus efeitos, a partir de teorias sobre o comportamento humano, com o objetivo de refletir a respeito dos fatores motivacionais envolvidos no processo do voluntariado.

2.6 Teorias da Motivação

Desde que foram iniciadas as pesquisas sobre motivação, muitas foram as hipóteses levantadas; no entanto, a descoberta de como cada um se põe em movimento em direção a certos fins ainda é um grande desafio, representado pelo próprio comportamento motivacional.

As inúmeras pesquisas desenvolvidas para um estudo mais profundo sobre motivação decorreram de diversas abordagens científicas que a retratam sob diferentes ângulos; no entanto, observamos que essas diferentes abordagens não se anulam mutuamente, mas se complementam e nos propõem um conhecimento mais abrangente do comportamento motivacional.

Tendo em vista que não existe uma única teoria capaz de explicar todo o comportamento motivacional, optamos por um diálogo com as experiências científicas mais expressivas, procurando alguma correlação com o objeto de estudo desta pesquisa, o voluntariado, já que nenhuma das teorias faz referências explícitas a este tema.

2.6.1 Teoria Mecanicista

A teoria mecanicista reúne diferentes concepções teóricas, seja enfatizando os fatores internos ou intrínsecos ao indivíduo como determinantes da motivação, seja considerando os fatores externos ou extrínsecos ao sujeito sob a perspectiva dos conceitos de instinto ou impulso.

Estudos a respeito da motivação tiveram início no início do século XX, sob a influência de Charles Darwin, que afirmava que os instintos eram herdados e aprimorados por uma seleção natural. Foi então que William James desenvolveu a doutrina do instinto como um conceito explicativo em psicologia. Para ele, o instinto é uma disposição psicofísica herdada ou inata, a qual determina uma ação ou atenção; portanto, o que leva um indivíduo à ação é o instinto. Assim, o instinto é o determinante para a ação, é o que motiva o indivíduo em direção a uma ação. Para esta concepção teórica, a motivação decorre de uma disposição interna do indivíduo, que o move em determinada direção e, conseqüentemente, a determinada ação ou comportamento.

Ao longo do tempo a teoria dos instintos foi substituída pela teoria dos impulsos, conceito definido em 1918 por Robert Woodworth, que o descreve como uma energia que impele o indivíduo à ação. Em 1932, o fisiologista Walter B. Cannon afirmou que o indivíduo, após um estado de desequilíbrio interno, recupera seu equilíbrio através do impulso, trata-se do conceito da homeostase. Dessa forma a motivação passou a ser definida de acordo com o impulso que decorre do desequilíbrio, instabilidade e/ou tensão homeostáticos.

Em 1943, o teórico da aprendizagem Clark Hull defendeu que todo o comportamento é motivado por impulsos homeostáticos ou por impulsos

secundários baseados nos primeiros. Hull partiu do princípio de que todas as recompensas são baseadas na redução de um impulso primário homeostático, por exemplo, uma recompensa de alimento reduz o desequilíbrio homeostático provocado pela fome. Dessa forma, a motivação é provocada por uma carência interior que fornece energia para a ação. Assim, quanto maior a necessidade, maior a motivação, portanto necessidade é sinônimo de motivação.

Após a conceituação do impulso, outra variável foi introduzida no processo motivacional, o de incentivo. Esse novo conceito mecânico incrementa a teoria do reflexo condicionado de I. P. Pavlov divulgada em 1904, a partir de seus estudos do condicionamento de cães ao um som de companhia, e cujo incentivo era um pedaço de carne. Suas descobertas a respeito do reflexo condicionado mais tarde se tornaram o ponto de partida da teoria do condicionamento.

Em 1911, Edward Lee Thorndike propôs a Lei do Efeito, ou melhor, a estruturação de comportamentos associados a recompensas exteriores, portanto sua manutenção através de resultados positivos; este estudo se tornou os pilares da teoria behaviorista.

Para a teoria behaviorista, concepção também conhecida como teoria estímulo-resposta, o comportamento só ocorre mediante um estímulo externo. Um dos expoentes mais conhecidos desta teoria foi B. F. Skinner que, através de suas pesquisas com condicionamento animal, reforçava positivamente um comportamento aceito ou punia um comportamento não aceito, de modo que o animal armazenava na memória eventos condicionados a conseqüências agradáveis e comportamentos condicionados a conseqüências desagradáveis.

Para os behavioristas, os indivíduos são motivados por meio da construção de um sistema de hábitos anteriormente convencionados como aceitáveis pelo agente condicionador. Portanto, os indivíduos são dependentes de algo externo que os direciona a determinada ação. Skinner ressalta que há um reforço à medida que a resposta aumenta, ou seja, um estímulo que aumenta a resposta do indivíduo é o que ele denomina reforço. Logo, para esta teoria, a motivação é sinônimo de reforço condicionado ou condicionamento, e condicionar é criar esquemas rígidos de pensamentos automáticos.

Podemos observar que, tanto nas concepções teóricas dos instintos como dos impulsos, há um determinismo do comportamento humano. O homem é um organismo passivo, governado por institutos inatos e herdados, ou então controlado por estímulos externos e ambientais; conseqüentemente, motivação ou é uma carência inata, ou uma resposta apreendida por condicionamento.

Tais concepções teóricas não levam em conta os motivos pessoais dos indivíduos, suas predisposições, vontades, interesses, expectativas, valores e sonhos; apenas consideram a carência do indivíduo ou sua resposta aprendida.

Nesse sentido, os indivíduos não estarão motivados a se engajar em uma atividade como o voluntariado se não tiverem uma carência ou não forem condicionados para tal atividade. Conseqüentemente, programas de voluntariado só acontecem porque o indivíduo é condicionado por um estímulo externo ou por um instinto ou impulso interno, por conta de uma carência que deve ser preenchida. Não há questionamento sobre a influência do indivíduo na formação de tais carências internas que devem ser saciadas ou se alguma variável externa pode influenciar a decisão do indivíduo de se engajar em um programa de voluntariado.

Entendemos que tais concepções não respondem totalmente ao nosso questionamento sobre os motivos que mobilizam um indivíduo para o trabalho voluntário. Acreditar que ele apenas seja condicionado ao voluntariado ou apenas responda a uma carência interna que mobilize o indivíduo em direção a tais ações é um pensamento muito simples para a complexidade do ser humano.

Tendo em vista nossa dificuldade de aceitar as respostas desses teóricos para o comportamento motivacional, damos continuidade ao nosso diálogo com as correntes teóricas.

2.6.2 Teoria Psicanalíticas

A teoria analítica considera apenas a orientação intrínseca como fonte da motivação, no entanto não no sentido puramente fisiológico como era considerado pelos teóricos do instinto, mas no que tange à dimensão emocional da personalidade humana.

Para Sigmund Freud, o precursor da teoria psicanalítica, são as emoções que dão um colorido às necessidades, as quais, por sua vez, são dotadas de energia própria, mobilizando os conteúdos psicológicos e transformando-os em ação.

Ao formular sua teoria na década de 1920, Freud conceituou como aparelho psíquico a soma dos acontecimentos vividos, positivos ou negativos, que ficam retidos no psiquismo de cada um. São essas emoções armazenadas que orientam o comportamento, portanto os motivos que movem as pessoas têm ligação com sua história de vida anterior. Conseqüentemente, só podemos entender a motivação de cada um quando a relacionamos às experiências já vividas, que representam assim sua fonte de origem e constituem o que Freud denominou pulsões interiores.

As motivações nesse sentido são concebidas como fruto de vivências anteriores, repletas de fatos que foram armazenados naquela instância do psiquismo humano que Freud denominou inconsciente. Assim sendo, para Freud, nem sempre são claros os motivos de nossas ações; a motivação pode ser inconsciente, sem um motivo aparente, mas impulsiona o indivíduo para determinada direção.

A expressão deste conteúdo é direcionada, segundo Freud, pelo princípio do prazer, ou seja, pela busca da satisfação. No entanto, nem sempre estes desejos inconscientes podem ser expressos, por conta da realidade social ou da escala de valores do ambiente, levando ao seu bloqueio, que ele chama de censura, realizado pelo consciente e pré-consciente.

Segundo os estudos dos chamados psicanalistas, o comportamento é resultado da interação dos três sistemas: o ID, com seus conteúdos inconscientes, inatos ou adquiridos, que buscam contínua gratificação, portanto atuando de acordo com o princípio do prazer; o Ego, com seus elementos inconscientes e conscientes, respondendo pelo contato com a realidade, atuando de acordo com o princípio da realidade e tentando conciliar as reivindicações do ID com as do mundo externo; e o Superego, que representa as exigências da moralidade, atuando como sensor do Ego, compensando-o por comportamentos aceitáveis e castigando-o por ações ou pensamentos contrários aos princípios morais.

Nesta concepção teórica, o comportamento pode decorrer de escolhas potencializadas por uma das instâncias da personalidade; por exemplo, podemos fazer escolhas baseadas no prazer, segundo desejos do ID; outras, baseadas em orientações claras da realidade, potencializadas pelo

Ego; e finalmente escolhas baseadas em dogmas e valores rígidos, impulsionadas pelo Superego. Portanto, o comportamento decorre da interação das três instâncias, com alguma supremacia de uma ou de outra, dependendo da história de cada indivíduo.

A motivação nesta teoria é tratada como algo pessoal e delineada sob a forma de uma força propulsora de origem interior do indivíduo. Compreender a motivação humana levando em conta sua história de vida particular nos leva a considerar as necessidades emocionais de cada um e a entender que a motivação pode sofrer, com relação à mesma pessoa, variações ao longo do tempo, tendo em vista de que uma necessidade motivacional atendida desaparece, dando origem a novos estados de necessidades.

Entender o movimento do indivíduo, através de fatos passados, ajuda a compreender comportamentos presentes e por que muitas coisas não fazem sentido para uns mas fazem muito sentido para outros, ou tinham um sentido em dado momento e deixam de ter em outro. Se não existem histórias idênticas, não existem personalidades idênticas, e a forma como cada um se movimenta em função do meio externo também é única; isso diz respeito ao estilo de comportamento, à forma de desempenho social de cada um. É a personalidade em ação, ou melhor, o conjunto das características psicológicas interagindo no meio ambiente.

Nesse sentido, a predisposição motivacional para o voluntariado pode ser considerada um dos elementos que compõem as estruturas internas da personalidade e depende do sentido emocional que cada um atribui àquilo que faz, ou seja, ao sentido atribuído à sua própria vida no trabalho voluntário.

Parece-nos que tal concepção teórica avança na medida em que passa a considerar o indivíduo no contexto da motivação. No entanto, ainda não responde à questão de por que uma atividade coletiva como o voluntariado envolve vários indivíduos com personalidades singulares. Deve haver algo comum internamente que move os indivíduos em direção a tais atividades, ou algo externo na atividade ou no ambiente que mobilize o envolvimento.

Como o referencial anterior, esta perspectiva também não responde a todas as nossas indagações, portanto vamos dar continuidade à análise das demais teorias.

2.6.3 Teoria Cognitiva

A teoria cognitiva considera a existência das duas orientações motivacionais, intrínseca e extrínseca. Acredita que o indivíduo é intrinsecamente motivado quando se engaja em um trabalho ou se mantém na tarefa por interesse ou satisfação inerente à atividade; e é extrinsecamente motivado apenas para receber uma recompensa.

Para os teóricos cognitivos, o indivíduo é capaz de fazer escolhas conscientes a partir de conhecimentos armazenados na mente; no entanto, tal como na teoria comportamental, o reforço do comportamento vem de suas conseqüências, de modo que ambas admitem os mecanismos de retroalimentação (feedback).

Nesse sentido, tais estudos caminham na combinação de fatores internos e externos como desencadeantes do processo de motivação. Para os estudiosos cognitivos, os motivos que levam os indivíduos a se engajar em

uma atividade voluntária podem ser explicados tanto por um interesse interno pela atividade quanto por um estímulo externo não necessariamente relacionado a ela.

Um dos modelos da teoria cognitiva da motivação é o de Leon Festinger (1957), psicólogo norte-americano que trata da dissonância cognitiva. Para ele, relações dissonantes ou incompatíveis entre os elementos cognitivos acarretam o surgimento de pressões e, para reduzi-las ou evitar seu aumento, ocorrem mudanças no conhecimento, no comportamento e na expressão, relativamente aos novos conceitos ou opiniões. Portanto, sendo a dissonância cognitiva desconfortável, há um movimento do indivíduo para substituir, adquirir ou mudar a cognição, atitude ou comportamento e voltar ao estado de consonância, isto é, o indivíduo é motivado a reduzir um estado dissonante voltando à consonância. A dissonância cognitiva manifesta-se por uma incoerência entre o que o indivíduo professa e o que ele faz; e, em teoria, o indivíduo está motivado para eliminar essa incoerência.

Outro modelo semelhante é o de Victor H. Vroom (1964), no qual ele apresenta os conceitos de valência, que diz respeito ao nível de atração pelos fatores do ambiente, de expectância, associado à probabilidade de chegar ao resultado desejado, e de instrumentalidade, ou seja, se os resultados alcançados conduziram a outros resultados positivos. Segundo o modelo teórico da expectância, os conteúdos mentais importantes são os disparadores do comportamento motivacional, que são representados pelos valores armazenados na mente. Portanto, a motivação é resultado de quanto o indivíduo deseja algo e da probabilidade de que o esforço por ele mobilizado

leve à realização da tarefa e, por conseguinte, à recompensa. Tal modelo sugere que as pessoas vão fazer o que podem e quando acreditarem que alcançarão o resultado desejado. A expectativa é a probabilidade de alcançar os resultados, a instrumentalidade e a visão de tais resultados poderão levar a outros, e a valência o valor atribuído aos resultados.

Para Vroom, a motivação será alta e positiva quando a expectativa, a instrumentalidade e a valência associadas com a recompensa forem altas; ao contrário, a motivação será baixa quando o indivíduo não se sentir capaz de realizar a atividade, ou quando não confiar que os resultados de seu trabalho provocarão um ganho, ou quando não for valorizado tal ganho. Essa teoria procura explicar como os resultados da atividade realizada podem afetar a motivação, tanto no aspecto positivo quanto no negativo.

O modelo teórico enfoca três relações:

- *Relação esforço-desempenho*: o indivíduo percebe que certa quantidade de esforço provavelmente levará a um bom desempenho.
- *Relação desempenho-recompensa*: o indivíduo acredita que determinado nível de desempenho levará ao resultado desejado.
- *Relação recompensas-metas pessoais*: o indivíduo entende que recompensas pelo bom desempenho vão satisfazer suas metas pessoais.

O modelo teórico da expectativa de Vroom sugere que um indivíduo se sente motivado a despende um alto grau de esforço quando acredita que isso resultará em uma boa avaliação no trabalho e que tal avaliação resultará em recompensas que, por sua vez, vão satisfazer suas metas pessoais.

No âmbito do trabalho voluntário, essa concepção teórica nos leva a pensar que não existe um modelo universal que explique a motivação das pessoas para o voluntariado, pois ela depende da compreensão dos objetivos de cada indivíduo e das ligações que ele faz entre esforço e desempenho, desempenho e recompensa e recompensa e alcance das metas pessoais.

No modelo da equidade, de Stacy Adams (1955), o movimento para a ação resulta da busca da equidade de recompensa pelo desempenho. Os indivíduos comparam o que lhes é oferecido com o que é oferecido a outro indivíduo de comportamento semelhante. Trata-se da confrontação entre a percepção que o indivíduo possui de suas contribuições e os resultados atingidos, em relação a outra pessoa de comportamento de referência.

Para esse modelo, os indivíduos são motivados a agir a fim de restaurar o senso de equidade quando percebem qualquer diferença em relação ao outro, para mais ou para menos; trata-se de um senso de justiça de distribuição diante de diferenças na quantidade ou justiça de processo, ou diferenças na forma. Esse conceito nos leva a considerar que um indivíduo pode buscar um programa de voluntariado baseado nessa percepção de justiça social. No entanto, temos de considerar que se trata de uma percepção individual nem sempre real. Em um ambiente no qual as atividades são mais coletivas, talvez a comparação através da equidade não seja tão importante quanto a visão da igualdade.

