



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS - FAAC**

RAQUEL CHRISTINI NOGUEIRA RODRIGUES

**OS BENEFÍCIOS PROPORCIONADOS PELO TRABALHO VOLUNTÁRIO
NO CONTEXTO RELIGIOSO**

**RIO DE JANEIRO - RJ
2019**

RAQUEL CHRISTINI NOGUEIRA RODRIGUES

**OS BENEFÍCIOS PROPORCIONADOS PELO TRABALHO VOLUNTÁRIO
NO CONTEXTO RELIGIOSO**

Monografia apresentada, como requisito parcial para à obtenção do título de Bacharel, Curso de graduação em Administração, Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Maria de Fátima Bruno de Faria

**Rio de Janeiro - RJ
2019**

RAQUEL CHRISTINI NOGUEIRA RODRIGUES

**OS BENEFÍCIOS PROPORCIONADOS PELO TRABALHO VOLUNTÁRIO
NO CONTEXTO RELIGIOSO**

Monografia apresentada, como requisito parcial para à obtenção do título de Bacharel, Curso de graduação em Administração, Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Prof^a Dr^a Maria de Fátima Bruno de Faria / UFRJ.

Prof^a Ana Carolina Pimentel Duarte da Fonseca / UFRJ.

**Rio de Janeiro - RJ
2019**

AGRADECIMENTOS

À Deus em primeiro lugar, por me permitir vivenciar todos esses momentos, por me permitir sonhar e realizar cada detalhe, por me fazer chegar até o fim de mais um ciclo, mais uma etapa concluída. Sem o Seu amor e cuidado ao longo desses 5 anos seria quase uma missão impossível pra mim chegar até aqui.

Aos meus pais Noemi e Reginaldo, a vocês toda minha gratidão, essa conquista não é só minha, é nossa. Sou grata pois sempre me incentivaram e apoiaram durante todo esse ciclo, sendo minha maior base e sem medir esforços fizeram de tudo para me ver feliz e realizada.

Ao meu irmão José, minha irmã Zelinha e meu cunhado Roger, por sempre me abrigarem, me apoiarem e por estarem ao meu lado durante todo esse tempo, em especial agradeço a minha gêmea por ser minha maior referência e inspiração nessa conquista.

Aos meus primos-irmãos Bianka e Eliseu pela parceria infinita, pelo apoio de sempre, quando esse trio se junta as risadas são mais do que garantidas. Família por natureza, amigos por escolha, e que escolha!

Aos meus amigos por me mostrarem o real valor da amizade. Marina e Maíra que me acompanharam ao longo dessa trajetória no curso, meu muito obrigada por trilharem comigo essa maratona chamada graduação. Jéssica e Sabrina que que compartilham diariamente a vida comigo, sou grata, muito grata, pois alegria compartilhada com vocês será sempre alegria redobrada.

À todos que não desistiram de mim, apoiaram minhas escolhas, me incentivaram, me inspiraram, me ajudaram a prosseguir e que de alguma forma contribuíram para essa conquista, meu muito OBRIGADA!

“...o nosso chamado anda de mãos dadas com a nossa identidade, mas ela tem pouco a ver com nossas capacidades e habilidades, e tudo a ver com o que Deus vê quando nos enxerga.”

Zoe Lilly

RESUMO

Este estudo busca analisar e compreender os motivos que impulsionam o indivíduo a desempenhar atividades em trabalhos voluntários dentro de um contexto religioso, assim como os benefícios percebidos por eles que lhes são proporcionados ao longo da jornada de serviço voluntário. Identificar os fatores que impulsionam o indivíduo a prática da ação voluntária, baseado em valores imputados a ele ao longo do seu processo de formação, como a crença. Busca descrever as experiências vividas e relatar as dificuldades enfrentadas por cada um que se dispõe a realizar trabalhos voluntários, seja em que âmbito for. Práticas voluntárias promovidas dentro e fora das organizações, assim como atividades extras profissionais realizadas individualmente ou coletivamente, contribuindo para o crescimento pessoal, cultural, social, intelectual e profissional do indivíduo. Foi empregado método qualitativo a partir de entrevistas semiestruturadas com oito participantes, que exercem a prática do trabalho voluntário em um contexto religioso, com a finalidade de compreender as motivações que os levaram à realização de trabalho voluntário e qual os ganhos pretendidos nesta relação, assim como a relevância destes benefícios obtidos através do desenvolvimento das atividades propostas. Foram elaboradas cinco categorias e algumas subcategorias que discorriam sobre as motivações para a realização do trabalho voluntário, as atividades desempenhadas, os benefícios ganhos, os desafios encontrados e recomendações de incentivo a prática do trabalho voluntário. Dentro de um contexto religioso a principal motivação identificada foi a fé e a identificação com Deus, as principais atividades executadas são de assistência social, jurídica, médica e de atividades práticas como esportes, dança, alongamentos, fisioterapia, entre outros. Os benefícios destacados são a satisfação pessoal em servir, em poder cuidar de alguém necessitado, em poder gerar um sorriso de gratidão, e aprendizado tanto em questão profissional quanto na vida pessoal, no dia a dia. Muitos são os desafios, mais os principais são a falta de recursos, financeiro, material e humano. Contudo todos os entrevistados recomendam e incentivam a prática do trabalho voluntário como um meio de agregar valores a sua vida, ressaltam o aprendizado e os ganhos imateriais obtidos durante o desenvolvimento das atividades.