Já o teórico Fritz Heider (1944) desenvolveu o modelo da atribuição e causalidade, no qual os indivíduos interpretam as informações apreendidas da realidade, avaliando seu próprio comportamento, assim como a causa do comportamento dos demais, ou seja, ele examina a forma pela qual são

interpretados os comportamentos a partir da atribuição que faz de suas causas; busca elos entre eventos causais e seus efeitos e, dessa compreensão, prevê, controla e modifica comportamentos futuros. Estudos mais recentes sobre esse modelo destacam que atribuir causas é uma tendência humana – as pessoas preocupam-se em entender o ambiente em que vivem, os fatos que ocorrem ao seu redor, buscando explicá-los e atribuindo-lhes determinadas explicações.

Um teórico contemporâneo do modelo da atribuição e causalidade, B. Weiner (1979, 1985), enfocou nas relações entre atribuição de causalidade o sucesso e o fracasso na realização de uma tarefa, e constatou que os indivíduos tendem interpretar suas experiências de sucesso e fracasso em termos de inteligência, esforço, dificuldade da atividade e sorte, apesar de considerar a existência de uma lista infinita de causas concebíveis para o sucesso e o fracasso.

Segundo Weiner, a interpretação que o indivíduo faz sobre a causa de determinado evento está associada à realização da atividade, à orientação da tarefa, à expectativa de sucesso e fracasso futuro e às reações emocionais. As atribuições relacionam-se também à avaliação que o sujeito faz do desempenho de outras pessoas e às emoções sociais, isto é, aos efeitos em relação a si mesmo e às demais pessoas. Para o autor, o modelo sugere que uma seqüência motivacional é iniciada por um resultado que o indivíduo interpreta como positivo ou negativo, ou seja, depende de uma avaliação causal.

Tanto o modelo da expectância como o da eqüidade e da atribuição de causalidade, partem da suposição de que o indivíduo percebe e relaciona de forma consciente e racional os componentes do comportamento; todos explicam a motivação através dos processos mentais, mas não levam em conta a possibilidade de distorções perceptivas do indivíduo.

De acordo com esses modelos teóricos, o indivíduo que se engaja em um trabalho voluntário espera ser recompensado por seus méritos e, a partir daí, receber aquilo que admite ser recompensador no sentido de fazer jus ao prazer de sua boa reputação como voluntário.

De modo geral, a teoria cognitiva, com seus diferentes modelos, considera o indivíduo capaz de fazer escolhas preponderantemente racionais, sendo tais escolhas semelhantes a todos, independentemente de suas características pessoais. No entanto, as escolhas são ordenadas através dos fins emocionalmente valorizados pela desejabilidade de cada um.

Para os teóricos cognitivos, o indivíduo dispõe de recursos pessoais como tempo, energia, talento, conhecimento e habilidade, que poderão ser investidos em uma atividade. Esse investimento pessoal recairá sobre uma atividade escolhida e será mantido enquanto os fatores motivacionais estiverem atuando. Como tais fatores atuam, ou como ocorre o processo, depende de cada modelo teórico.

As teorias cognitivas vêem a motivação em termos de crença e valores conscientes, enfatizam a importância da ação do indivíduo e também a forma como sua mente estrutura e organiza as experiências vividas.

Para os teóricos da cognição, a motivação não é um traço estável da personalidade, mas um processo determinado pelas crenças do indivíduo. A motivação se baseia nos processos de mediação cognitiva, caracterizada por crenças individuais, tais como a auto-avaliação que o indivíduo faz de si próprio e da atividade que está realizando, de suas capacidades e competências e suas expectativas de sucesso ou fracasso e os sentimentos

que ele vivencia no trabalho. Assim, para mudar a motivação de um indivíduo, é necessário mudar suas crenças pessoais e autopercepções.

Nesse sentido, podemos sugerir que o engajamento em um trabalho voluntário pode ser despertado e mobilizado através de novas crenças e valores que venham a ser adotados, já que a motivação para o voluntariado sofre influência dos pensamentos, crenças e percepções do indivíduo.

Alguns estudos mais recentes desenvolvidos pelos teóricos sócio-cognitivistas colocam a motivação como um efeito imediato, responsável pelo envolvimento do indivíduo com a atividade. Tal envolvimento consiste na aplicação de esforços no processo de aprender e na persistência exigida para cada tarefa, cujos resultados são os conhecimentos construídos, as habilidades adquiridas e o desempenho socialmente valorizado.

Para os teóricos sócio-cognitivos, fatores externos, como apoio social e emocional, recompensas e incentivos, são aspectos que também influenciam a motivação, mas vale lembrar que, diferentemente das teorias mecanicistas, esta perspectiva insere a cognição como mediadora do comportamento. Portanto, a intervenção no comportamento não ocorre apenas por simples reforço, mas pelo trabalho com a cognição do indivíduo, tornando-o mais autoconsciente, auto-regulado e capaz de gerir seu comportamento, definir os padrões de estilos de envolvimento com a atividade e administrar as recompensas por seu comprometimento.

Estudos recentes sobre motivação, realizados por Stipek (1993), definem que o que uma pessoa faz com suas capacidades depende, em grande parte, de sua motivação, pois ela afeta a percepção, a atenção, a

memória, o pensamento, o comportamento social e o emocional, além da aprendizagem e do desempenho. Para a autora, a motivação é, na maioria das vezes, intrínseca ao indivíduo, no entanto devemos reconhecer as diferenças individuais que decorrem nas variações motivacionais e a interferência do ambiente social em que vivem.

Segundo Harter (1981), as diferenças individuais na motivação para o trabalho são dirigidas por preferências, atividades desafiantes ou mais fáceis, trabalhos estimulados pela curiosidade ou para agradar os demais; gosto por trabalhos independentes ou dependentes da ajuda externa, trabalhos escolhidos baseado no próprio julgamento ou na confiança da escolha do outro, trabalhos associados a critérios internos de sucesso e fracasso ou critérios externos, como feedback.

Outros autores, como Schutz (1994), apontam que os mais potentes motivadores do comportamento humano são, em geral, as metas ou propósitos de realização que a pessoa tem em mente atingir. Para ele, o indivíduo é dotado de capacidade singular de dirigir suas ações a metas definidas mentalmente. Esse modelo teórico de metas de realização é uma continuidade dos estudos desenvolvidos por Lewin, Murray, McClelland e Actkinson, tendo alcançado notoriedade na década de 1960 e início da década de 1970. Para ambos os modelos, o tradicional e o contemporâneo, o conceito é o mesmo, o que mudou foi a terminologia, onde a motivação passou ser considerada como meta à realização.

Para os recentes pesquisadores, metas de realização são os motivos ou necessidades utilizados no modelo teórico tradicional. Para os

autores Dweck e Elliott (1998), a meta pode ser entendida como uma espécie de programa mental, composto de processos específicos, pensamentos, propósitos, percepção, crenças, atribuições e conceitos que levam a resultados também de natureza cognitiva, afetiva e comportamental.

Anderman e Maehr (1994), dando continuidade a este modelo de meta à realização, ressaltam que os indivíduos têm a convicção ou crença de que os resultados positivos nas tarefas derivam do esforço interno e sob seu controle, o êxito após o esforço dá origem a sentimentos de orgulho e realização, e os erros e fracassos são considerados informações no processo de mudança. É o que eles denominam como meta performance. No entanto, podemos observar que os indivíduos têm muitos outros objetivos motivadores para as tarefas, faltando somente saber se esses outros objetivos também podem ser considerados metas à realização.

Revendo a literatura, encontramos autores como Pintrich e Garcia (1991) e Young (1997), que consideram o objetivo de receber recompensas externas como integrante da meta performance.

Os teóricos desse modelo apenas explicam a qualidade do envolvimento do indivíduo, mas não a origem das metas. Alguns argumentam que a própria tarefa pode ser o fator motivacional, outros defendem que o ambiente é determinante; no entanto, todos concordam que a motivação não é resultado de treino ou de instrução e sim objeto de socialização através de estratégia, portanto a forma como são apresentadas as atividades é um aspecto crucial para a motivação do indivíduo.

Para outro teórico, Bandura (1986, 1989, 1993), as crenças de auto-eficácia influenciam nas escolhas de cursos de ação, no estabelecimento de metas, na quantidade de esforço e na perseverança em busca de objetivos, ou seja, o julgamento de auto-eficácia de uma pessoa determina seu nível de motivação. É em função desse julgamento que a pessoa tem um incentivo para agir e imprime determinada direção a suas ações, pelo fato de antecipar mentalmente o que pode realizar para obter resultados.

Nesse modelo de auto-eficácia de Bandura, o indivíduo se envolve em uma atividade caso acredite que, com seus conhecimentos, talentos e habilidades, poderá adquirir novos conhecimentos, dominar um conteúdo, melhorar suas habilidades etc.

Como nos demais modelos, devemos salientar que a crença de auto-eficácia não é o único fator motivacional, pois ela não supre a ausência de determinadas habilidades e capacidades reais, ou melhor, os indivíduos não são capazes de executar tarefas que estão acima de sua competência, somente por acreditarem que podem executá-las.

Outro modelo nesse sentido é o Enriquecimento da Tarefa, de Hachman e Oldham (apud WAGNER III e HOLLENBECK, 1999: p 161-167), no qual o indivíduo se motiva quando seis fatores concorrem:

- Diversidade e complexidade da tarefa;
 - Resultado final da atividade;
 - O impacto sobre as pessoas;
 - Autonomia sobre o trabalho;
 - Cooperação/atividade em grupo; e
 - Feedback.
-

Nesse modelo, a atividade tem um papel fundamental na motivação do indivíduo. Sob essa perspectiva, o próprio trabalho do voluntário seria um agente motivador, no entanto temos de considerar que nem todas as atividades desempenhadas pelo voluntário são complexas ou diversificadas, de impacto ou que permitam muita autonomia; pelo contrário; muitas vezes são monótonas e rotineiras, com pouca visibilidade e reconhecimento, além de solitárias, com muitos procedimentos e sem possibilidades para mudanças.

De modo geral, entendemos que os modelos cognitivos ou sócio-cognitivos defendem a idéia de que o envolvimento com uma atividade só ocorre se houver motivação adequada para tal, já que se envolver não é só operar com experiências acumuladas, mas construir significados, resultado da interação do indivíduo com o meio, considerando-se tanto o aspecto intrínseco como extrínseco da motivação.

Nesse sentido, o trabalho voluntário precisa ter significado para o indivíduo, seu engajamento depende de objetivos claros, valores que possam ser compartilhados, metas e resultados que possam ser alcançados dentro da disponibilidade de cada voluntário, mas não restritos apenas à tarefa, e sim ao programa de voluntariado como um todo; caso contrário, sua adesão poderá ser comprometida ao longo do tempo.

Para os teóricos cognitivos, a motivação assume um aspecto dualista, tanto interno como externo, flexibilizando o entendimento e favorecendo a contextualização do voluntariado dentro dessa concepção teórica; no entanto, ainda permanecem algumas interrogações, o que nos leva a continuar nosso diálogo com outras teorias.

2.6.4 Teoria das Necessidades

O paradigma de necessidade, no sentido de carência, é utilizado por todos os modelos da teoria das necessidades e, para os diferentes autores, a motivação acontece a partir da necessidade, que impulsiona o indivíduo em direção ao objetivo.

Um dos autores mais marcantes dessa teoria é Maslow, que publicou em 1954 seu modelo sobre a hierarquia das necessidades. Para ele, as necessidades estão organizadas de forma hierárquica, iniciando pelas consideradas básicas ao bem-estar físico até as mais complexas, que envolvem a auto-realização ou a busca da individualização.

As necessidades apresentadas por Maslow são assim hierarquizadas:

- *Necessidades fisiológicas*: dizem respeito à sobrevivência e preservação da espécie, como alimentação, sono, etc;
- *Necessidades de segurança*: dizem respeito à proteção contra ameaça ou privação, a fuga e o perigo;
- *Necessidades sociais*: dizem respeito à aceitação, amizade, afeto pelo grupo;
- *Necessidades de estima*: dizem respeito à auto-apreciação, a autoconfiança, aprovação social e de respeito, de prestígio e consideração;
- *Necessidade de auto-realização*: dizem respeito à busca da individualização, de realização do seu potencial de autodesenvolvimento contínuo.

Para Maslow, o surgimento de uma necessidade não está obrigatoriamente condicionado à total satisfação da necessidade anterior, até porque o nível de satisfação para cada necessidade varia de sociedade para sociedade, mas deve haver uma parcial satisfação para motivar o indivíduo considerar outras necessidades.

Segundo Maslow, as necessidades de ordem inferior, as fisiológicas e de segurança, só podem ser atendidas por fatores extrínsecos, externos ao indivíduo; já as de ordem superior, como as sociais, de estima e auto-realização, só são satisfeitas por fatores intrínsecos, internos do indivíduo.

Outro teórico contemporâneo a Maslow e que trabalhou com modelo semelhante foi Murray. Para ele, as necessidades é que representam as forças motivadoras mais importantes da personalidade e determinam não somente a intensidade, mas também a própria direção do comportamento. Esse autor acredita que as necessidades representam uma força oriunda da região central do cérebro que organiza a percepção, a apreciação e a inteligência do processo comportamental, capaz de transformar uma situação insatisfatória dominante.

Para Murray dois fatores compõem as necessidades: o primeiro, de ordem qualitativa, representado pelo tipo de motivo para qual é dirigida à ação, e o segundo, de ordem quantitativa, caracterizado pela força ou intensidade desse motivo na direção do objetivo.

Diferentemente de Maslow, para Murray as necessidades não estão organizadas de forma hierarquizada, já que podem entrar em ação ao mesmo tempo; ele organizou uma lista de necessidades básicas classificadas em:

- *Necessidades primárias e secundárias*: as fisiológicas e psicológicas;
 - *Necessidades conhecidas e desconhecidas*: as manifestas ou latentes;
 - *Necessidades focais e difusas*: as vinculadas a um objetivo ou generalizadas;
 - *Necessidades pró-ativas e reativas*: as que se originam do sujeito ou por solicitação do meio;
 - *Necessidades naturais, modais e de efeitos*: as realizadas somente pelo prazer de fazê-lo.
-

Esses estudos sobre necessidades desencadearam grande interesse por parte da Escola de Relações Humanas na busca de subsídios teóricos para sua preocupação com a motivação do trabalhador em relação às suas tarefas e responsabilidades, procurando entender o comportamento das pessoas nas organizações sob o ponto de vista da motivação humana.

Um dos trabalhos de grande destaque foi a Teoria dos Dois Fatores, de Herzberg (1968). Ele partiu do princípio de que o trabalho pode ser, ao mesmo tempo, fonte de satisfação ou de aborrecimento. O autor entrevistou 200 indivíduos de 11 indústrias em Pittsburgh, nos Estados Unidos, questionando-os sobre os fatores que os deixavam mais satisfeitos ou mais insatisfeitos. Os resultados das entrevistas indicaram que os fatores de sucesso e de desenvolvimento profissional eram os de maior satisfação; já os de insatisfação não estavam associados ao trabalho, mas às condições do ambiente do trabalho.

A partir dos resultados, o autor concluiu que existem duas categorias de necessidades independentes entre si, influenciando o comportamento; são eles:

- *Fatores higiênicos*: são os fatores externos à tarefa; sua satisfação elimina a insatisfação, mas não garante uma motivação que se traduza em maior esforço e energia para o trabalho; no entanto, se eles não forem satisfeitos, provocam insatisfação e interferem nos resultados do trabalho; exemplos: salário e benefícios, políticas organizacionais, supervisão e ambiente de trabalho, relações interpessoais etc;
 - *Fatores motivacionais*: são os fatores relacionados à tarefa, que permitem a realização das aspirações de cada colaborador; é a oportunidade de auto-
-

realização, de reconhecimento e a possibilidade de realizar atividades desafiadoras com autonomia, criatividade e responsabilidade, oportunizando o desenvolvimento profissional e a aprendizagem contínua.

Para Herzberg, a motivação pode ser positivamente incentivada, aumentando-se a performance e a satisfação dos indivíduos mediante maiores níveis de desafio da tarefa e graus de responsabilidade. Levando em consideração esse modelo, podemos concluir que a missão, os objetivos e os resultados, além das atividades de um projeto de voluntariado, podem aumentar a motivação dos indivíduos para esse tipo de trabalho, já que nem sempre as condições ambientais, ou seja, os fatores higiênicos, são favoráveis.

O modelo de Alderfer também se baseia na concepção teórica das necessidades, reconhecendo três tipos de necessidades:

- *Necessidades existenciais*: trata-se do desejo do bem-estar fisiológico e material;
- *Necessidades de relacionamentos*: trata-se do desejo de relacionamentos satisfatórios;
- *Necessidades de crescimento*: trata-se do desejo do constante desenvolvimento.

Para o autor, diferentemente de Maslow, mais de uma necessidade pode influenciar a motivação, simultaneamente, quando uma necessidade de nível superior não pode ser satisfeita, ocorrendo uma frustração, uma necessidade de nível inferior pode ser reativada, ocorrendo uma regressão. Isso explica comportamentos persistentes de alguns indivíduos em direção a

determinada ação, como o interesse exacerbado por bens materiais, por exemplo, talvez por dificuldades na satisfação do desejo quanto às demais necessidades. Também podemos conjecturar que o interesse pelo voluntariado decorre exatamente do desprendimento de suas necessidades, por já tê-las satisfeito em outro momento.

Outro autor que pesquisou sobre a motivação no ambiente de trabalho foi McGregor, que publicou sua Teoria X e Y em 1960, mas teve seu apogeu na década de 1970. Ele apresenta quatro preposições para a Teoria X e quatro para Teoria Y.

Na **Teoria X** as preposições são:

- os empregados inerentemente detestam o trabalho e sempre que possível procurarão evitá-lo;
- uma vez que os empregados detestam o trabalho, devem ser coagidos, controlados ou ameaçados com punições para alcançar os objetivos desejados;
- os empregados evitarão responsabilidades e procurarão receber ordens formais, sempre que possível;
- a maioria dos trabalhadores põe a segurança acima de todos os fatores associados ao trabalho, exibindo pouca ambição.

Na **Teoria Y** as preposições são:

- os empregados podem chegar a encarar o trabalho naturalmente, como descanso ou divertimento;
 - uma pessoa exercerá autodireção e autocontrole quando estiver comprometida com os objetivos;
-

- uma pessoa média pode aprender a aceitar, e até mesmo a procurar responsabilidades;
- a criatividade, isto é, a capacidade de adotar boas decisões, é amplamente dispersa na população, não sendo necessariamente uma atribuição exclusiva dos ocupantes das funções administrativas.

As preposições da Teoria X retratam o indivíduo de forma negativa e imatura, necessitando de controle; já na Teoria Y, o indivíduo é visto positivamente, maduro e em busca de auto-realização.

Outro teórico que desenvolveu seus estudos na direção das necessidades foi McClelland, que no final da década de 1940, destacou três necessidades importantes, que são adquiridas no decorrer do tempo através do resultado das experiências de vida de cada um; são elas:

- *Necessidade de poder*: necessidade de exercer algum tipo de influência sobre o comportamento dos demais indivíduos, ou através de um poder institucional ou por poder pessoal, através de seu carisma;
- *Necessidade de afiliação*: necessidade de ser apreciado, pertencer e ser aceito pelo grupo, e de estabelecer relações de caráter social;
- *Necessidade de realização*: necessidade associada à realização é a preocupação em buscar tarefas desafiantes que o indivíduo possa executar com qualidade e ser reconhecido por isso.

Para o autor, as pessoas empreendedoras são movidas pela realização, respondem ao ambiente desafiador e são capazes de atingir sucesso através de seus esforços; procuram continuamente a excelência, apreciam desafios significativos e satisfazem-se em cumpri-los, determinando metas realistas e monitorando seu progresso em direção a elas.

Pensando no voluntariado, podemos sugerir que o indivíduo que se engaja em um trabalho voluntário pode ter sua base motivacional, segundo McClelland, orientada para a necessidade de realização, de afiliação ou de poder, mas devemos lembrar que tal orientação deve levar em conta as diferenças individuais, bem como a história de vida do indivíduo, o ambiente em que ele vive, etc.

Apesar de cada modelo teórico acima levar em conta um aspecto especial da necessidade, o que podemos observar é que a motivação varia de indivíduo para indivíduo e de situação para situação. Para uns, as necessidades externas podem ser muito motivadoras, enquanto para outros um trabalho desafiante e independente de obstáculos é mais motivador. O mais importante é que não haja um fator desmotivador, uma vez que a motivação é um movimento pessoal, como podemos concluir baseado em tais autores.

Estudos mais recentes nos trazem novas discussões, como por exemplo a contribuição de Csikszentmihalyi (1997) que, preocupado com aspectos criativos, cognitivos e motivacionais, defende que não só acontecimentos extraordinários, raros e inesperados geram satisfação, mas as atividades do dia-a-dia, comuns e sem grandes desafios também podem satisfazer o indivíduo. Para o autor, indivíduos motivados e capacitados para atividade sentem desafiados pela tarefa e se concentram de forma extrema na sua resolução a ponto de perder a noção de tempo, empregando o máximo de energia, sem perceber, como um grande esforço.

Segundo o autor, a satisfação não se encontra apenas no resultado, mas no processo como um todo, que permite, por si, uma sensação muito mais prolongada e enriquecedora. A esse estado ele denomina *flow* ou fluir, que não

é apenas sentir prazer, é uma sensação de controle dos eventos e crescimento pessoal, advindo da satisfação e superação dos obstáculos. As experiências de *flow* podem não ser necessariamente agradáveis no momento em que ocorrem, mas podem ser recordadas como positivas e enriquecedoras para o desenvolvimento pessoal.

Em uma experiência de satisfação há um equilíbrio dinâmico entre necessidades e desafios, já que alta capacidade e baixo desafio podem levar ao tédio, enquanto alto desafio e baixa capacidade podem levar à ansiedade. Para o autor, ainda é impossível fazermos por um longo tempo a mesma tarefa, com o mesmo nível de complexidade, sem ficarmos frustrados ou entediados.

No estado de *flow*, segundo o autor, estão presentes: o desafio, as capacidades para enfrentá-los, o perder-se na tarefa e a satisfação que leva o indivíduo a esquecer do tempo. Os que alcançam o *flow* conseguem focar a atenção em atividades ligadas a suas metas, controlam sua realidade subjetiva de forma a libertar-se de recompensas externas inatingíveis e encontram recompensas na atividade atual, à qual se entregam sem reservas, de forma ativa, delicada e responsável. Portanto, o *flow* é o resultado de um esforço consciente pela definição de metas próprias, do desenvolvimento de potencial pela busca constante de recursos internos, da menor dependência de fontes externas e de gratificação, além da identificação clara do interesse pessoal e do outro.

Para Csikszentmihalyi, os indivíduos encontram, por si mesmos, modos de satisfação até nos ambientes mais árduos, pois há uma necessidade de esforço na busca da felicidade. O indivíduo busca a satisfação independentemente das circunstâncias, e aprecia o caminho e não somente a chegada; é o que ele chama

de personalidade autotélica (do grego *auto*, por si, e *telos*, significando finalidade). Portanto, o que motiva o indivíduo é o desenvolvimento das potencialidades que levam à diferenciação e à evolução, é a satisfação com a aquilo que se faz. Como diz o autor, é o movimento sem esforços como uma corrente de energia, nos momentos de mais alta satisfação. É aquilo que vale a pena fazer por si mesmo.

Para o autor, existem oito condições para uma experiência de *Flow* (CSIKSZENTMIHALYI, 2004, pp. 38-48)

- *Metas claras*: para que a pessoa se envolva por inteiro em qualquer atividade, é essencial que tenha o conhecimento preciso das tarefas que precisa executar, momento a momento. A verdadeira satisfação reside nos passos que cada um precisa dar a caminho de uma meta; mais do que na conquista propriamente dita, é a satisfação com todas as etapas.
 - *Feedback imediato*: saber que aquilo que está fazendo é importante e tem resultados.
 - *Equilíbrio entre oportunidade e capacidade*: o *flow* ocorre quando há equilíbrio entre desafios e habilidades, em termos de equivalência e complexidade.
 - *Concentração profunda*: é o aprofundar na atividade, é o envolvimento em tal nível de intensidade que não se precisa mais pensar no que fazer, apenas agir espontaneamente, quase automaticamente; a concentração é tanta que não há atenção para outra coisa.
 - *A importância do presente*: a atenção está focada no presente; fatos do passado ou do futuro não encontram espaço no consciente; o estado de *flow* proporciona um alívio das preocupações do futuro e das lamentações do passado.
-

- *Controle*: em uma experiência de *flow*, o indivíduo está no controle da situação, é o poder de realização dos desejos, é dar o melhor de si para a concretização da atividade e confiar que esse melhor seja o bastante na realização da tarefa.
- *Noção do tempo*: em uma experiência de *flow*, o indivíduo sente uma diferença no tempo, como se estivesse acelerado; a noção de tempo fica distorcida, é mais rápida; parece que tudo ocorreu em minutos quando na verdade horas se passaram, isso acontece por conta da entrega.
- *Perda do ego*: é como se a consciência estivesse temporariamente suspensa. O indivíduo, imerso na atividade, esquece não apenas do tempo, mas da própria individualidade; é a oportunidade de assumir um envolvimento ativo em algo maior que o ego, sem renunciar às habilidades mentais, físicas ou volitivas.

Quando o trabalho possui objetivos transparentes, *feedback* adequado, equilíbrio entre desafios e habilidades, sentimento de controle e utilização flexível do tempo, tudo isso estimula a ocorrência do *flow*.

De modo geral, para o autor, o que o *flow* proporciona é uma oportunidade de melhorar a qualidade da existência através de oportunidades de aperfeiçoamento pessoal contínuo, executando as atividades com alegria no coração, enquanto se corresponde às necessidades da sociedade.

Podemos inferir que os indivíduos que têm oportunidades de investir energia nas atividades voluntárias se desenvolvem e se aperfeiçoam através do esforço, obtendo satisfação pela atividade realizada.

Levando-se em consideração a proposta dessa concepção teórica, podemos supor que o que leva os indivíduos a se envolver em um trabalho

voluntário é a importância dada ao trabalho, seus objetivos e metas, os valores que são atribuídos, ou seja, às interpretações que a cultura dá ao ato de trabalhar voluntariamente, e a opinião de cada indivíduo sobre o trabalho voluntário. Portanto, maximizar o atrativo representado pelo trabalho voluntário, encontrar maneiras de dotar esse trabalho de significado e valor, melhorar a qualidade de existência do indivíduo a partir da atividade, decorrendo em satisfação e prazer, são alternativas de sucesso na gestão de um programa de voluntariado.

Embora Csikszentmihalyi seja considerado um autor sócio-cognitivista, optamos por mantê-lo didaticamente junto aos demais pesquisadores da Teoria das Necessidades, por sua proximidade conceitual com Maslow, já que ambos se preocupam com as questões da vocação, da auto-realização, da criatividade, da felicidade no trabalho e do significado do próprio trabalho.

Para Csikszentmihalyi, a busca da felicidade não é um caminho direto, mas um subproduto de um esforço árduo, intencional e comprometido com um trabalho pleno de significado para o indivíduo que o realiza, muito semelhante ao conceito de auto-realização de Maslow. O que Csikszentmihalyi enfatiza sobre a total entrega do indivíduo ao trabalho significativo, em estado de *flow*, nos parece muito semelhante à conclusão de Maslow em uma de suas afirmações: "... porque a causa para o qual se trabalha no trabalho de auto-realização é introjetada e se torna parte do eu, de forma que não há mais diferença entre o mundo e o eu" (MASLOW, 2000, p. 12).

A teoria do *flow* enfatiza a capacidade do indivíduo em descobrir satisfação mesmo nas situações que outros encontrariam dificuldades,

buscando outras possibilidades diante dos desafios, sem dar importância a nada mais além daquilo que está fazendo e sentindo completamente satisfeito com que faz. É o estado de fluir, um profundo envolvimento com a atividade.

Caso os desafios não sejam assimilados, não há satisfação, e a atividade se tornará tediosa e estressante. Para recuperar o estado de fluir, o indivíduo deverá buscar níveis mais altos de desafios, desenvolvendo relações mais complexas com o ambiente; estes desafios que nos parece em muito com a hierarquia de necessidades proposta por Maslow.

Entendemos que a contribuição desse modelo teórico em relação à motivação está no prazer do indivíduo com o processo de desenvolvimento de suas potencialidades; através do *flow* o indivíduo tem oportunidade de melhorar a qualidade da existência, tornando-a mais plena.

Com a Teoria das Necessidades encerramos o nosso diálogo com os diferentes modelos a respeito da motivação. Vamos agora de forma mais didática correlacionar todas estas contribuições a questão do voluntariado.

2.7 Correlação das Teorias Motivacionais com o Voluntariado

Retomando o diálogo com as teorias sobre o comportamento motivacional, entendemos que todo indivíduo dispõe de certos recursos pessoais, como tempo e energia, talento, conhecimento, habilidade e experiência, que pode investir em determinada atividade. Este investimento pessoal depende, segundo os autores, de motivos que, de acordo com as diferentes concepções teóricas, possuem diversas origens: instintivas ou por

conta de um impulso para retornar ao estado de equilíbrio, de origem intrínseca ou extrínseca, reforçados ou condicionados, ou ainda devido as crenças ou valores e necessidades do indivíduo, ou mesmo por sua história de vida ou das condições do ambiente em que ele vive. Enfim, o comportamento de um indivíduo ou sua opção por determinada ação pode ser explicado por um motivo ou pela combinação de vários deles.

Ao arrolarmos a bibliografia, superamos explicações mais simplistas, como também estudos com muito viés cultural, já que alguns deles assumem certas características culturais que não são necessariamente universais. No entanto, percebemos que validar um único modelo teórico para explicar este sistema tão complexo que é o ser humano, suas opções e escolhas, seria por demais ingênuo de nossa parte. Portanto, optamos por reconhecer as contribuições das diversas teorias e de seus estudiosos a respeito do processo motivacional e ponderar sobre os diferentes motivos que mobilizam o indivíduo para essa atividade sustentável que é o voluntariado.

Apesar da controvérsia acerca das teorias e explicações sobre os motivos que levam os indivíduos a se envolver em determinada atividade, o que verificamos foi certa unanimidade dos autores ao concordarem que a motivação é o resultado da interação do indivíduo com o meio, com a situação; portanto podemos considerar que os motivos que levam o indivíduo ao voluntariado é a participação social.

Nesse sentido parece-nos que os motivos para o voluntariado não são especificados individualmente, mas sim pelo coletivo genérico do ser humano, que encontra em uma sociedade isolacionista e fragmentada a necessidade de desenvolver sociabilidades.

Trata-se de um resgate de motivos perdidos pela deterioração das relações humanas, com o objetivo de construir uma sociedade mais justa, humana e solidária. Assim, o voluntariado possibilita resgatar valores do relacionamento de modo mais crítico, criativo e transformador, levando o indivíduo a operar com seus recursos e competências de modo mais amadurecido e ético frente aos desafios e necessidades sociais.

Dessa forma, o voluntariado se apresenta como um meio de participação espontânea e ativa na sociedade, cujo objetivo é a troca entre pessoas, propiciando um enriquecimento mútuo e solidário, compromisso por quem se sente, se reconhece e intervém como cidadão.

É um re-significar de vida através exercício da liberdade de escolha, da decisão e da ação, tornando o indivíduo responsável e com muito mais crédito nas capacidades humanas, tanto nas próprias como nas dos outros, pois existe a crença nas condições do desenvolvimento.

Parece-nos que o motivo para o voluntariado é uma busca do indivíduo por uma vida mais relevante e de significado, é a necessidade de fazer parte de algo maior, transformando sua existência trivial em uma aventura significativa e prazerosa.

Por fim, entendemos os motivos que levam o indivíduo a determinada ação, o modo como eles atuam ou como ocorrem, depende do enfoque adotado em cada teoria e também da área de atividade em relação à qual se pretende compreendê-lo. E como nenhuma das teorias se ocupou dos motivos que levam o indivíduo ao voluntariado, vamos a partir das concepções propostas e comparar com os dados, resultados da pesquisa.

Para alcançarmos os objetivos propostos neste trabalho, a pesquisa foi desenvolvida em duas etapas: em um primeiro momento, foi realizado um estudo exploratório e depois um estudo descritivo.

Segundo Churchill (1998), o objetivo principal de uma pesquisa exploratória é ganhar *insights* e idéias, sendo apropriada a qualquer problema sob o qual pouco se sabe; para Sâmara e Barros (1997), é neste tipo de pesquisa que se procura obter um primeiro contato com a situação a ser pesquisada.

Para Malhotra (2001), a pesquisa exploratória tem como principal objetivo fornecer critérios sobre a situação-problema, permitindo sua compreensão .

Nesse sentido, para obter maiores informações, foi levantado o histórico sobre o voluntariado no mundo e no Brasil através de leituras de livros, jornais, periódicos, *sites*, além da consulta a respeito da legislação sobre o trabalho voluntário no país.