Palavras-chave: Voluntariado, Trabalho voluntário, Crença, Trabalho Religioso.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Motivações para a realização do trabalho voluntário.....	21
Quadro 2: Atividades desempenhadas na ação voluntária.....	22
Quadro 3: Benefícios ganhos com o trabalho voluntário.....	24
Quadro 4: Desafios na realização do trabalho voluntário.....	26
Quadro 5: Recomendações e incentivos acerca do trabalho voluntário.....	27

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
1.1 Problema de pesquisa.....	10
1.2 Objetivos.....	10
1.2.1 Objetivo Geral.....	10
1.2.2 Objetivos específicos.....	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	11
2.1 Trabalho voluntário.....	11
2.2 Responsabilidade Social Corporativa.....	12
2.3 Trabalho voluntário Corporativo.....	14
2.4 Motivações para a realização do trabalho voluntário e benefícios adquiridos.....	15
3 METODOLOGIA.....	17
3.1 Classificação da pesquisa e técnicas.....	17
3.2 Caracterização da Organização e participantes do estudo.....	17
3.3 Instrumentos de pesquisa.....	18
3.4 Procedimentos de coleta e análise de dados.....	18
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	20
4.1 Motivações para a realização do trabalho voluntário.....	20
4.2 Atividades desempenhadas na ação voluntária.....	21
4.3 Benefícios ganhos com o trabalho voluntário.....	23
4.4 Desafios na realização do trabalho voluntário.....	25
4.5 Recomendações e incentivos acerca do trabalho voluntário.....	27
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
REFERÊNCIAS.....	31
APÊNDICE A - Roteiro de entrevista.....	33
APÊNDICE B - Termo de consentimento livre e esclarecido.....	34

1 INTRODUÇÃO

O trabalho voluntário pode se caracterizar pelo desempenho de um indivíduo, que se dispõe para a realização de ações que condizem com seu espírito cívico e que lhe desperta interesse, sem buscar fins lucrativos, sem obter um vínculo empregatício, sem obrigações sociais como previdência, direitos e deveres dos cidadãos, segundo Salazar, Silva e Fantinel (2015).

Souza e Medeiros (2012) em seu estudo relatam que o início das ações voluntárias nas comunidades se deram por meio de entidades religiosas. Atividades comumente relacionadas à noção de caridade, que é fortemente estimulada por diversas religiões. Para eles, o trabalho voluntário pode ser descrito como uma ação espontânea do indivíduo, sem a pretensão de remuneração, motivado pelos mais diversos fatores e que colocam à disposição o seu tempo em prol de outros através das mais diversas atividades. Atividades estas, organizacionais, de bem estar, ajuda humanitária, áreas de interesse ou em quaisquer outros campos onde haja necessidade, em busca de melhorias na sociedade em que está inserido, a ação voluntária é se doar em prol de uma causa, desenvolvendo o dom da caridade e o dom do servir.

A ação voluntária parte do princípio da motivação que um indivíduo possui, ou seja, aquilo em que ele acredita que ele tem como premissa ou que é gerado nele ao longo do tempo, e que o leva a se disponibilizar a uma oportunidade de suprir tais necessidades.

Entender as motivações que impulsionam cada indivíduo, contribui para a construção da análise dos benefícios proporcionados pelo trabalho voluntário, assim como seus impactos em cada indivíduo. Salazar, Silva e Fantinel (2015), ao abordarem o conceito de trabalho, destaca que cada indivíduo, antes de exercer qualquer tipo de trabalho, ele é um indivíduo pertencente a um grupo social, e que passa por um processo de socialização, onde lhe são atribuídos valores e crenças que lhe servem de base.

Segundo Souza e Medeiros (2012), os indivíduos impulsionados a exercer o trabalho voluntário, não o fazem em troca de remuneração financeira, mas são impulsionados pelo bem ao próximo, pela empatia e solidariedade ao próximo, se dispõe a situações desafiadoras, e como consequência, o que ganham de retorno são agradecimentos, o sentimento de se sentir útil e ser valorizado, e contribuir para a sociedade.

Os ganhos sociais compreendidos pelo indivíduo, as múltiplas experiências vivenciadas e os conhecimentos adquiridos, são descritos por Salazar, Silva e Fantinel (2015) como os benefícios adquiridos pelo indivíduo, uma vez que eles não veem a ação voluntária

como um retorno financeiro, mas sim como um bem intangível, uma recompensa simbólica, uma satisfação pessoal. Dessa forma, este trabalho busca compreender e descrever os diversos tipos e motivações do trabalho voluntário em um contexto religioso, onde cada serviço prestado ultrapassa os limites da crença com o objetivo de suprir necessidades seja em que âmbito for. Para Selli, Garrafa e Junges (2008), a diversidade motivacional encontrada nos resultados define a compreensão de cada sujeito acerca dos benefícios identificados por eles.