Essa etapa também envolveu entrevistas semi-estruturadas com os coordenadores dos projetos de voluntariado das instituições envolvidas na pesquisa, com o objetivo de conhecer melhor os projetos e oferecer subsídios para validar o instrumento de coleta de dados referente à segunda etapa da pesquisa.

A segunda etapa foi descritiva, tendo como objetivo levantar os motivos que levaram os estudantes de graduação em medicina a se engajar em programas de voluntariado na área da saúde e as repercussões em sua vida pessoal, social e acadêmica. O meio de investigação usado nessa etapa foi pesquisa de campo realizada através de um questionário aplicado a alunos participantes dos programas de voluntariado da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo e da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo.

O questionário foi construído especificamente para atender aos objetivos desse trabalho, já que não foi identificado nenhum instrumento, testado e validado, que atendesse a este fim. A opção pelo questionário para coleta de dados se deu em virtude da facilidade da aplicação coletiva do instrumento para um maior número possível de participantes (Anexo 2).

Para Yamamoto, Moraes e Scentello (apud OLIVEIRA, 1984, p. 32), “...os questionários (...) são adequados às situações onde se que abranger um grande número de pessoas em pouco tempo, pois ele permite a aplicação simultânea em certos números de sujeitos”.

O instrumento foi composto de questões fechadas e abertas que, segundo Cervo e Bervian (1973, p. 148):

[...] as questões fechadas destinam-se a obter respostas mais precisa (...) de fácil aplicação, fáceis de analisar ou codificar, e as questões abertas destinam-se a obter uma resposta livre (...) possibilitando recolher dados e informações mais ricas e detalhadas.

3.1 Escolha das Instituições de Ensino

Por conta da falta de informação a respeito de programas de voluntariado em Instituições de Ensino Superior nas áreas de Ciências da Saúde, foi feito um levantamento junto às Instituições de referência no ensino médico na cidade de São Paulo, procurando identificar a existência de programas de voluntariado na área de saúde. Encontramos somente em duas Instituições, na Faculdade Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo e na Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, programas de

voluntariado caracterizados por seu princípio básico, ou seja, atividade não vinculada a nenhuma espécie de contrapartida, como pagamento, benefícios ou qualquer outro tipo de troca. As demais tinham outros programas sociais, mas as ações realizadas pelos alunos estavam ligadas a créditos, o que descaracteriza o trabalho voluntário.

Vale salientar que os programas de voluntariado identificados nas duas instituições de ensino são iniciativas dos próprios alunos, com apoio de alguns docentes, mas não propriamente das Instituições. Elas não proíbem as iniciativas, mas não as tratam como uma ação articulada com o processo de ensino-aprendizagem, portanto os programas não estão alinhados ao plano curricular nem fazem parte da metodologia de ensino.

O fato dos programas de voluntariado serem de uma instituição pública e outra particular não fazia parte dos objetivos desta pesquisa, no entanto aproveitamos a oportunidade para introduzir esta variável no processo de análise dos dados.

Com o intuito de nos aproximar e obter mais informação de nosso objeto de estudo, foi realizado entrevistas com os coordenadores dos programas de cada Instituição nas dependências das Faculdades, após breves contatos por telefone e e-mails enviados para cada responsável, discorrendo sobre a pesquisa e seus objetivos. Ambos os coordenadores solicitaram também que fosse enviado por e-mail o roteiro das questões da entrevista para que pudessem levantar informações mais precisas com demais membros da coordenação, com os colegas mais antigos ou com os próprios os fundadores dos programas.

Quando das entrevistas com os coordenadores, realizada em setembro de 2005, a pesquisadora levou o Parecer do Comitê de Ética da UNIFESP, aprovando o projeto (Anexo 3), resgatou os objetivos e apresentou o instrumento de pesquisa de campo, o questionário. Voltou informar o porquê da escolha das duas instituições, já que havia adiantado aos coordenadores por telefone que somente as duas instituições, pelo levantamento realizado apresentavam programas realmente de voluntariado.

As entrevistas decorreram em um clima descontraído e acolhedor, demonstrando grande aceitação por parte de todos em participar da pesquisa. A entrevista na Santa Casa foi apenas com a coordenadora e na USP com mais seis membros da coordenação. Como o roteiro da entrevista já havia sido enviado por e-mail aos coordenadores semanas antes, as respostas estavam praticamente prontas; a pesquisadora as leu em conjunto e sanou as dúvidas. Neste momento também foi acertada a operação para aplicação dos questionários. Por uma questão prática, os coordenadores assumiram a responsabilidade de convidar e informar os alunos das datas, horários e local na faculdade onde a pesquisadora estaria.

Para melhor entendimento dos programas de voluntariado nas duas instituições, discorreremos brevemente sobre ambos, lembrando que a entrevista com os coordenadores de cada instituição está descrita nos Anexos 1 e 1A.

3.1.1 Projeto de Voluntariado “Santa Maluquice” dos alunos da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo

O Projeto “Santa Maluquice” foi idealizado em 2003 por três alunos do primeiro ano do curso de medicina e contou com o apoio do Departamento de Pediatria do Hospital da Santa Casa de São Paulo. O programa é destinado às crianças internadas e tem como objetivos:

- Minimizar o sofrimento da criança e familiares;
- Possibilitar momentos lúdicos ao paciente e acompanhante;
- Favorecer o processo de humanização hospitalar.

Atualmente, o projeto conta com a participação de aproximadamente 50 participantes, entre estudantes de medicina e enfermagem, que se revezam em grupos de três a cinco pessoas no desenvolvimento e operação de atividades lúdicas junto aos pacientes internados, na Pediatria do Hospital, no decorrer da semana.

Os alunos recém-ingressos na Universidade são informados do projeto de voluntariado através de reuniões logo no início das aulas. Os interessados no “Projeto Santos Maluquice” são entrevistados pelos membros veteranos e convidados a participar de curso/palestras em que são abordados os objetivos do projeto, dinâmica de trabalho e avaliação. Após o início das atividades, os voluntariados são acompanhados através de reuniões mensais, nas quais se discutem as dificuldades e possibilidades de melhoria do projeto. No caso de uma situação emergencial, há sempre um aluno mais experiente acompanhando os grupos de alunos no hospital, além de contarem com a orientação do grupo médico e de enfermagem da Pediatria.

3.1.2 Projeto de Voluntariado EMA - Extensão Médica Acadêmica, dos alunos da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo

O projeto “EMA - Extensão Médica Acadêmica” foi idealizado e operacionalizado pelo médico Dr. Ademar Chies, e mais seis estudantes de medicina em 1998, aproveitando a infra-estrutura de instituições sociais com o objetivo de prestar atendimento médico aos moradores da comunidade local. Trata-se de um ambulatório social composto por alunos voluntários, supervisionados por médicos também voluntários.

Os objetivos do projeto são:

- Integrar os estudantes e os profissionais da área médica envolvidos em programas de voluntariado;
- Desenvolver ações culturais, científicas e educacionais relacionadas à humanização do relacionamento médico-paciente;
- Colaborar com a melhoria da qualidade de vida da comunidade local, no que diz respeito aos cuidados e prevenção da saúde.

Atualmente, a equipe do projeto conta com 10 médicos voluntários que se alternam na supervisão das atividades de cerca de 100 alunos voluntários, do primeiro ao quarto ano de medicina. O projeto conta ainda com 45 estudantes de fisioterapia e mais um fisioterapeuta coordenador, todos voluntários.

Operacionalmente, o projeto é desenvolvido nas dependências da Fundação Julita, na zona sul de São Paulo e no Serviço Social da Penha - SASP, zona Leste. Os atendimentos acontecem todos os sábados, das 08:00 às 13:00 horas, quando são agendados de 12 a 14 pacientes na Fundação Julita e de 8 a 10 pacientes no SASP, por conta do número de salas disponíveis em cada instituição.

Os alunos recebem informações sobre os projetos de voluntariado junto ao material do calouro e outros meios de comunicação, como e-mail e material de comunicação afixada nos diretórios acadêmicos. Os alunos interessados no projeto EMA recebem um treinamento no qual são abordados os objetivos do programa, dinâmica de trabalho e as formas de avaliação.

O acompanhamento no caso de alunos do primeiro ano é feito por um estudante de anos mais adiantados e com maior experiência no trabalho voluntário, até que se sintam preparados para atender os pacientes sozinhos; no caso de uma situação mais específica, é solicitada a presença do médico supervisor, sempre presente no local de atendimento. Além do acompanhamento local, os estudantes se reúnem uma vez por semana para discutirem os casos atendidos.

3.2 Público-Alvo

O universo de pesquisa analisado correspondeu a 96 alunos no curso de graduação em medicina engajados em programas de voluntariado na área de saúde de duas instituições de ensino: 30 alunos da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo, participantes do Projeto "Santa Maluquice", e 66 alunos da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, do Projeto "EMA - Extensão Médica Acadêmica".

3.3 Coleta de Dados

Os dados foram coletados durante os meses de outubro e novembro de 2005, através de questionário respondido pelos alunos que participam de programas de voluntariado na área de saúde nas duas Instituições de Ensino.

Os questionários foram aplicados pela pesquisadora em reuniões pré-agendadas pelos coordenadores dos projetos das duas instituições. Em ambas as instituições foram realizadas várias reuniões, pois a dificuldade de agenda impossibilitou que todos respondessem ao questionário na mesma data. Junto com o instrumento de coleta de dados – o questionário – os alunos receberam uma carta com explicações a respeito da pesquisa e de seu objetivo, além de endereço eletrônico de contato da pesquisadora. Ao ser entregue o questionário, foi enfatizada, pela pesquisadora, a necessidade de informarem dados pessoais como idade, ano/semestre em curso, faculdade e o projeto em que estão inseridos, para que fosse possível verificar o perfil do aluno envolvido nos programas de voluntariado nas duas instituições de ensino.

Durante a aplicação dos questionários, não houve nenhuma dúvida por parte dos participantes quanto ao instrumento que, em média, exigiu aproximadamente 15 minutos para ser preenchido. A única indagação por parte dos participantes foi o critério de escolha das duas instituições e a possibilidade de acesso aos resultados da pesquisa. A pesquisadora informou que o motivo da escolha das instituições foi a existência de programas de voluntariado na área da saúde e que o acesso aos resultados poderia ocorrer após a conclusão do trabalho de pesquisa.

3.4 Tratamento dos Dados

Muitos dos fenômenos em pesquisa não podem ser observados diretamente, como é o caso da motivação, o que nos leva a medir as variáveis por meio de instrumentos, no caso deste estudo, o questionário, que evidencia um comportamento inobservável.

Para analisar os dados obtidos com a aplicação dos questionários, foi utilizado o programa estatístico SPSS (Statistical Package of Social Science), versão 11,0 for Windows, com o nível de significância fixado em 5% (BISQUERRA, 2004).

As variáveis quantitativas foram apresentadas em termos de seus valores de tendência central e dispersão. E a homogeneidade das variâncias e a normalidade dos dados foram verificadas pelos “testes de Levene e Kolmogoroy-Smirnov”, respectivamente. Para as variáveis que apresentaram estes dois princípios satisfeitos, foi utilizado o “teste t” para comparação das médias entre os dois grupos, USP e Santa Casa, ou, caso contrário, o “teste U de Mann-Whitney”.

Já as variáveis qualitativas foram apresentadas em termos de seus valores absolutos e relativos. Para verificar a significação das diferenças entre as variáveis qualitativas, foi utilizado o “Teste Qui-quadrado” e/ou “Teste Exato de Fisher”.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Por uma opção estética, apresentaremos os resultados e sua análise, questão por questão, separados por instituição, assim será possível identificar alguma diferença significativa no perfil dos alunos voluntários por sua origem acadêmica, além dos motivos por conta de sua opção para o voluntariado e possíveis efeitos desta em sua vida.

As questões 19 e 20, embora abertas, também serão apresentadas por instituição, pois que elas oferecem informações aos gestores dos programas, já que foi solicitado aos alunos que pontuassem nas respostas aspectos negativos e positivos do exercício do voluntariado, além de sugestões e alternativas para o programa.

4.1 Apresentação dos Dados

A) Perfil dos alunos voluntários

Observando os resultados da pesquisa, verificamos que não existe diferença significativa no perfil dos alunos voluntariados nas duas Instituições de Ensino. Do total dos 96 alunos que ao responderam ao questionário, mais da metade são do sexo feminino, estão na faixa dos 18 aos 23 anos, e a grande maioria está entre o primeiro e terceiro ano do curso, como podemos observar na tabela 4.

Isso revela um perfil jovem e em início de curso, talvez por conta da residência médica, que exige progressivamente maior dedicação de tempo ao curso, impossibilitando ao aluno conciliar sua agenda acadêmica com o programa de voluntariado.

Tabela 4 - Perfil dos alunos voluntários por instituição (p=0,13-sexo), (p=0,42-idade), (p= 0,18 - ano em curso)

Variável		Santa Casa n (%)	USP n (%)	Total n (%)
Sexo	Feminino	13 (43,3)	41 (62,1)	54 (56,3)
	Masculino	17 (56,7)	25 (37,9)	42 (43,8)
Idade	Abaixo de 18 anos	0 (0,0)	1 (1,15)	1 (1,0)
	de 18 a 20 anos	14 (46,67)	39 (59,09)	53 (55,2)
	de 21 a 23 anos	12 (40,0)	22 (33,33)	34 (35,4)
	de 24 a 26 anos	3 (10,0)	4 (6,06)	7 (7,2)
	27 anos	1 (3,33)	0 (0,0)	1 (1,0)
Ano em curso	Primeiro	7 (23,3)	27 (40,9)	34 (35,4)
	Segundo	14 (46,7)	21 (31,8)	35 (36,4)
	Terceiro	9 (30,0)	14 (21,2)	23 (23,9)
	Quarto	0 (0,0)	4 (6,1)	4 (4,1)
INSTITUTO DE ENSINO		30	66	96

B) *Experiência anterior dos alunos como voluntários*

Os dados demonstram que mais da metade dos alunos nunca atuou como voluntário e, dentre os que atuaram, 23,3% da Santa Casa e 33,3% da USP declaram ter participado de programas na área social, em asilos e orfanatos, e outros oferecidos por igrejas; porém, um número bem pequeno de entrevistados possui experiência em programas na área da saúde, conforme Tabela 5.

Tabela 5 - Experiência anterior dos alunos como voluntários ($p=0,45$ já atuou) e ($p=0,30$ não atuou)

Variável		Santa Casa n (%)	USP n (%)	Total
Já atuou		7 (23,3)	21 (31,8)	29 (29,2)
Áreas de Atuação	Igrejas	2 (6,7)	4 (6,1)	6 (6,3)
	Social	3 (10,0)	7 (10,6)	10 (10,4)
	Hospital	2 (6,7)	2 (3,0)	4 (4,2)
	Escolas	0 (0,0)	8 (12,1)	8 (8,3)
Não atuou		23 (76,6)	45 (68)	68 (69,7)

C) Existência de familiares atuando como voluntários

O resultado dessa questão demonstra que a grande maioria dos alunos não possui familiar voluntário; dos que declaram possuir (35,4%), afirmam que pais e irmão já atuaram ou atuam como voluntários. A Tabela 6 apresenta os dados de experiências de familiares em programas de trabalho voluntário.

Tabela 6 - Familiares atuando como voluntários ($p=0,95$)

Variável		Santa Casa n (%)	USP n (%)	Total n (%)
Sim		11 (36,7)	23 (34,8)	34 (35,4)
Grau de Parentesco	Pais e irmãos	5 (16,7)	16 (24,2)	21 (21,9)
	Avós, tios, primos e sobrinhos	6 (20,0)	5 (7,6)	11 (11,5)
Não		19 (63,3)	43 (65,2)	62 (64,6)

D) Acesso dos alunos ao programa de voluntariado

A grande maioria dos alunos de ambos os programas de voluntariado declarou que o acesso se deu através da indicação de colegas de curso (81,3%) e poucos (12,5%) acessaram o programa por outros meios. Este dado pode ser interessante para os coordenadores do programa, já que o sistema informal de comunicação "boca a boca" parece estar mobilizando mais do que outras atividades desenvolvidas para informar os alunos sobre os programas de voluntariado. A tabela 7 apresenta os meios pelo qual os alunos tiveram acesso ao programa de voluntariado.