Somente no ano de 2018, cerca de 7,2 milhões de pessoas praticaram uma ação voluntária segundo PNAD (IBGE, 2019). Destas, 79,9% das pessoas serviram desenvolvendo atividades em congregações religiosas, escolas, hospitais, sindicatos, condomínios.

O presente estudo teve como objetivo identificar as principais motivações e benefícios ganhos através do trabalho voluntário em contexto religioso. Schroeder e Schroeder (2004), afirmam que enquanto humanidade, somos rodeados por diversas instituições que buscam atingir um fim específico, somos uma sociedade constituída por organizações que nos movem em nosso cotidiano, tais organizações são partes fundamentais em nossa sociedade, entre elas contamos com hospitais, universidades, teatros, empresas e igrejas.

Enxergando as instituições religiosas como organizações corporativas na sociedade, a Responsabilidade social corporativa é também uma prática exercida por elas. Monteiro (2019) define a responsabilidade social corporativa como um meio de tratar questões que envolvem e aproximam organizações e sociedade. A responsabilidade social corporativa que cada vez mais ganha espaço por sua diversidade de atuação, inverte a ótica de deixar a empresa como foco central e passa a enxergar a assistência como uma prioridade, focando em atividades e filantropia.

Este trabalho procura identificar e conhecer as motivações e evidenciar os benefícios envolvidos na relação indivíduo e ação voluntária dentro do contexto religioso. As ações desempenhadas podem ser descritas como trabalho voluntário corporativo, que é considerado uma das possíveis ferramentas a serem utilizadas dentro do contexto de responsabilidade social corporativa. Atuando por exemplo para estimular os indivíduos e gerar valor (MONTEIRO, 2019). Com o objetivo de contribuir para futuros estudos acerca deste tema, seu propósito é observar como se dá esta interação no relacionamento dos indivíduos, assim como descrever as trocas exercidas nesse relacionamento, e a influência da religião na construção de valores sociais do indivíduo, uma vez que cada indivíduo passa por um processo de socialização onde ele é influenciado e formado, baseado em valores e crenças

(SALAZAR; SOUZA; FANTINEL 2015). Fornecendo uma análise sobre os benefícios ganhos por quem presta o serviço e por aqueles que recebem o serviço prestado.

Pensando nos valores e crenças atribuídos ao indivíduo ao longo de sua formação, e nas motivações que o levam ao exercício de uma ação voluntária, o presente trabalho irá discorrer no contexto religioso, traçando o relacionamento do indivíduo com suas crenças e os benefícios que podem ser proporcionados através da realização do trabalho voluntário.

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Em busca da melhor compreensão das motivações baseadas no contexto religioso, que levam um indivíduo a exercer o trabalho voluntário, e dos efeitos gerados pelo mesmo, este trabalho propõe-se a responder: Quais os benefícios proporcionados pelo trabalho voluntário no contexto religioso?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 OBJETIVO GERAL

Identificar e descrever os múltiplos benefícios que o trabalho voluntário no contexto religioso pode proporcionar a um indivíduo, e de que maneira os benefícios gerados se aplicam em sua rotina.

1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analisar as principais motivações que levam um indivíduo a exercer o voluntariado.
- Descrever a atuação do trabalho voluntário corporativo.
- Descrever a atuação do trabalho voluntário e seus benefícios dentro de um contexto religioso.
- Propor medidas que estimulem a motivação e a maior satisfação na execução do trabalho voluntário.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Para uma compreensão mais abrangente quanto aos benefícios proporcionados aos indivíduos engajados com o serviço voluntário, é necessário um mapeamento e análise das motivações que acompanham o indivíduo durante o processo de tomada de decisão e o que os levam a permanecer em determinada ação voluntária. Visto que cada indivíduo é único, suas motivações e percepções acerca dos benefícios apresentados e suas ações decorrentes das experiências vividas, ainda que em determinadas ações se apresentem no coletivo, tornam-se experiências únicas para cada indivíduo, gerando realizações internas e satisfação individual. As multiformas em que se apresentam o trabalho voluntário, sua concepção e adequação no contexto corporativo, as motivações de cada indivíduo e como cada um destes itens se apresenta dentro de um contexto religioso é o que será abordado neste capítulo.

2.1 O TRABALHO VOLUNTÁRIO

O trabalho voluntário é regulamentado pela Lei do Serviço Voluntário, lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998:

Art. 1^o Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa (BRASIL, 1998, p.2).

Conforme Ramos e Domingues (2016) os primeiros relatos acerca de serviço voluntário prestado no Brasil só se deram em 1543 por parte de um grupo de portugueses que acompanhavam Brás e Cuba, onde auxiliaram na inauguração de um dos primeiros Hospitais do Brasil, a Santa Casa de Santos, que também foi um dos primeiros a incentivar a ação voluntária no país.

Para Ramos e Domingues (2016), o voluntário é aquele indivíduo que se caracteriza por se colocar à disposição, oferecendo suas habilidades e trabalho em prol de outro indivíduo ou organização com natureza social. Ser voluntário está atrelado a conceitos como caridade, doação do próprio tempo em prol de outro, satisfação pessoal e nas tarefas propostas. É ter consciência sobre o servir, solidariedade e o dever cidadão. É ser disciplinado e seguir regras, ainda que seja denominada como uma ação espontânea. Ainda, funções administrativas como planejar, organizar, dirigir e controlar, funções básicas que norteiam a administração, dão

suporte para uma boa gestão de voluntariado, minimizando assim os riscos de evasão dos indivíduos que se dispuseram ao serviço voluntário.