Tabela 7 - Acesso dos alunos aos programas de voluntariado (p=1,0)

VARIÁVEL		Santa Casa n (%)	USP n (%)	Total n (%)
Indicação colegas do curso		26 (83,7)	52 (78,8)	78 (81,3)
Indicação de professores		0 (0,0)	1 (1,5)	1 (1,0)
Meio de comunicação		1 (3,3)	4 (6,1)	5 (5,2)
Outros meios		4 (13,3)	9 (13,6)	12 (12,5)
Meios	Atividades acadêmicas	0 (0,0)	4 (6,1)	4 (4,2)
	Conhecidos	3 (10,0)	1 (1,5)	4 (4,2)

E) Tempo de engajamento no programa de voluntariado

Os dados revelam que o engajamento dos alunos nos programas de voluntariado tem uma duração média de um a dois anos, com poucos alunos permanecendo por mais de três anos, o que corresponde aos dados obtidos na tabela 4, quanto ao ano em curso, observamos que a maioria é dos três primeiros anos. A tabela 8 apresenta os dados referentes ao tempo de engajamento dos alunos ao programa.

Tabela 8 - Tempo de engajamento no programa de voluntariado (p=0,13)

Variável	Santa Casa n (%)	USP n (%)	Total n (%)
Menos de um ano	12 (40,0)	29 (43,9)	41 (42,7)
Mais de um ano	18 (60,0)	30 (45,5)	48 (50,0)
Mais de três anos	0 (0,0)	7 (10,6)	7 (7,3)

F) Tempo de dedicação semanal ao voluntariado

Podemos observar que a grande maioria dos alunos (97,9%) dedica menos que oito horas semanais às atividades de voluntariado, dado interessante para os coordenadores do programa, pois uma solicitação maior pode acarretar em problemas de adesão do voluntário. Tal fato também foi pontuado nas questões abertas, nas quais alguns alunos apontaram que conciliar a agenda pessoal com a disponibilidade de tempo para o programa é uma das dificuldades no exercício do voluntariado.

Apenas dois alunos, de todo o universo de 96 entrevistados, afirmaram dedicar mais que oito horas semanais aos programas de voluntariado, como pode ser observado na tabela 9.

Tabela 9 - Tempo de dedicação semanal ao voluntariado (p=1,00)

Variável semanal	Santa Casa n (%)	USP n (%)	Total n (%)
Menos de oito horas	30 (100,00)	64 (97,0)	94 (97,9)
Mais de oito horas	0 (0,0)	2 (3,0)	2 (2,1)

G) *Treinamento para o exercício das atividades voluntárias*

Dos 96 alunos participantes da pesquisa, 84 (87,5%) responderam que recebem algum tipo de treinamento ao iniciar suas atividades como voluntário. Isso corresponde à afirmação dos coordenadores dos programas sobre o treinamento que os alunos recebem ao se engajar no programa. Na Santa Casa, são palestras com vários convidados, e na USP em formato de curso também com vários convidados. A tabela 10 mostra este resultado.

Tabela 10 - Treinamento para o exercício das atividades voluntárias ($p=0,008$)

Variável		Santa Casa n (%)	USP n (%)	Total n (%)
Sim		22 (73,3)	62 (93,9)	84 (87,5)
Tipo	Palestras	22 (73,3)	0 (0,0)	22 (22,9)
	Curso introdutório	0 (0,0)	62 (93,9)	62 (64,6)
	Não citou	8 (26,7)	4 (6,1)	12 (12,5)
Não		8 (26,7)	4 (6,1)	12 (12,5)

H) *Acompanhamento do trabalho voluntário*

Para a maioria dos alunos, 71 (74,0%), existe um processo de acompanhamento, conforme tabela 11, o que corresponde ao informado pelos coordenadores dos programas na entrevista.

Tabela 11 - Acompanhamento do trabalho do voluntário ($p=0,001$)

Variável	Santa Casa n (%)	USP n (%)	Total n (%)
Sim	11 (36,7)	60 (90,9)	71 (74,0)
Não	19 (63,3)	6 (9,1)	25 (26,0)

l) Interesses que mobilizam os alunos para programas de voluntariado

Nessa questão, os 96 entrevistados poderiam optar por mais de uma resposta e observamos que a grande maioria deles apontou o próprio programa (78,1%), além da possibilidade de poder articular as habilidades e interesses pessoais com as atividades do programa (70,8%), como interesses que os mobilizaram em direção ao trabalho voluntário. Parece-nos que o atrativo representado pelo próprio trabalho e a possibilidade do exercício de atividades que propiciem condições de expandir as potencialidades foram o que mais despertou o interesse dos alunos ao voluntariado segundo o resultado apresentado na tabela 12.

Tabela 12 - Os interesses que mobilizaram o aluno ao voluntariado ($p=0,15$)

Variável	Santa Casa n (%)	USP n (%)	Total n (%)
O próprio programa: área e tipo de atuação, objetivos do programa, local de trabalho etc.	22 (73,3)	53 (80,3)	75 (78,1)
Disponibilidade de tempo	2 (6,7)	1 (1,5)	3 (3,1)
Participação de outros colegas e/ou outros familiares	4 (13,3)	2 (3,0)	6 (6,3)
Possibilidade de articular as habilidades e interesses pessoais com as atividades do programa	7 (23,3)	21 (31,8)	68 (70,8)

J) *Valores que influenciam os alunos se engajarem em programas de voluntariado*

Nessa questão também foi possível os alunos assinalarem mais de duas respostas, e eles apontaram como valores mobilizadores para o exercício do voluntariado os profissionais (27,1%) e os pessoais (22,9%). O resultado se assemelha ao encontrado na pergunta anterior sobre os interesses, na qual os alunos também destacaram os interesses profissionais e pessoais.

Vale ressaltar a baixa frequência de valores religiosos (7,3%) como um motivo em direção ao voluntariado, comprovando a mudança do perfil do voluntário observado nos últimos anos, que de um exercício puramente caritativo e assistencialista passou para ações baseadas no conceito de uma melhor qualidade de vida da comunidade. Isto é confirmado pela escolha dos valores sociais (64,6%) apontados pelos alunos como uma motivação para o seu engajamento em programa voluntário. Estes dados são apresentados na tabela 13.

Tabela 13 - Valores que influenciaram os alunos se engajarem no programa de voluntariado (p=0,24)

Variável		Santa Casa n (%)	USP n (%)	Total n (%)
Religiosos		3 (10,0)	4 (6,1)	7 (7,3)
Morais		6 (20,0)	12 (18,2)	18 (18,8)
Sociais		20 (66,7)	42 (63,6)	62 (64,6)
Profissionais		4 (13,3)	22 (33,3)	26 (27,1)
Pessoais		10 (33,3)	12 (18,2)	22 (22,9)
Quais?	Auxílio	3 (10,0)	6 (9,1)	9 (9,4)
	Experiência	0 (0,0)	4 (6,1)	4 (4,2)
	Gostar de criança	3 (10,0)	0 (0,0)	3 (3,1)
	Não citou	24 (80,0)	56 (84,8)	80 (83,3)

K) Motivos que mobilizaram os alunos em direção ao voluntariado

Esta questão também possibilitou múltiplas escolhas pelos alunos e, observamos que a maioria dos alunos selecionou a possibilidade de poder contribuir e criar (79,2%) e a de realização no trabalho (21,9%) como motivos que os conduzem em direção ao trabalho voluntário. Isso nos faz pensar que é no desempenho das atividades que se encontram as oportunidades para utilizar as capacidades individuais, e uma experiência apreciável produz um estado de satisfação completa. A tabela 14 mostra tais resultados.

Tabela 14 - Motivos que conduzem os alunos em direção ao trabalho voluntário ($p=0,53$)

Variável	Santa Casa n (%)	USP n (%)	Total N (%)
De realização no trabalho	4 (13,3)	17 (25,8)	21 (21,9)
De pertencer a um grupo de trabalho	1 (3,3)	2 (3,0)	3 (3,1)
De reconhecimento pelo trabalho realizado	0 (0,0)	2 (3,0)	2 (2,1)
De poder contribuir e criar	27 (90,0)	49 (74,2)	76 (79,2)

L) Repercussão no comportamento social e familiar provocados pelo exercício do voluntariado

Dos 96 alunos que responderam ao questionário, a grande maioria (85,4%) concorda que a participação em programas de voluntariado é capaz de provocar mudanças no comportamento do indivíduo em seu contexto familiar e social, conforme mostra a tabela 15. Esse resultado pode estar relacionado com a mudança do perfil do voluntário, já que os voluntários de hoje parecem muito mais preocupados com a melhoria da qualidade de vida da comunidade e com a felicidade de todos, e não apenas com o sucesso individual.

Tabela 15 - Repercussão no comportamento do indivíduo voluntário no contexto familiar e social ($p=0,13$)

Variável	Santa Casa n (%)	USP n (%)	Total n (%)
GRAU 1	0 (0,0)	1 (1,5)	1 (1,0)
GRAU 2	1 (3,3)	0 (0,0)	1 (1,0)
GRAU 3	6 (20,0)	6 (9,1)	12 (12,5)
GRAU 4	7 (23,3)	32 (48,5)	39 (40,6)
GRAU 5	16 (53,3)	27 (40,9)	43 (44,8)

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 Concordo totalmente

M) Repercussão no desempenho acadêmico do aluno quando do exercício do trabalho voluntariado

Dos 96 alunos participantes da pesquisa, 60,3% conforme mostra a tabela 16, concordam que o exercício do voluntariado pode melhorar o desempenho acadêmico. Este resultado parece confirmar os dados obtidos na questão 18, quando perguntamos aos alunos se a experiência como voluntário acrescentou positivamente aos resultados de alguma disciplina específica, e obtivemos como resposta:

Na Faculdade de Medicina da USP:

- 47 alunos responderam que acrescentou positivamente para determinadas disciplinas;
- 07 responderam que acrescentou positivamente para todas as disciplinas;
- 08 responderam que achavam que não estava acrescentando em nada, pois ainda estavam no primeiro ano.

Na Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa

- 18 alunos responderam que acrescentou positivamente em determinadas disciplinas;
- 03 alunos responderam que acrescentou positivamente para todas as disciplinas;
- 03 alunos disseram que não acrescentou em nada.

Tabela 16 - A participação em programas de voluntariado melhora o desempenho acadêmico do aluno ($p=0,008$)

Variável	Santa Casa n (%)	USP n (%)	Total n (%)
GRAU 1	1 (3,3)	0 (0,0)	1 (1,0)
GRAU 2	1 (3,3)	3 (4,5)	4 (4,2)
GRAU 3	12 (40,0)	9 (13,6)	21 (21,9)
GRAU 4	12 (40,0)	25 (37,9)	37 (38,5)
GRAU 5	4 (13,3)	29 (43,9)	33 (34,4)

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 Concordo totalmente

N) *Estímulo à cidadania e ao envolvimento comunitário.*

Nessa afirmação, a grande maioria dos alunos (95,9%), conforme a tabela 17, concordam que a participação em programas de voluntariado estimula a cidadania e possibilita o maior envolvimento comunitário. Esse resultado nos remete à nova concepção do papel do voluntário, na qual a preocupação como o outro transcende o campo de interesses individualizados e o recoloca na esfera da cidadania.

Tabela 17 - A participação em programas de voluntariado estimula a cidadania e ativa o envolvimento comunitário ($p=1,00$)

Variável	Santa Casa n (%)	USP n (%)	Total n (%)
GRAU 1	0 (0,0)	1 (1,5)	1 (1,0)
GRAU 2	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)
GRAU 3	1 (3,3)	2 (3,0)	3 (3,1)
GRAU 4	10 (33,3)	23 (34,8)	33 (34,4)
GRAU 5	19 (63,3)	40 (60,6)	59 (61,5)

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 Concordo totalmente

O) Atividades voluntárias na área da saúde repercutem na formação médica do aluno voluntário

A afirmação buscou saber se há repercussão na formação do aluno de medicina quando do exercício de trabalho voluntário na área de saúde. As respostas os estudantes foram quase unânimes (96,9%): para eles, o investimento no exercício do voluntariado favorece a construção de conhecimentos para vida do futuro profissional médico, como é possível observar na tabela 18.

Tabela 18 - A participação em programas de voluntariado, na área da saúde, repercute na formação médica do estudante de medicina ($p=0,70$)

Variável	Santa Casa n (%)	USP n (%)	Total n (%)
GRAU 1	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)
GRAU 2	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)
GRAU 3	1 (3,3)	2 (3,0)	3 (3,1)
GRAU 4	5 (16,7)	7 (10,6)	12 (12,5)
GRAU 5	24 (80,0)	57 (86,4)	81 (84,4)

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 Concordo totalmente

P) Trabalho voluntário como uma experiência pessoal significativa ao aluno voluntário

Dos 96 alunos que responderam o questionário, a maioria (99,0%) concorda que a participação em um programa de voluntariado proporciona uma experiência pessoal significativa. Os alunos acreditam que, através do trabalho voluntário, estão fazendo diferença para si e para o outro, conforme comentários também descritos nas perguntas abertas. A Tabela 19 apresenta o grau de concordância dos entrevistados com a afirmação.

Tabela 19 - A participação em programas de voluntariado proporciona uma experiência pessoal significativa ao aluno ($p=0,58$)

Variável	Santa Casa n (%)	USP n (%)	Total n (%)
GRAU 1	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)
GRAU 2	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)
GRAU 3	0 (0,0)	1 (1,5)	1 (1,0)
GRAU 4	6 (20,0)	18 (27,3)	24 (25,0)
GRAU 5	24 (80,0)	47 (71,2)	71 (74,0)

Discordo totalmente 1 2 3 4 5 Concordo totalmente

Q) A participação em programas de voluntariado aumentou o interesse pela área médica

Para 93,8% dos alunos que responderam ao questionário, o exercício do voluntariado aumentou o interesse pela área médica, como ilustrado na Tabela 20. Tal dado parece confirmar a resposta obtida na questão 14 (Tabela 18), em que 96,9% dos alunos concordaram que o exercício do voluntariado repercute na formação médica.

Tabela 20 - A participação em programas de voluntariado na área da saúde aumentou o interesse pela área médica (p=0,07)

Variável	Santa Casa n (%)	USP n (%)	Total n (%)
Sim	26 (86,7)	64 (97,0)	90 (93,8)
Não	4 (13,3)	2 (3,0)	6 (6,3)

R) *A participação nos programas de voluntariado está contemplando seus objetivos do voluntário*

Os resultados desta questão apontam que 95,8% dos alunos acreditam que seus objetivos como voluntário estão sendo atendidos, conforme ilustrado na tabela 21. Isso confirma a questão 8 (tabela 12), na qual a grande maioria dos alunos (78,1%) afirma que o interesse pelo trabalho voluntariado foi despertado pelo próprio desenho do programa, seus objetivos, sua dinâmica de trabalho, área de atuação e a comunidade a quem é dirigido.

Tabela 21 - A participação neste programa está contemplando seus objetivos como voluntário (p=1,00)

Variável	Santa Casa n (%)	USP n (%)	Total n (%)
Sim	29 (96,7)	63 (95,5)	92 (95,8)
Não	1 (3,3)	3 (4,5)	4 (4,2)

4.2 Perguntas abertas aos alunos da Faculdade de Medicina da USP

Questão 18: Você acredita que a experiência como voluntário melhorou o desempenho em termos de resultados para alguma disciplina específica? Qual?

Tabela 22 - Sobre a experiência como voluntário com relação às disciplinas (USP)

Nº de alunos	Responderam que a experiência como voluntário agregou resultados
32	A experiência agregou resultados às disciplinas de Propedêutica Clínica e Semiologia;
12	A experiência agregou resultados às disciplinas Fisiologia, Anatomia e Bioquímica;
8	Não houve nenhuma influência, pois ainda estamos no primeiro ano do curso;
7	A experiência agregou resultados a todas as disciplinas;
3	A experiência agregou resultados às disciplinas Introdução a Medicina e Clínica Médica;
3	A experiência agregou resultados à vida pessoal;
1	Não respondeu.

Questão 19: Qual foi sua melhor experiência como voluntário. E sua maior dificuldade?

Tabela 23 - Melhor experiência como voluntário (USP)

Nº de alunos	Responderam que:
39	A melhor experiência é a satisfação de ajudar o outro, sentir a alegria e o reconhecimento dos pacientes;
8	A melhor experiência é poder vivenciar a consulta médica;
5	É a satisfação de ouvir dos pacientes que o Atendimento Acadêmico foi muito melhor do que no Sistema Público de Saúde;
4	É a possibilidade de adquirir conhecimento antecipado de disciplinas que ainda não foram ministradas no curso;
4	Ter o contato e o convívio com as diferenças sociais;
3	É a possibilidade de acompanhar a evolução dos pacientes;
3	Não responderam.

Tabela 24 - Sobre as dificuldades (USP)

Nº de alunos	Responderam que:
28	A inexperiência, a insegurança e a responsabilidade de fazer um diagnóstico são as maiores dificuldades;
10	A sensação de impotência por não poder fazer mais pelos pacientes é dolorosa;
6	O preconceito por parte dos pacientes e familiares por serem atendidos por estudantes;
4	A dificuldade de conciliar a agenda pessoal com o programa é grande;
4	Informar prognósticos ruins e até a possibilidade da morte ao paciente e familiar;
4	Conviver com outros participantes do programa com objetivos e interesses diferentes;
4	Manter o ânimo para continuar participando do projeto;
1	Atender pacientes com problemas mentais;
1	Dificuldade em contornar o próprio problema psicológico;
4	Não responderam.

Questão 20: Você gostaria de fazer algum comentário ou acrescentar alguma coisa?

Tabela 25 - Comentários finais (USP)

Nº de alunos	Responderam que:
6	A experiência de participar do programa é a principal recompensa como voluntário;
2	É a melhor experiência da vida acadêmica;
2	Este tipo de programa deveria existir em todas as faculdades de medicina;
1	O trabalho em grupo ensinou a superar as diferenças;
1	Gostaria de vivenciar outras experiências como voluntário;
1	O projeto ainda possui um enfoque assistencialista;
1	O voluntariado não é apenas uma ajuda ao outro, mas também para si próprio;
52	Não responderam.

4.3 Perguntas abertas aos alunos da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa

Questão 18: Você acredita que a experiência como voluntário melhorou o desempenho em termos de resultados para alguma disciplina específica? Qual?

Tabela 26 - Sobre a experiência com relação às disciplinas (SANTA CASA)

Nº de alunos	Responderam que a experiência como voluntário agregou resultados:
15	A experiência favoreceu o melhor desempenho na disciplina de Propedêutica Clínica;
3	A experiência favoreceu o melhor desempenho nas disciplinas de Pediatria, Epidemiologia / Bioestatística e Psicologia, respectivamente;
3	Beneficiou todas as disciplinas em geral;
3	Valeu muito mais como experiência pessoal;
3	Não agregou nenhum valor a nenhuma disciplina específica;
3	Não responderam.

Questão 19: Qual foi sua melhor experiência como voluntário. E sua maior dificuldade?

Tabela 27 - Sobre a melhor experiência (SANTA CASA)

Nº de alunos	Responderam que:
24	A própria participação como voluntário no programa;
1	É a satisfação e a alegria do contato com o outro, além do reconhecimento dos pacientes;
6	Não responderam.

Tabela 28 - Sobre as dificuldades (SANTA CASA)

Nº de alunos	Responderam que:
11	É o próprio relacionamento com o paciente e seus familiares, na situação do desconforto da internação e muitas vezes da incerteza frente à doença;
6	Contato com a possibilidade e a própria morte do paciente;
5	Presenciar e acompanhar o sofrimento e a dor dos pacientes e familiares;
1	O número reduzido de voluntários;
1	Suprir a ausência dos pais e as carências dos pacientes;
1	Conciliar a agenda pessoal com o programa;
1	Manter o ânimo para continuar o trabalho voluntário;
4	Não responderam.

Questão 20: Você gostaria de fazer algum comentário ou acrescentar alguma coisa?

Tabela 29 – Comentários finais (SANTA CASA)

Nº de alunos	Responderam que:
3	Participar de um programa de voluntariado causou um grande estímulo à cidadania e um sentimento de gratificação pessoal;
2	Todas as faculdades de medicina deveriam proporcionar esta experiência aos alunos;
1	Muitas vezes o cansaço é grande, mas os outros participantes estimulam a continuar;
1	Parabenizou a escolha do tema da pesquisa;
23	Não responderam.

4.4 Discussão dos Dados

A partir dos resultados obtidos, podemos concluir que não existem diferenças significativas quanto ao perfil dos alunos em relação à sua origem acadêmica. Todos são jovens e estão no início do curso de graduação em medicina, mas a partir disso concluir que apenas os alunos mais jovens e dos primeiros anos são os mais motivados para programas de voluntariado, do que alunos mais velhos e de anos mais adiantados, não é coreto de nossa parte, já que muitos deles, nas perguntas abertas, apontam como uma das maiores dificuldades no exercício do voluntariado é conciliar a agenda acadêmica com a agenda do programa. Sabemos que a exigência quanto à dedicação de tempo ao passar dos anos na faculdade vai aumentando, o que pode realmente dificultar a participação dos alunos nos programas de voluntariado. Podemos, ainda, relacionar esses dados com o tempo de dedicação ao exercício do voluntariado, já que a maioria dos alunos respondeu que não disponibilizam mais do que oito horas semanais a esta atividade, talvez também por falta de tempo.

Os coordenadores dos programas nas entrevistas também relacionam a evasão do voluntário com a disponibilidade de tempo dos estudantes, mencionaram a dificuldade de fornecer um número exato de participantes do programa, por conta de longas ausências ou mesmo desistências no decorrer do tempo, ou seja, os programas iniciam com um número e nunca sabem com quantos alunos vão terminar o ano. No entanto, acreditamos que a evasão é um fato intrínseco a esta atividade voluntária, já que se sustenta nos processos de mudança do jovem estudante, que implica uma reorganização quase contínua da sua vida cotidiana frente às novas exigências de sua formação acadêmica.

Também não encontramos diferença entre os alunos da Santa Casa e USP quanto à experiência anterior como voluntário, já que apenas 30% deles informam ter participado de programas de voluntariado. Este resultado pode estar relacionado com a participação de familiares em programas de voluntariado; pois os quando questionamos sobre isto, quase a mesma porcentagem de alunos (35,5%) respondeu que tinham pessoas da família atuando ou que haviam atuado como voluntário. Este fato nos remete ao nosso referencial teórico, no qual encontramos autores como Maslow, Alderfer e McClelland que evidenciam o apoio social e emocional como um dos fatores motivacionais que levam o indivíduo a determinada ação. Portanto, a necessidade de ser reconhecido e aceito pelo grupo familiar e de manter relacionamentos satisfatórios pode ser considerado um dos motivos que conduzem os alunos em direção ao trabalho voluntário.

Podemos confirmar ainda está hipótese com os resultados da questão quanto ao acesso ao programa, pois, independentemente dos esforços dos coordenadores para informar os alunos, é a indicação de colegas o que mais os motiva em direção ao trabalho voluntário. Podemos concluir que a aceitação pelos pares e o sentimento de pertencer a determinado grupo pode também ser um motivo ao voluntariado, como aponta Maslow em sua teoria a respeito da necessidade de estima, que leva o indivíduo a determinada ação por conta da apreciação, respeito e aprovação social.

Observamos que, em ambos os programas, existe uma preocupação em informar os alunos sobre os objetivos, resultados esperados, além da dinâmica de trabalho, preparando-os assim para o exercício da atividade e

acompanhando-os em termos de desempenho. Isso parece favorecer a adesão dos alunos ao programa, correspondendo à afirmação de Csikszentmihalyi, de que o conhecimento das atividades e metas claras de trabalho, além do *feedback* sobre a atividade realizada, implica, maior envolvimento e satisfação do indivíduo. Podemos ainda correlacionar estes dados com as respostas da maioria dos alunos que apontaram o desenho do programa, seus objetivos, forma e área de atuação, dinâmica e local trabalho como motivos de engajamento ao voluntariado.

Além do próprio programa, os resultados demonstram que a possibilidade de articular os interesses pessoais, as habilidades e a vocação com o exercício da atividade voluntária também são apontados pelos alunos como motivo em direção ao voluntariado. Esses motivos apontados pelos alunos nos remetem a afirmação de Csikszentmihalyi, de que as condições de trabalho determinam, em grande parte, o grau de motivação das pessoas para sua realização. Lembramos ainda Herzberg ao enfatiza que os fatores relacionados à tarefa permitem a realização das aspirações de cada um; é a oportunidade de realização do potencial, citado por Maslow como a necessidade de auto-realização.

Quanto aos valores que mobilizam os alunos ao voluntariado, observamos que os pessoais e profissionais são os mais assinalados pelos alunos, confirmando a questão quanto aos interesses, que também revela motivos de caráter pessoal e profissional como os mais mobilizadores. Isto nos remete ainda à fala de Csikszentmihalyi, que coloca que o valor atribuído ao trabalho, a partir da opinião que cada um tem a respeito daquilo que faz e das

interpretações que o grupo dá ao trabalho, é considerado um fator motivacional. Assim, programas de voluntariado com atrativos e de interesse para a comunidade, que demonstrem seriedade e responsabilidade nos seus processos e na causa do trabalho, são fortes motivos para o engajamento do aluno.

Os resultados revelam ainda os valores sociais como forte motivo para o voluntariado, em detrimento dos valores religiosos e morais. Isso confirma a mudança ocorrida no perfil do voluntário nos últimos anos, que, de um indivíduo mobilizado apenas pela caridade e assistencialismo, passou a indivíduo movido pelo exercício da solidariedade assentada em compromissos e permeado pela ética em benefício do próximo e para o bem da comunidade.

Quando se questionou mais diretamente sobre os motivos que levaram os alunos a engajar-se em um programa de voluntariado, os mais apontados pelos alunos foram a possibilidade de contribuir e criar e o sentimento de realização. Estes nos lembram o que diz Csikszentmihalyi a respeito da motivação para o trabalho, que a atividade a ser desenvolvida atrai por sua complexidade e pelo desafio; e que o envolvimento com ela habilita a pessoa a tornar-se mais forte e complexa. Relaciona-se ainda com a afirmação de Maslow sobre a necessidade de o indivíduo buscar a realização do seu potencial e de se desenvolver continuamente.

De modo geral, os dados revelam que os motivos pessoais (de ajudar), os motivos profissionais (de aprender) e os humanitários (de contribuir) possibilitam ao aluno voluntário oportunidades de aprendizagem e crescimento e, conseqüentemente, satisfação por estar fazendo algo em relações às necessidades daquelas comunidades atendidas pelo programa, constituindo-se em motivos para seu engajamento em programas de voluntariado.

Quanto às repercussões apontadas pelos alunos, a grande maioria deles concorda que o exercício do voluntariado provoca mudanças de comportamento no âmbito pessoal e social, já que a atividade possibilita dar sentido ao que se faz, ao que se tem e no modo como se vive. Parece que o exercício do voluntariado permite um modo de pensar, sentir e relacionar-se com significado diferente para o indivíduo e para a sociedade. Trata-se de um compromisso como cidadão orientado por uma responsabilidade solidária e inspirado pela ética e generosidade com o outro.

No que diz respeito à repercussão no aspecto acadêmico, a grande maioria dos alunos afirma que a participação em um programa de voluntariado contribui para o melhor entendimento de algumas disciplinas, principalmente aquelas ligadas à relação médico-paciente, assim como também colaborar para o processo de formação profissional, enfim, de formação para a vida. Assim, entendemos que o voluntariado possibilita o resgate de valores de relacionamento de modo crítico e criativo, podendo o aluno assumir a vida adulta de modo amadurecido, com recursos e capacidades frente às novas etapas da formação profissional.

Resumindo, os resultados da pesquisa apontam que, quando se fala em motivos para o voluntariado, estamos falando em comportamentos, ou seja, na forma do sujeito se relacionar com o mundo, impulsionado por seus interesses pessoais e profissionais e pelo discurso de ajuda ao próximo, ou seja, da solidariedade; uma ação mediadora das necessidades dos voluntários e do outro.

Nesse sentido, o voluntariado se dá a partir de diferentes motivos, ora associados à busca de crescimento profissional e desenvolvimento pessoal, ora à identificação com o outro, pautada pela expectativa de troca, expressa no discurso da aquisição experiência de vida e de aprendizado.

Por fim, sejam quais forem os motivos, pessoais, profissionais ou humanitários que impelem os alunos ao voluntariado, este exige engajamento e, portanto, ação. Uma ação, em resposta à necessidade de contribuir e mudar em favor da igualdade, da liberdade e da vida, direito de todo o cidadão, voluntário ou não.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho, realizado junto aos estudantes de medicina participantes de programas de voluntariado na área da saúde da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo e da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, teve como objetivo a compreensão dos motivos que conduzem os alunos ao trabalho voluntário e a repercussão dessa experiência na sua vida pessoal, social e acadêmica.

Como pudemos perceber, o voluntariado transcendeu o campo da benemerência e do assistencialismo e se recolocou na esfera da cidadania, cujas ações são baseadas na solidariedade, passando a motivação não ser apenas baseadas no “eu”, mas sim no outro. Portanto, o voluntariado não é mais uma ação que se faz por caridade, mas por uma disposição pessoal de fazer o bem, de ajudar o outro a resgatar sua dignidade e manter seu valor pessoal.

A ação solidária, experimentada e vivenciada por meio do voluntariado, possibilita contemplar tanto os interesses individuais como os coletivos, já que a ação é orientada para a busca de objetivos comuns aos que dela participam, podendo, no entanto, ter uma multiplicidade de objetivos individuais, pois, no relacionamento, o sujeito é plural ao mesmo tempo em que é singular.

O sujeito, na totalidade de sua pluralidade, através da ação voluntária, mostra sua singularidade, a habilidade que tem para compreender, avaliar e re-criar alternativas melhores para com o outro, iniciativa importante na questão da sustentabilidade da comunidade a quem o programa de voluntariado atende.

Trata-se de uma ação compromissada, que o sujeito realiza pelo simples fato de poder fazer o bem em relação aqueles com que atua; é uma relação pessoal de resgate das melhores potencialidades e possibilidades humanas.

Ao agir, o voluntário o faz inspirado pela ética da cooperação e da solidariedade, pois problemas não se resolvem sozinhos e apenas com boa vontade, mas com recursos, trabalhando as prioridades e mudando o que é preciso mudar. Nesse sentido, a solidariedade é um movimento urgente em nossa sociedade, pois urgentes são os problemas e isso nos faz lembrar do Betinho que em seu programa de cidadania contra a miséria e pela vida, dizia: “quem tem fome tem pressa”.

A solidariedade passa, portanto, a ser uma variável de mediação dos interesses pessoais e coletivos no contexto do trabalho voluntário, independentemente dos diferentes motivos que impulsionam o indivíduo ao voluntariado; pois o indivíduo que não se sente tocado pelo que acontece com o outro, não tem nenhum motivo para desenvolver seus saberes e operar com suas competências.

Assim, o exercício do voluntariado traduz a responsabilidade pelo que se faz ou se deixa de fazer para a comunidade, é a consciência de que todos fazem parte dos problemas e também da solução, do compromisso em tornar o mundo mais sustentável ou, melhor dizendo, mais viável ao próprio ser humano.

Como dizia Madre Tereza de Calcutá: “Quando me perguntam se com minha obra estou mudando o mundo, eu respondo: Pode ser que não esteja mudando, mas pelo menos estou ajudando a termos um mundo melhor”.

De acordo com esta fala de Madre Tereza, temos a certeza que essa revolução silenciosa chamada voluntariado está contribuindo para a construção de uma sociedade melhor, por meio de mudanças sociais significativas, como respostas às dificuldades pessoais e sociais que estamos vivendo, possibilitando assim a criação de espaços reais de acolhida e mais humanizados.

Concluindo, sentimos que nosso objetivo foi contemplado neste estudo e esperamos ter contribuído para um melhor entendimento da ação voluntária, realizada por estudantes de medicina na área da saúde na cidade de São Paulo.

Nossa intenção também foi demonstrar o novo perfil do indivíduo voluntário, um cidadão consciente e partícipe de sua comunidade, que compreende que para agir voluntariamente é preciso se preparar, estudar a realidade onde se atua, aprender a trabalhar em grupo, planejar com o intuito de melhorar ou ajudar a melhorar a realidade à qual pertence e na qual está inserido.

Apesar de termos atingido nosso objetivo, ao longo de nosso percurso de investigação nos surpreendemos com o potencial de pesquisa que tem o assunto, e indagamos como seria interessante um levantamento mais abrangente, com um universo maior de alunos, além de uma entrevista com os professores que apoiaram o desenvolvimento dos projetos e acompanham voluntariamente os estudantes no decorrer das atividades, com o objetivo de saber os motivos do apoio e o que eles dizem a respeito desta experiência como profissionais voluntários.