O conceito de trabalho voluntário tem sido cada vez mais destacado e vem sendo incorporado cada vez mais dentro das organizações atrelado ao conceito de responsabilidade social corporativa que estudaremos a seguir.

2.2 RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

O termo Responsabilidade Social Corporativa, segundo Soares (2004) nas últimas décadas tem sido muito recorrente. Em meio aos constantes avanços e mudanças no âmbito empresarial, decorrentes das inovações tecnológicas e flexibilização nas relações entre as instituições, e para que se mantenha a competitividade organizacional juntamente com a sustentabilidade, as empresas têm sido desafiadas a novos parâmetros de competitividade, com padrões de alta qualidade, níveis de exigências e competências organizacionais que sejam relevantes e /ou requeridas pelas organizações.

Para Azevedo (2007) a expressão Responsabilidade Social Corporativa (RSC) surge a partir deste contexto, como uma alternativa buscando solucionar questões que abordam o envolvimento entre organização e sociedade, sendo abordado como um diferencial a comunidade externa. A noção de Responsabilidade Social Corporativa (RSC) traz para seus colaboradores um estímulo quanto a consciência social, promove estratégias organizacionais e fornecem meios de executar projetos que visam o desenvolvimento.

Ainda que seja recente a abordagem sobre Responsabilidade Social Corporativa (RSC), Monteiro (2019) descreve como o diálogo sobre o desempenho das empresas na sociedade. Como as organizações se apresentam e desempenham seu papel diante da sociedade. Ganhando força nos debates nos últimos 30 anos, o conceito de Responsabilidade Social Corporativa (RSC), segundo Monteiro (2019) não pode ser definido em um consenso. Mas sim um conjunto de fatores, devido a sua multidisciplinaridade, a visão da empresa como ponto central e ações sociais pontuais, passa para uma nova ótica, onde se foca na assistencialidade, se volta para ação e filantropia.

Monteiro (2019) aborda o trabalho voluntário corporativo como uma das ferramentas utilizadas dentro do programa de Responsabilidade Social Corporativa, gerando reconhecimento, valor e estimulando os funcionários dentro das organizações, fazendo com que eles se desenvolvam e gerem mudanças na sociedade. As atividades desempenhadas pelos colaboradores nos programas de voluntariado corporativo geram benefícios múltiplos, como impacto na comunidade local, melhora no desempenho dos colaboradores e também impactam nos resultados alcançados pela organização.

Segundo Soares (2004) nas últimas décadas a responsabilidade social corporativa tem sido muito recorrente. Em meio aos constantes avanços e mudanças no âmbito empresarial, decorrentes das inovações tecnológicas e flexibilização nas relações entre as instituições, e para que se mantenha a competitividade organizacional juntamente com a sustentabilidade, as empresas têm sido desafiadas a novos parâmetros de competitividade, com padrões de alta qualidade, níveis de exigências e competências organizacionais que sejam relevantes e /ou requeridas pelas organizações. A Responsabilidade Social Corporativa é caracterizada por Soares (2004) como uma proposta para se retomar as questões éticas que abrangem o ambiente interno organizacional e também questões que tratam o relacionamento com público externo. Focada em ações sociais que visem à melhoria da comunidade ao redor, investindo em parcerias com empresas do terceiro setor ou tradicionais ações filantrópicas, promovendo e incentivando programas de voluntariado empresarial e cuidado com o meio-ambiente.

O conceito de Responsabilidade Social Corporativa promove uma ideia não só de conceitos econômicos ou obrigações jurídicas a serem fielmente cumpridas, mas busca uma visão mais ética e social da organização. Sustentada pela pilar da sustentabilidade, surge como referencial à sociedade, servindo de base e orientação. Apresenta fatores positivos em favor da competitividade, a Responsabilidade Social Corporativa aponta benefícios econômicos mais expressivos e com maior retorno a longo a prazo e benefícios menos significativos em curto prazo (SOUZA, 2019).

A Responsabilidade Social Corporativa é caracterizada por Soares (2004) como uma proposta para se retomar as questões éticas que abrangem o ambiente interno organizacional e também questões que tratam o relacionamento com público externo. Focada em ações sociais que visem à melhoria da comunidade ao redor, investindo em parcerias com empresas do terceiro setor ou tradicionais ações filantrópicas, promovendo e incentivando programas de voluntariado empresarial e cuidado com o meio-ambiente.

2.3 TRABALHO VOLUNTÁRIO CORPORATIVO

O trabalho voluntário corporativo, como visto no tópico anterior, é planejado, incentivado e monitorado pelas organizações. Capacitando e treinando o indivíduo, tornando-o apto para exercer tarefas individuais e/ou coletivas que visam melhorias no relacionamento tanto no ambiente interno organizacional, quanto no ambiente externo, clientes, empresas parceiras e a sociedade em geral. O que o torna diferente do trabalho voluntário tradicional.

Azevedo (2007) aborda o conceito de voluntariado corporativo como ações trabalhadas em conjunto para apoiar e motivar os funcionários de uma organização a se envolverem com atividades na comunidade inserida. Apontando ainda o voluntariado corporativo como uma possível estratégia para promover a responsabilidade social corporativa. Além do fator tempo, as organizações também contam com habilidades específicas de seus funcionários, assim como talento, criatividade e até o esforço físico.

As organizações que se dispõem a promover o programa de voluntariado busca além de suprir as necessidades no âmbito social, motivar seus funcionários a descobrirem novas habilidades e os incentivam a novas perspectivas no ambiente organizacional. Azevedo (2007) destaca que para o melhor funcionamento destes programas, as organizações precisam estar cientes dos desafios e comprometidas com a causa. O nível de comprometimento, dedicação e preparo para a implantação desta nova estratégia dentro da organização, deve ser o máximo possível em busca de resultados positivos, pois a falta de preparo pode gerar resultados contrários ao esperado, trazendo a organização danos e prejuízos. O fator que viria para agregar valor, se for mal gerido e implementado, acarreta em danos graves à organização.

Sob a perspectiva de resultados positivos no programa de voluntariado corporativo, observam-se os múltiplos benefícios ganhos pela organização. Funcionários que se dedicam ao voluntariado corporativo acabam por descobrirem novos talentos e habilidades que não faziam parte de seu cotidiano além do estímulo e valorização da criatividade. Atividades realizadas no coletivo promovem trabalho em equipe, colaboração e respeito à diversidade. Treinando e formando funcionários com maior capacidade para tomada de decisões e mais satisfeitos em seu ambiente organizacional (AZEVEDO, 2007).

2.4 MOTIVAÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO E BENEFÍCIOS ADQUIRIDOS

Para Cavalcante (2013), em decorrência do contexto social precário que os sujeitos se inserem, rodeados por desigualdades e a precarização da forma de trabalho, organizações sociais têm se levantado como uma fórmula para reduzir e combater os danos causados pelo sucateamento na relação indivíduo e atividade, estimulando assim a motivação para novas atividades que o levem à realização e satisfação pessoal. A motivação que é gerada no indivíduo que acarreta na escolha do trabalho voluntário pode ser explicado segundo Cavalcante (2013) por um conjunto de fatores que cercam o indivíduo que pode ser conduzido por motivações religiosas, altruísmo, sentimento de dever, sensação de culpa, desejo em contribuir, entre outros. Estes fatores são alguns dos que exemplificam os mais relevantes no momento da tomada de decisão do indivíduo.

Buscando compreender como se dá a construção da relação do indivíduo com o serviço voluntário, Cavalcante (2013, p.164) destaca que “entender as motivações pode ajudar a perceber o que estes indivíduos buscam com a atividade e pode permitir, aos gestores de organizações voluntárias, o suprimento de tais necessidades.” Desta maneira, as organizações adquirem a oportunidade de conhecer os objetivos de cada indivíduo a partir de suas motivações, e buscam viabilizar os meios para que se atenda e satisfaça a intenção de cada um deles.

Entender as motivações que levam uma pessoa a se disponibilizar ao serviço voluntário, amplia a compreensão acerca dos benefícios proporcionados pelo mesmo. Cada indivíduo é único, portanto suas motivações e seu entendimento por benefícios podem ser particularmente formados a partir de fatores demográficos, disposicionais e/ou organizacionais a que o indivíduo está exposto, segundo um modelo específico para estudar a motivação voluntária, proposto por Picolli e Godoi (2009) em seu estudo.

O modelo considera que a decisão para voluntariar é afetada por características demográficas (idade, renda, educação, etc.), por três variáveis disposicionais (crenças e valores pessoais, personalidade pró-social e motivos particulares relacionados a voluntariado), bem como por uma variável organizacional (práticas e atributos organizacionais), além de pressões sociais que também podem influir na tomada de decisão (PICOLLI; GODOI, p. 4-5 - 2009).

Junto aos esforços para a redução de danos nas relações do indivíduo com as atividades exercidas, Tombi, Salm e Menegasso (2006) apontam que empresas estão em

busca de parcerias com organizações do terceiro setor para aprimorar e inovar em suas tarefas, visando o bem coletivo e bem estar social. Essa parceria visa buscar dentro das próprias empresas pessoas dispostas a se engajarem com a causa social, estimular em cada uma delas a mudança de pensamento quanto ao serviço voluntário, ocasionando em benefícios mútuos. Desta forma a empresa, os funcionários voluntários e a própria comunidade atendida pelo serviço prestado, são alcançados.

Segundo Selli, Garrafa e Junges (2008), os benefícios proporcionados pelo trabalho voluntário podem ser categorizados em três pólos: 1. Pólo individual; 2. Pólo dual; 3. Pólo coletivo. Seu estudo foi realizado com voluntários em serviços de saúde, porém seus resultados podem ser explorados em outras áreas, desde que sejam contextualizados.