Sentimos também muita vontade de um contato com os gestores responsáveis pelos cursos nas faculdades, para entender por que esta atividade, que faz parte do currículo paralelo, não pode ser aproveitada e integrada ao currículo formal. E de que forma o desenvolvimento desse aluno voluntário poderia ser compartilhado com as Instituições de Ensino, habilitando-o para melhor relacionar-se, superar as dificuldades de atuar em realidade de dor, sofrimento e perdas; lidar com os limites e as possíveis frustrações, como também na construção de conhecimentos e competências mais humanistas frente à complexidade do homem e à diversidade social.

Todos esses questionamentos aumentaram nossas inquietações quanto à continuidade deste estudo. Gostaríamos muito de prosseguir ouvindo profissionais que passaram pela experiência de voluntariado na sua formação acadêmica e questioná-los se a experiência realmente repercutiu em sua vida como médico e como ele avalia esta experiência na sua vida. E quiçá em como o voluntariado está colaborando ou pode auxiliar nos programas de Humanização e Educação na Saúde, melhorando assim a relação “médico-paciente-equipe”.

Acreditamos que muitas outras indagações se somarão as estas, reafirmando o quão vasto é o campo de pesquisa a respeito do voluntariado. Entendemos que o voluntariado não se reduz ao simples exercício de uma atividade por um tempo determinado, mas se caracteriza por uma atitude de vida que nos impele a não permanecer indiferentes diante da realidade. Trata-se de uma construção histórica, um modo de conceber a vida coletiva através de uma educação para os valores e para a cidadania.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES-MASSOTTI, Alda J.; GEWANDSZNAJDER, Fernando. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

ANDERMAN, Eric. M.; MAEHR, Martin L. **Motivation and schooling in the middle grades**. Review of Educational Research. v.64, n.2, p.287-309, 1994.

ANDERSON, Marco J., FIENBERG, Stephen E. **Who Counts ? The Politics of Census - Tanking in Contemporary America**. New Yor : Russell Sage Fondation, 1999.

BANDURA, Albert. **Human agency in social cognitive theory**. American Psychologist. Vol. 44, nº 9, p 1175-84,1989.

BANDURA, Albert. **Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning**. Educational Psychologist. Vol. 28, nº 2, p. 117-48, 1993.

BANDURA, Albert. **Social Foundations of Thought e Action: A Social Cognitive Theory**. New Jersey: Prentice Hall, 1986.

BERGAMINI, Cecília W. **Revisão crítica dos conceitos tradicionais de motivação e levantamento de um perfil motivacional brasileiro..** 1983. Tese (Doutorado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade/USP. São Paulo.

BISQUERRA, Rafael; SARRIERA, Jorge C.; MARTINEZ, Francesc . **Introdução a Estatística: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder executivo, Brasília, DF, 18 de fev. de 1998.

CARVALHO, Cynthia P. de; OLIVEIRA, Miguel de. de. **Centros de voluntários: transformando necessidades em oportunidades de ação**. São Paulo: Programa Voluntários - Conselho da Comunidade Solidária, 1998.

CENTRO DE VOLUNTARIADO DE SÃO PAULO - CVSP. **Curso básico de gerenciamento de voluntários**. Apostila. São Paulo, 2000.

CENTRO EUROPEU DE VOLUNTARIADO - CEV . Organização Não Governamental. Disponível em: <http://www.cev.be/aboutus_pt.htm>. Acesso em setembro de 2005.

CERVO, Armando. L.; BERVIAN, Pedro. A. **Metodologia científica**: para uso dos estudantes universitários. Rio de Janeiro: McGraw-Hill do Brasil, 1973.

CHURCHILL, Gilbert A. Jr.; IACOBUCCI, Dawn. **Marketing research: Methodological foundations**. Orlando: Dryden Press, 1998.

CORULLÓN, Mônica; MEDEIROS FILHO, Barnabé. **Voluntariado na Empresa**: gestão eficiente da participação cidadã. São Paulo: Peirópolis, 2002.

CORULLÓN, Mônica. **O voluntariado no Brasil**. In: apostila Terceiro Setor do voluntariado, elaborada pelo Programa Voluntário do Conselho da Comunidade Solidária (s/d).

CORULLÓN, Mônica, GALIANO, Beatriz. **Voluntariado - Programa de Estimulo ao Trabalho Voluntário no Brasil**. São Paulo: Alphagraphics, 1996.

CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. **A Psicologia da Felicidade**. São Paulo: Saraiva, 1992.

CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. **Finding Flow**: The psychology of engagement with everyday life. New York: Basic Books, 1997.

CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. **Gestão Qualificada**: a conexão entre felicidade e negócios. Porto Alegre: Bookman, 2004.

COMITÊ INTERNACIONAL DA CRUZ VERMELHA - Disponível em:<<http://www.icrc.org/por>>. Acesso em setembro de 2005.

DECI, Edward L. **Por que Fazemos o que Fazemos**: entendendo a auto-motivação. São Paulo Negócios Editora, 1998.

DOHME, Vania. **Voluntariado - equipes produtivas**: como liderar e fazer parte de uma delas. São Paulo: Editora Mackenzie, 2001.

DOMENEGHETTI, Ana M. **Voluntariado**. São Paulo: Esfera, 2001.

DORSCH Friedrich, HACKER Hartmut, STAPF Hermann (org.) **Dicionário de Psicologia Dorsch**. Petrópolis-Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2001.

FERNANDES, Rubem C. O que é o terceiro setor? In: IOSCHPE, Evelyn B. (org.). **3º Setor**: Desenvolvimento social sustentado. Rio de Janeiro: GIFE, Paz e Terra, 1997.

FESTINGER, Leon. **A theory of Cognitive Dissonance**. Stanford: Stanford University Press, 1957.

FRANKL, Viktor E. **Em busca de um Sentido**: um psicólogo no campo de concentração. Petrópolis: Editora Vozes, 1991.

FREUD, Sigmund. **Obras Psicológicas Completas**. Rio de Janeiro: Imago, 1974.

GARCÍA ROCA, Joaquín. **Solidaridad y voluntariado**. Santander: Sal Terrea, 1994.

GOOCH, B. J.; McDOWELL, P. J. **Use of anxiety to motivate**. Personnel Journal. abr. de 1988.

GIFE- GRUPO DE INSTITUTO, FUNDAÇÕES E EMPRESAS - Organização Não Governamental. Disponível em: < <http://www.gife.org.br> > . Acesso em setembro de 2005.

HARTER, Susan. **A model of mastery motivation in children**: Individual differences and change. In: W. Collins (Ed.) Minnesota symposium on child psychology. vol.140, p. 215-255. Hillsdale, NY: Erlbaum, 1981.

HERZBERG, Frederick; MAUSNER, Bernard; SNYDERMAN, Barbara B. **The Motivation to Work**. New York: John Wiley & Sons, 1959.

HOUAISS, Antonio; VILLAR, Mauro de S. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

HYBELS, Bill. **A Revolução no Voluntariado**. São Paulo: Mundo Cristão, 2005.

INSTITUTO ETHOS. **Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial**. São Paulo, 2000. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em setembro de 2005.

JUNQUEIRA, Luciano P.; PEREZ Clotilde; (orgs). **Voluntariado e a gestão das políticas sociais**. São Paulo: Fatura, 2002.

KOHAN, Felisa F. **Entrenamiento para Voluntarios en Servicio social**. Buenos Aires: Editorial Buenos Aires, 1965.

MAMY, Lucie . **Egyptian Misteries** . Londres: Thames and Hudson. 1981.

LANDIN, Leilah. (org.) **Ações em sociedade: militância caridade assistência etc.** Rio de Janeiro: NAU Editora, 1998.

LANDIN, Leilah, SCALON, Mara C. **Doações e Trabalho Voluntário no Brasil**. Rio de Janeiro: Nau Editora, 2000.

LÉVY-LEBOYER, Claude. **A crise das motivações**. São Paulo: Atlas, 1994.

LÉVY-LEBOYER, Claude. **Psychologie des organizations**. Paris: Presses Universitaires de France, 1974.

LIEURY, Alain; FENOUILLET, Fabien. **Motivação e aproveitamento escolar**. São Paulo: Loyola, 2000.

LOZZA, Carmem; PINTO, Regina; PEDREIRA, Sílvia. **Jornal, solidariedade e voluntariado**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.

MALHOTRA, Naresh K. **Marketing research: an applied orientation with SPSS**. New Jersey: Prentice-Hall, 1999.

MAÑAS, Antônio Vico e CARDOSO, Alexandre Jorge Gaia . **Reflexões sobre o Terceiro Setor e a sua gestão** . Caderno de Administração PUC-SP. São Paulo, Editora Educ, n.3 Terceiro Setor.

MASLOW, Abraham H. **A psicologia do ser**. Rio de Janeiro: Eldorado Tijuca, 1996.

MASLOW, Abraham H. **Maslow no Gerenciamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

MASLOW, Abraham H. **Motivation and Personality**. New York: Harper & Row Publishers, 1954.

MAY, Tim. **Pesquisa social: questões, métodos e processos**. Porto Alegre: Artemed, 2004. ISBN: 8536301996.

McCLELLAND, David C. **Studies in Motivation**. New York: Appleton-Century-Crofts, 1955.

McCLELLAND, David C. **The achievement motive**. New York: Appleton-Century-Crofts, 1953.

McGREGOR, Douglas. **Motivação e Liderança**. São Paulo: Brasiliense, 1973.

MEISTER, José A. F. **Voluntariado: uma ação com sentido**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2003.

MELUCCI, Alberto. **A invenção do presente: movimentos sociais nas sociedades complexas**. Petrópolis: Vozes, 2001.

MURRAY, Edward J. **Motivação e emoção**. Rio de Janeiro: Zahar, 1971.

OKUN, Morris A; BARR, Alicia; HERZOG. **Motivation to volunteer by older adults: a test of competing measurement models**. Psychology and aging. Washington, Dec. 1998, vol.13, nº 4.

OLIVEIRA, Miguel de. **Documento de Planejamento Estratégico de Programas Voluntários**. Rio de Janeiro, 2003.

ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS. **Expert Working group Meeting-on Volunteering & Social Development**. Nova York: 1999.

PARCEIROS VOLUNTÁRIOS - Organização Não Governamental. Disponível em: <<http://www.parceirosvoluntarios.org.br>>. Acesso em setembro de 2005.

PORTAL DO VOLUNTÁRIO- Organização Não Governamental. Disponível em: <<http://www.potaldovoluntario.org.br>>. Acesso em setembro de 2005.

PENNER, Louis A.; FINKELSTEIN, M. Dispositional and structural determinants of volunteerism. **Journal of personality and social psychology**. Michigan, February 1998, vol.74, n.2, 525-537.

PEREZ LÓPEZ, J. A. **Teoría de la Organización: Teoría de las motivaciones humanas**. FHN, Nota técnica del IESE, 1979.

PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (Org.). **História da Cidadania**. São Paulo:Contexto,2003.

PINTRICH, Paul R, SCHUNK, Dale H. **Motivation in Education: Theory, Research, and Applications**. New Jersey: Prentice Hall, 1996.

PINTRICH, Paul R., GARCIA, Teresa. **Student goal orientation and self-regulation in the college classroom**. In: MAEHR, Martin L.; PINTRICH, Paul R. (eds.). Advances in Motivation and Achievement. GREENWICH, CT: JAI Press, vol.7, p.371-402, 1991.

PROGRAMA VOLUNTÁRIO DO CONSELHO DA COMUNIDADE SOLIDÁRIA. **Conheça a declaração do Voluntariado**. Ficha 4. São Paulo, 1998.

SAMARA, Beatriz S., BARROS, José C. **Pesquisa de Marketing: conceito e metodologia**. São Paulo: Makron Books, 1997.

SCHUTZ, P. A. **Goals as the transactive point between motivation and cognition.** In: PINTRICH, Paul R.; BROWN, Donald; WEINSTEIN, Claire E. (eds.). *Student Motivation, Cognition, and Learning: Essays in Honor of Wilbret J. McKeachie*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishes, p.135-156, 1994.

SILVA Jacqueline O. (org.). **Novo Voluntariado Social: teoria e ação.** Porto Alegre: DaCasa, 2004.

SKINNER, Burrhus F. **O mito da liberdade.** Rio de Janeiro: Bloch, 1971.

STEERS. Richard M.; PORTER, Lyman W.; RICHARD, M. **Motivation and work behavior.** New York: McGraw-Hill, 1983.

STIPEK, Deborah J. **Motivation to Learn: From Theory to Practice.** New Jersey: Prentice Hall, 1993.

SZAZI, Eduardo. **Terceiro Setor: regulação no Brasil.** São Paulo: Peirópolis, 2003.

TAPIA, Jésus A.; FITA, Enrique C. **A Motivação em sala de Aula: o que é, como se faz.** São Paulo: Edições Loyola, 2004.

UNTERMAN, Alan. **Dicionário Judaico de Lendas e Tradições.** Rio de Janeiro: Zahar, 1992.

VROOM, Victor H. **Work and motivation.** New York: John Wiley, 1970.

WAGNER III, John A.; HOLLENBECK, John. R. **Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva.** São Paulo: Saraiva, 1999.

VOLUNTÁRIOS – Organização não-governamental.
<<http://www.voluntario.com.br>>. Acesso em setembro de 2005.

YOUNG, A. J. **I think, therefore I'm motivated: the relations among cognitive strategy use, motivational orientation and classroom perceptions over time.** *Learning and Individual Differences*. Vol. 9, nº 3, p. 249-283, 1997.

Anexo 1 - Entrevista com os coordenadores dos programas de voluntariado

Entrevista realizada em setembro de 2005, com o coordenador do Programa de Voluntariado “Santa Maluquice”, cujos participantes são os alunos de medicina da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo .

1. O que você entende por Voluntariado?

Voluntariado é uma ação ou uma atividade onde alguém se doa sem esperar nem receber nada em troca. Doar é realizar algo de bom ou ajudar alguém que, por algum motivo, está necessitando. No caso do projeto de voluntariado “Santa Maluquice”, seria doar algumas horas por semana para as crianças que estão internadas na pediatria, a fim de minimizar o sofrimento e o estranhamento com processo de internação.

2. O que é o Programa de Voluntariado “Santa Maluquice”?

O programa “Santa Maluquice” foi idealizado em 2003, por três alunos da turma daquele ano e contou com o apoio do chefe do Departamento de Pediatria da Santa Casa de São Paulo. Para marcar o início das atividades dentro do hospital, foram convidados alunos do curso de Medicina e da Enfermagem para participar de uma atividade “Pintura dos Jalecos”, na qual foram estampadas as mãozinhas e os pezinhos dos pequenos pacientes nos aventais que seriam usados pelos voluntários na pediatria do hospital.

O objetivo do programa “Santa Maluquice” é minimizar o sofrimento da criança que está internada na pediatria do Hospital da Santa Casa de São Paulo, através de atividades lúdicas. A internação é, de certa forma, uma experiência traumatizante para as crianças, que são retiradas de seu convívio social (casa, família, escola, amigos, etc.) e colocadas em um ambiente estranho. Assim, uma atividade lúdica pode levar a criança a esquecer, por uns instantes, o sofrimento e brincar, mesmo dentro daquele mundo estranho. Acreditamos que as atividades lúdicas, além de minimizar o sofrimento dos pacientes, pais e/ou acompanhantes, favorece o processo de humanização hospitalar, já que todos são mobilizados com as atividades.

As atividades desenvolvidas pelos alunos voluntários junto às crianças contribuem para que elas se fortaleçam por si só e deixem de ser vítimas de sua condição de doente; a atividade lúdica possibilita o resgate ao direito de brincar, pois ainda são crianças, independentes da doença.

Segundo a equipe da pediatria e os alunos voluntários, o resultado mais importante é volta do sorriso no rostinho dos pacientes, além da diminuição do número de reclamações dos pais e/ou acompanhantes.

3. O Programa de Voluntariado recebeu algum apoio da Instituição de Ensino?

O apoio foi do Departamento de Pediatria e não da Faculdade. Foi o chefe do Departamento que autorizou a entrada dos voluntários na pediatria e, junto com sua equipe, preparou os primeiros voluntários e auxiliou no desenvolvimento de temas para palestras aos demais alunos que se engajassem ao programa. A equipe da pediatria ainda orienta os voluntários em situações de conflito que podem interferir nas atividades, como por exemplo quanto à dificuldade de algum voluntário de lidar com a morte de um paciente ou em outra situação mais delicada.