Os Pólos analisados por Selli, Garrafa e Junges (2008) relatam os fatores de maior relevância quanto ao benefício e os pontos de vista de cada um dos voluntários. o primeiro pólo, 1. Pólo individual: aborda o indivíduo que presta o serviço como o maior beneficiário da ação, apontando aprendizado e superação de si mesmo como fatores relevantes. Já o segundo, 2. Pólo dual: são consideradas as duas partes como beneficiárias, tanto que doam, quanto quem recebe o serviço. A reciprocidade na relação, saber compartilhar, e trocar experiências são o fator de maior importância. e o terceiro pólo, 3. Pólo Coletivo: neste pólo, a conscientização acerca do trabalho voluntário como um bem maior, uma atividade prestada visando o bem do próximo no coletivo, a solidariedade prestada não apenas por motivações pessoais, mas pensando nos objetivos comuns.

3 METODOLOGIA

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA E TÉCNICAS

Na busca para alcançar os objetivos propostos de identificar e descrever os benefícios proporcionados ao indivíduo que se dispõe ao serviço voluntário, e gerar resultados que atendam ao problema de pesquisa apresentado neste estudo, foi realizada uma pesquisa descritiva, com a finalidade de estudar as características de um grupo específico, assim como um levantamento de sua opinião acerca de determinado assunto (GIL, 2002).

A pesquisa empírica é caracterizada como uma pesquisa qualitativa segundo Creswell (2007), pois busca compreender os significados para os sujeitos sobre determinado fenômeno. Creswell (2007) demonstra em seu estudo quatro tipos de coletas de dados comumente utilizados em pesquisas qualitativas. Os tipos básicos de procedimentos de coleta são observações, entrevistas, documentos e material de audiovisual. As técnicas adotadas para a construção deste estudo foram entrevistas estruturadas.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO E PARTICIPANTES DO ESTUDO

A pesquisa foi realizada com indivíduos que exercem o trabalho voluntário corporativo em um contexto religioso, visto que todas as organizações religiosas também são instituições e também desenvolvem e promovem a realização do trabalho voluntário. O público selecionado é composto por indivíduos que exercem a prática do voluntariado não apenas dentro das próprias instituições religiosas, mas também atividades desenvolvidas fora delas, estas atividades tem por objetivo atender à comunidade local onde se está inserida e/ou a sociedade em geral. O estudo contou com a participação de oito pessoas, seis sujeitos do gênero feminino e dois do gênero masculino, os participantes tinham idades entre 20-39 anos. Quatro dos participantes tinham ensino superior completo e quatro estavam cursando o ensino superior. Todos os participantes já exerceram ou ainda desempenhavam atividades em trabalho voluntário há pelo menos um ano, dentro de um contexto religioso. Os entrevistados contavam com experiências mínimas de um ano e dois meses até os mais experientes na execução desta prática com aproximadamente 19 anos desempenhando as mais diversas atividades voluntárias.

3.3 INSTRUMENTOS DE PESQUISA

Os dados que foram coletados por meio de um roteiro de entrevista semiestruturada, contendo perguntas abertas além de perguntas apenas para caracterizar os participantes do estudo sem objetivo de identificação. O roteiro tem por objetivo atender questionamentos tais como: quais as principais motivações para a realização do trabalho voluntário? O que você considera como benefício adquirido no exercício da atividade voluntária? Quais as dificuldades encontradas? E as questões demográficas foram para caracterizar o gênero dos entrevistados, idade, nível de escolaridade e ocupação profissional dos participantes do estudo, conforme apêndice A.

3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA E DE ANÁLISE DE DADOS

As entrevistas foram elaboradas e realizadas individualmente, com a finalidade de coletar experiências únicas vivenciadas por cada indivíduo, onde cada entrevistado pôde verbalizar as suas respostas diante das perguntas propostas no roteiro. As entrevistas foram coletadas também por meio de uma gravação, para fins de arquivo e posteriormente análise das respostas obtidas, todas autorizadas mediante um termo de consentimento assinado pelos entrevistados, conforme Apêndice B, permitindo a inclusão de suas respostas neste estudo.

Franco (2005) aponta a análise de conteúdo com a finalidade de extrair dos dados apresentando os resultados com seu verdadeiro sentido e seu significado. Este processo é dividido em algumas etapas, tais como pré-análise, que é focada na organização das informações, e as categorias, que foram criadas a posteriori, com a finalidade de classificar os elementos estudados.

Foram criadas categorias que discorrem sobre as motivações que levam um indivíduo à prática da ação voluntária, as atividades propostas e desempenhadas por cada indivíduo, os múltiplos benefícios observados e ganhos através do voluntariado dentro do contexto religioso, os desafios enfrentados diariamente por quem pratica o trabalho voluntário e as recomendações sobre futuras atividades a serem empenhadas assim como incentivo para continuidade do trabalho que está em andamento. As entrevistas foram realizadas com oito participantes que desempenham atividades voluntárias em contexto religioso.

De acordo com Zanelli (2002) quando as respostas não trazem mais novidades em relação ao propósito do estudo, não há necessidade de se realizar mais entrevistas seguindo o critério de exaustão. Assim, no momento em que as entrevistas realizadas passaram a não apresentar mais respostas que se diferenciavam das demais e pudessem ser acrescentadas no presente estudo, foi encerrada a realização das entrevistas, respeitando o critério de exaustão.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Salazar, Souza e Fantinel (2015) abordam os valores e crenças como alguns dos fatores de influência na formação de indivíduos. Mediante as entrevistas realizadas, foram encontrados e destacados alguns destes conceitos e valores que lhe foram atribuídos e aprimorados durante o período em que o trabalho voluntário foi ou é exercido. A crença religiosa, valores como empatia, a realização pessoal são alguns dos exemplos encontrados.

Este capítulo discorrerá sobre os resultados apresentados a partir das entrevistas realizadas. Os resultados apresentados abordam cinco categorias e para algumas, foram criadas subcategorias que retratavam as respostas aos objetivos do estudo, as categorias e suas respectivas subcategorias foram definidas a posteriori, a partir da análise de conteúdo realizada nas entrevistas, contando com exemplos verbalizados dos entrevistados. Foram criadas cinco categorias para melhor identificar a vivência, os ganhos obtidos, assim como os desafios pelos quais os indivíduos passam na execução das atividades no trabalho voluntário dentro de um contexto religioso e estímulo gerado pelas ações desenvolvidas. As categorias definidas são: 1. Motivações para a realização do trabalho voluntário; 2. Atividades desempenhadas na ação voluntária; 3. Benefícios ganhos com a prática do trabalho voluntário; 4. Desafios na realização do trabalho voluntário e 5. Recomendações e incentivos acerca do trabalho voluntário. Com suas respectivas subcategorias.

4.1 MOTIVAÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO

Nesta categoria pode-se observar as motivações que levaram cada indivíduo a se disponibilizar a prática da ação voluntária dentro de um contexto religioso. As motivações aqui expostas em sua maioria foram baseadas em dois pilares fundamentais no processo de socialização dos indivíduos ainda no seu processo de formação, segundo Salazar, Souza e Fantinel (2015), os valores e a crença. A crença, ou seja aquilo em que o indivíduo acredita e se norteia, é destacada neste estudo por sua base na fé em Jesus Cristo. As motivações transitam entre o sentimento de ser parecido com Jesus, e ter atitudes semelhantes às dele, ter as características dele em poder cuidar e amar essas pessoas. E percorre até o valor da empatia, de poder se colocar no lugar do outro, ajudar, poder se sentir útil ao próximo. Poder enxergar as necessidades das pessoas e saber que de alguma forma podem ajudar com os recursos que tem nas mãos.

Quadro 1 – Motivações para a realização do trabalho voluntário

CATEGORIA 1 – MOTIVAÇÃO PARA A REALIZAÇÃO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO
Definição: inclui respostas referentes aos fatores que levam o indivíduo a prática do trabalho voluntário
SUBCATEGORIA 1.1 A fé e a identificação com Deus
Definição: motivo baseado na influência da crença religiosa.
EXEMPLOS DE FALA
"o que me levou a realizar trabalho voluntário é o meu amor a Deus."
"há uma chama muito grande dentro de nós que nos impulsiona a compartilhar daquilo que temos recebido."
"a fé em Jesus Cristo me faz acreditar que eu posso ser uma pessoa parecida com ele."
"cuidar de outras pessoas amar como ele amou sem cobrar nada em troca."
"O que me levou a realizar esse trabalho voluntário, foi o amor que eu tenho por Deus."
"eu notei que as pessoas precisavam de mais, mais do que só comida, mas do que só assistência a galera estava meio perdida e como eu sou evangélica eu notei que o que elas precisavam era de Deus."
SUBCATEGORIA 1.2 Empatia
Definição: poder se colocar no lugar do outro, e enxergar como o outro enxerga a realidade a sua volta.
EXEMPLOS DE FALA
" eu notei que as pessoas precisavam demais, mais do que só comida."
"a vontade de sempre poder tá ajudando o próximo com o que eu tinha."
"cuidar de outras pessoas amar como ele amou sem cobrar nada em troca."
"eu vi a necessidade que as pessoas tinham, tipo além da minha esfera de convívio ."

4.2 ATIVIDADES DESEMPENHADAS NA AÇÃO VOLUNTÁRIA

Os primeiros relatos de atividades voluntárias, segundo Ramos e Domingues (2016), foi em 1543, quando se inaugurava na capitania de São Vicente um hospital. As atividades voluntárias se caracterizam através da doação do tempo e habilidades pessoais, em prol de uma necessidade identificada em algum indivíduo ou local. Para Ramos e Domingues (2016) os indivíduos que desempenham atividades voluntárias tem o dom de servir, de serem empáticos e solidários. As atividades desenvolvidas em um trabalho voluntário podem percorrer diversas áreas, como atividades físicas, suprir uma deficiência intelectual e assistências sociais, por exemplo.

As atividades desempenhadas pelos indivíduos entrevistados são em sua grande maioria atividades desenvolvidas em ações sociais, por vezes são desenvolvidas e promovidas dentro das próprias instituições religiosas, que também podem ser caracterizadas como organizações corporativas, visto que são instituições que fazem parte do nosso cotidiano e constituem também nossa sociedade, conforme Schroeder e Schroeder (2004), e tais atividades desempenhadas como trabalho voluntário corporativo, passam a ser vistas parte integrante das questões de Responsabilidade social corporativa. Outras vezes são ações sociais estimuladas pelas instituições religiosas e são voltadas e desempenhadas prestando algum tipo de auxílio e suporte para um grupo ou uma comunidade específica.