4. Como está hoje estruturado o programa? Como são recrutados os voluntários? Existe algum tipo de preparação e acompanhamento dos alunos voluntários?

Hoje o programa conta com aproximadamente 50 participantes, sendo 42 alunos da medicina e oito da enfermagem. Muitos são os que iniciam as atividades como voluntário, assistem às palestras e dedicam algum tempo ao programa, mas ao longo do tempo diminuem as horas de dedicação até o abandono da atividade; outros se ausentam por algum tempo, pela dificuldade de conciliar a agenda do programa com os estudos, mas voltam assim que possível. Por isso o número de voluntários é, muitas vezes, variável.

Os alunos recebem informações do programa de voluntariado, como os objetivos, como são as atividades, local e dinâmica de trabalho através de uma palestra na semana dos calouros. Os interessados são entrevistados e recebem informações mais detalhadas sobre o programa, depois são convidados a participar das palestras ministradas pelos alunos voluntários com mais experiência, médicos pediatras, profissionais de educação e de entretenimento como palhaços, mágicos e outros convidados com experiência em voluntariado.

O acompanhamento dos alunos no hospital é feito por um aluno voluntário com mais experiência e, mediante uma necessidade mais específica, pela própria equipe da pediatria do hospital. Há ainda reuniões mensais, nas quais são discutidas as dificuldades e possibilidades de melhoria do programa.

5. O que você acredita que mobiliza os alunos em direção ao trabalho voluntariado?

No caso do programa de voluntário “Santa Maluquice”, é o interesse e a facilidade em lidar com crianças, além da preocupação em minimizar o sofrimento dos pacientes e pais durante o processo de internação.

6. A participação em um programa de voluntariado tem alguma repercussão na vida pessoal, social e acadêmica do aluno voluntário?

Acredito que o engajamento do aluno de medicina em um projeto de voluntariado possibilita uma melhoria na relação estudante-paciente, diminuindo o distanciamento com o paciente e tornando a relação mais humana. Possibilita ao aluno uma visão do paciente como um ser humano “bio-psico-social”; e não somente da doença. Acho que também muda a forma de ver a vida e de se relacionar com o mundo.

7. Você acredita que essa experiência do voluntariado poderia ser aproveitada no processo de ensino-aprendizagem?

Acredito que já é, mas apenas para os alunos voluntários; talvez fosse possível criar momentos durante algumas aulas para troca destas experiências com os demais colegas.

8. Você acredita que a participação em programas de voluntariado possa contribuir para a formação médica?

Não só para a formação médica, mas como para formação para a vida; o exercício do voluntariado é o exercício da cidadania.

Anexo 1A - Entrevista com os coordenadores dos programas de voluntariados

Entrevista realizada em setembro de 2005, com o coordenador do programa de Voluntariado “EMA - Extensão Médica Acadêmica”, cujos participantes são alunos de medicina da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo.

1. O que você entende por Voluntariado?

São atividades/ações em benefício do próximo, sem receber por isso, sem qualquer forma de pagamento, benefício ou troca.

2. O que é o Programa de Voluntariado “EMA - Extensão Médica Acadêmica”?

É um programa de extensão universitária que aproveita a infra-estrutura de instituições sociais para prestar atendimento médico aos moradores da comunidade local, como dificuldade de acesso ao serviço de saúde.

O programa está em funcionamento desde 1998 e conta com o apoio do Centro Acadêmico Oswaldo Cruz, da Faculdade de Medicina. Trata-se de um atendimento ambulatorial nas manhãs dos sábados, nas dependências da Fundação Julita, na zona sul e no Serviço de Assistência Social da Penha - SASP, na zona leste.

- Os objetivos do programa são:
 - Integrar os estudantes e os profissionais da área médica envolvidos em programas de voluntariado;
 - Desenvolver ações culturais, científicas e educacionais relacionadas à humanização do relacionamento médico-paciente;
 - Colaborar com a melhoria da qualidade de vida da comunidade local, no que diz respeito aos cuidados e prevenção da saúde.

O atendimento é realizado aos sábados das 8:00 às 13:00h, em seis salas da Fundação Julita e quatro salas do SASP, onde são atendidos por dia de 12 a 13 pacientes na primeira instituição e de oito a 10 pacientes na segunda. Os alunos são divididos em dez grupos denominados “painéis” e cada um responde por uma sala de atendimento em cada um dos locais; desta forma, o mesmo paciente se mantém com o mesmo grupo durante o atendimento e tratamento.

3. O Programa de Voluntariado recebeu apoio da Instituição?

Formalmente não; a Instituição sabe do projeto e não impede que aconteça, o que há é o apoio dos médicos voluntários e do Departamento de Patologia, que nos auxilia com os exames laboratoriais.

4. Como está estruturado o programa? Como são recrutados os alunos? Existe algum tipo de treinamento e acompanhamento do trabalho voluntário?

O projeto, atualmente, conta 100 alunos de graduação de medicina, 10 médicos voluntários, que alternam na supervisão dos alunos nos atendimentos, além de 45 alunos de fisioterapia e mais um fisioterapeuta voluntário que supervisiona as atividades.

Os alunos são informados do programa através do material do calouro e de palestras na primeira semana de aula, além do e-mail que são repassados aos novos alunos.

O treinamento é oferecido através de um curso introdutório a todos os alunos; os interessados em fazer parte do programa se articulam para entrar em uma das painéis, no máximo de 10 alunos entre novos e antigos voluntários.

O acompanhamento é semanal, através das reuniões das painéis, nas quais são discutidos os casos atendidos do último sábado, levantando as dúvidas a respeito do diagnóstico e tratamento, no caso da necessidade de um maior entendimento, o médico supervisor é acionado e consultado.

Os alunos do primeiro ano são sempre acompanhados durante o atendimento por outro aluno de anos subsequentes e com maior experiência, além dos médicos voluntários que estão sempre presentes nos locais e horários de atendimento, caso necessite de supervisão.

5. O que você acredita que mobiliza os alunos em direção ao trabalho voluntário?

Acredito que a mobilização se dá pela possibilidade de ajudar o outro e de poder articular os conhecimentos que estão sendo adquiridos no curso com a prática, além de pode ser útil para a sociedade e permitir um fortalecimento enquanto pessoa, como também pelo sentimento de satisfação pelo exercício da atividade.

6. A participação em um programa de voluntariado tem alguma repercussão na vida pessoal, social e acadêmica do aluno voluntário?

No aspecto acadêmico, a repercussão certamente é na relação médico-estudante-paciente, possibilitando uma relação mais próxima e humana. Socialmente, o contato com colegas, voluntários de outras áreas, funcionários das instituições e médicos, é muito rico, o que enriquece a vida pessoal de modo geral.

7. Você acredita que a experiência como voluntariado poderia ser aproveitada no processo ensino-aprendizagem?

Acredito que sim, mas não sei exatamente como. De qualquer forma, a participação em um programa de voluntariado é um processo de ensino-aprendizagem, onde aprendemos, ensinando os pacientes no cuidado com a saúde, e aprendemos com a informação dos pacientes a respeito das doenças e seus sintomas, e também com as orientações e sugestões dos colegas voluntariados. É uma aprendizagem contínua.

8. Você acredita que a experiência como voluntariado possa contribuir para a formação médica?

Sem dúvida, o exercício do voluntariado permite a humanização da reação médico-paciente, além do melhor entendimento e percepção do contexto social dos pacientes e a relação com a doença.

Anexo 2 – Questionário

Prezado respondente:

O objetivo desta pesquisa é investigar a relação de causa/efeito da participação em programas de voluntariado na vida pessoal, familiar e acadêmica de estudantes de Medicina. É uma pesquisa de Mestrado, do programa de Mestrado em Ensino em Ciências da Saúde da UNIFESP-EPM, que tem como sujeitos de pesquisa estudantes de graduação em Medicina das Faculdades de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo e da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. Sua participação é, pois de grande importância, para nos ajudar a traçar um perfil do aluno voluntário, os motivos que o mobilizam a dedicar seu tempo e interesse a tais atividades e quais as repercussões que se processam em sua vida social, familiar e acadêmica.

Pedimos sua resposta espontânea para cada uma das perguntas do questionário apresentado a seguir lembramos que não há respostas certas ou erradas, pedimos apenas que leia com atenção as instruções para o preenchimento do questionário.

Os dados serão destinados exclusivamente a esta pesquisa, e não serão utilizados, em nenhum caso, de forma individual, mantendo estrita confidencialidade. O estudo não implica em nenhum risco para a integridade física dos participantes, que também não terão nenhuma despesa financeira em decorrência de sua participação. Também não haverá qualquer compensação financeira pela participação no presente estudo.

Os participantes (sujeitos de pesquisa) podem manter-se informados do andamento da pesquisa entrando em contato com a pesquisadora, ou entrando em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da UNIFESP, e podem retirar seu consentimento a qualquer momento, sem que sofram qualquer consequência em decorrência disto.

Agradecemos desde já por sua colaboração e atenção.

Pesquisadora

Assinatura do sujeito de pesquisa

Vera-Lúcia Marques
vmarques04@superig.com.br

Rua Botucatu, 572 - 1º andar cj 14
Fone: 5571-1062 — Fone/fax: 5539-7162



Universidade Federal de São Paulo
Escola Paulista de Medicina

QUESTIONÁRIO DO ALUNO PARTICIPANTE DE PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO

Nome:

Sexo: ☐ feminino ☐ masculino

Idade :

Período ou ano em curso :

Instituição de Ensino: ☐ SANTA CASA ☐ USP

Nome do Programa :

1- Você já atuou como voluntário anteriormente?

- () Sim. Em que área e por quanto tempo :
() Não.

2- Você tem algum familiar atuando como voluntário ?

- () Sim. Grau de parentesco:
() Não.

3- Como entrou em contato com este programa de voluntariado?

- () Por indicação de colegas do curso.
() Por indicação de professores.
() Por algum meio de comunicação.
() Outros meios. Quais ?

4- Há quanto tempo você está engajado neste programa de voluntariado ?

- () Há menos de um ano.
() Há mais de um ano.
() Há mais de três anos.

5- Quanto tempo semanal você dedica ao programa ?

- () Menos de oito horas semanais.
() Mais de oito horas semanais .
() Mais de doze horas semanais.

6- Você recebeu algum tipo de treinamento para o exercício de suas atividades como voluntário ?

- () Sim. Qual?
() Não.

7- Você recebe algum tipo de acompanhamento ou feedback de seu trabalho como voluntário dos coordenadores do programa?

- () Sim.
() Não.

8- O que despertou seu interesse para se engajar neste programa de voluntariado?

- () O programa: objetivos, área e tipo de atuação; local do trabalho, etc.
() A disponibilidade de tempo.
() A participação de outros colegas e/ou outros familiares.
() A possibilidade de articular as habilidades e interesses pessoais com as atividades do programa.

9- Que valor você acredita que o influenciou para se engajar neste programa de voluntariado ?

- () Religioso.
() Moral.
() Social.
() Profissional.
() Pessoal. Quais?

10- Que motivo você acredita que o mobilizaram em direção ao trabalho voluntário ?

- () De realização do trabalho.
() De pertencer a um grupo de trabalho.
() De reconhecimento pelo trabalho realizado.
() De poder contribuir e criar.

INSTRUÇÕES : Nas questões 11 a 15 solicitamos que circule seu grau de concordância ou discordância com cada uma das afirmações.

11- A participação em um programa de voluntariado modifica o comportamento do indivíduo em relação ao contexto social e familiar.

discordo totalmente 1 2 3 4 5 concordo totalmente

12- A participação em programas de voluntariado melhora os resultados no desempenho acadêmico do estudante.

discordo totalmente 1 2 3 4 5 concordo totalmente

13- A participação em programas de voluntariado estimula a cidadania e ativa o envolvimento comunitário.

discordo totalmente 1 2 3 4 5 concordo totalmente

14- A participação do estudante de medicina como voluntário em um programa na área da saúde repercute positivamente na sua formação médica.

discordo totalmente 1 2 3 4 5 concordo totalmente

15- A experiência como voluntário proporciona uma experiência significativa em termos de vivência pessoal.

discordo totalmente 1 2 3 4 5 concordo totalmente

16- Sua participação em um programa de voluntariado na área de saúde aumentou seu interesse pela área médica ?

- ☐ Sim.
- ☐ Não.

17- Você acredita que seus objetivos como voluntário estão sendo contemplados neste projeto ?

- ☐ Sim
- ☐ Não

18- Você acredita que a experiência como voluntário acrescentou positivamente em termos de resultado de desempenho em alguma disciplina ? Qual disciplina e por quê ?

19- Qual foi sua melhor experiência como voluntário. E sua maior dificuldade ?

20- Você gostaria de fazer algum comentário ou acrescentar alguma coisa ?

Anexo 3 – Carta de aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa

Universidade Federal de São Paulo
Escola Paulista de Medicina

Comitê de Ética em Pesquisa
Hospital São Paulo

São Paulo, 2 de setembro de 2005.
CEP 0805/05

Ilmo(a). Sr(a).
Pesquisador(a) VERA LÚCIA MARQUES
Co-Investigadores: Dante Marcello Claramonte
Disciplina/Departamento: CEDESS da Universidade Federal de São Paulo/Hospital São Paulo
Patrocinador: Recursos Próprios.

PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA INSTITUCIONAL

Ref: Projeto de pesquisa intitulado: **“Voluntariado: Motivos e repercussões nos alunos de graduação de medicina, participantes de programas na área de saúde”**.

CARACTERÍSTICA PRINCIPAL DO ESTUDO: Estudo educacional em alunos de graduação de medicina.

RISCOS ADICIONAIS PARA O PACIENTE: sem risco, desconforto mínimo, nenhum procedimento invasivo.

OBJETIVOS: Analisar os motivos que mobilizam o estudante de graduação de medicina em direção ao trabalho voluntário e compreender os efeitos de tal experiência na sua vida pessoal, social e acadêmica.

RESUMO: Participarão desta pesquisa estudantes de graduação em medicina das Faculdades de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo e da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. A pesquisa será realizada em duas etapas: a primeira com uma entrevista semi-estruturada com os coordenadores dos projetos de voluntariado das duas instituições e em uma segunda etapa com a aplicação de um questionário autopreenchível com os alunos que participam de tais programas.

FUNDAMENTOS E RACIONAL: Importância no traçar um perfil do aluno voluntário, os motivos que o mobilizam a dedicar seu tempo e interesse a tais atividades e quais as repercussões que se processam em sua vida social, familiar e acadêmica.

MATERIAL E MÉTODO: descrito e apresentados os instrumentos de coletas de dados.

TCLE: .

DETALHAMENTO FINANCEIRO: sem financiamento específico R\$ 5000,00.

CRONOGRAMA: 12 meses.

OBJETIVO ACADÊMICO: mestrado.

ENTREGA DE RELATÓRIOS PARCIAIS AO CEP PREVISTOS PARA: 28/08/2006 e 23/08/2007.

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Paulo/Hospital São Paulo **ANALISOU** e **APROVOU** o projeto de pesquisa referenciado.

1. Comunicar toda e qualquer alteração do projeto e termo de consentimento livre e esclarecido. Nestas circunstâncias a inclusão de pacientes deve ser temporariamente interrompida até a resposta do Comitê, após análise das mudanças propostas.

2. Comunicar imediatamente ao Comitê qualquer evento adverso ocorrido durante o desenvolvimento do estudo.

3. Os dados individuais de todas as etapas da pesquisa devem ser mantidos em local seguro por 5 anos para possível auditoria dos órgãos competentes.

Atenciosamente,

Prof. Dr. José Osmar Medina Pestana
Coordenador do Comitê de Ética em Pesquisa da
Universidade Federal de São Paulo/Hospital São Paulo

Apêndice

Declaração Universal do Voluntariado

Convocados pela International Association for Volunteer Effort (IAVE), voluntários de todo mundo aprovaram, em 1990, a Declaração Universal do Voluntariado. O documento, inspirado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, e na Convenção dos Direitos da Criança, de 1989, define os seguintes critérios da ação voluntária:

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 inseridos 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.

O voluntário põe em prática os seguintes princípios:

- Reconhece a cada homem, mulher e criança o direito de se associar, 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 responsabilidade social e promove solidariedade familiar, comunitária e internacional.

Considerando estes princípios, o 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 uma 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.
-

Proclamação

- 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.

Convidamos os governos, instituições internacionais, empresários e meios de comunicação a se unirem a nós, na tarefa de criar um clima internacional favorável ao voluntariado, como instrumento da solidariedade entre pessoas e nações.

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