Atividades físicas que contam com atendimentos e alongamentos a terceira idade, promovendo saúde e bem estar. Aulas de educação artística para crianças, estimulando e desenvolvendo atividades com música, dança, teatro, etc. Atividades de ensino que contam com educação e prática esportiva. E atividades de assistência social, médica e psicológica, com cadastros e entregas de cestas básicas com alimentos que muitas das vezes são a única fonte de obter sustento para suas famílias, cortes de cabelo, atividades recreativas para crianças, trabalhos manuais, atendimentos médicos básicos e primários, atendimentos odontológicos, atendimentos de psicologia, atendimentos jurídicos entre outras.

Quadro 2 – Categoria 2 Atividades desempenhadas na ação voluntária

CATEGORIA 2 – ATIVIDADES DESEMPENHADAS NA AÇÃO VOLUNTÁRIA
Definição: inclui respostas referentes às atividades que o indivíduo exerce no trabalho voluntário.
SUBCATEGORIA 1.1 Atividades Físicas
Definição: relato das atividades físicas praticadas pelos voluntários.
EXEMPLOS DE FALA
"aula de jiu-jitsu no projeto social na minha igreja."
"o trabalho realizado ali são exercícios, alongamentos, dinâmicas em grupo."
"trabalho com crianças, que a gente faz brincadeiras, a gente dá lanche."
"Eu comecei o trabalho religioso através da música, tocando teclado na igreja e depois Deus chamou as nações, a ir a outras nações para falar do amor dele."
SUBCATEGORIA 1.1 Atividades de ensino
Definição: relato das atividades de ensino realizadas pelos voluntários.
EXEMPLOS DE FALA
"eu realizo exercícios com as senhoras que eu atendo."
"dou aula na Escola dominical para as crianças e dou aula no projeto social de dança."
SUBCATEGORIA 1.1 Assistências, médicas e psicológicas

Definição: relato das atividades voltadas a assistência social e saúde.
EXEMPLOS DE FALA
"eu realizo atividades de assistência social, atividades de cunho religioso e alguns serviços sociais na área de mídia."
"no trabalho voluntário a gente faz quentinha e leva pro morador de rua."
"no Sertão do Piauí a gente levou assistência médica, odontológica."
"atividades de corte de cabelo, curativo, exames de glicose e pressão arterial, emissão de documentos, apoio jurídico e psicológico e encaminhamento a clinicas de tratamento de dependentes de drogas e moradores de rua. Além de possibilidade de banho, troca de roupa e refeições."

4.3 BENEFÍCIOS GANHOS COM A PRÁTICA DO TRABALHO VOLUNTÁRIO

Selli, Garrafa e Junges (2008), abordam três polos distintos acerca de benefícios. Os polos tratam dos benefícios em âmbito individual, onde o indivíduo que executa a ação voluntária é único beneficiário, o dual, onde ambas as partes são favorecidas, e existe uma troca entre quem pratica a atividade voluntária e quem recebe a assistência prestada ou no âmbito coletivo, onde a prática do trabalho voluntário é vista como um bem maior, a ação prestada no coletivo visando o bem no coletivo.

Nesta categoria observa-se o conceito do polo individual abordado por Selli, Garrafa e Junges (2008), as respostas encontradas nesta categoria descrevem o conceito individual que cada indivíduo possui acerca de benefícios proporcionados a eles enquanto desempenham suas atividades durante o trabalho voluntário religioso. Os benefícios foram destacados em duas partes, como satisfação pessoal e benefícios pessoais. Em satisfação pessoal, é relatada a sensação de dever cumprido, de se sentir bem e realizado quanto às atividades desempenhadas. Como destacado por um dos entrevistados, um sorriso e um abraço que expressam toda a gratidão pela atenção e a disponibilidade oferecida, não há nada que possa pagar ou se comparar a essa retribuição. Os ganhos observados e mais considerados pelos entrevistados são os ganhos emocionais, os ganhos imateriais, que não se podem remunerar.

Os benefícios encontrados no trabalho voluntário vão além dos básicos e geralmente mencionado quando se aborda o tema, a satisfação pessoal, a gratificação emocional, vai além, existem ganhos profissionais também. Foram identificados ganhos pessoais, como a influência nas profissões e no mercado de trabalho que são destacadas nesse estudo como um benefício, onde estimula a ser um profissional melhor, realizado na sua escolha e motivado.

Traz aprendizado pois reafirma valores como humildade, empatia, amor, respeito ao próximo. Como no relato de um dos entrevistados, o trabalho voluntário ensina a ter mais disciplina, e a disciplina é um bem geral, aplicado na vida pessoal de cada indivíduo ou no coletivo onde se está inserido. Outros destaques são a influência gerada na escolha da profissão, e no aperfeiçoamento da mesma. Passa-se a enxergar a sociedade com uma ótica diferente e a vida passa a ter um sentido diferente.

Quadro 3 – Benefícios ganhos com a prática do trabalho voluntário

CATEGORIA 3 – BENEFÍCIOS GANHOS COM A PRÁTICA DO TRABALHO VOLUNTÁRIO
Definição: inclui respostas referentes aos ganhos obtidos na realização do trabalho voluntário.
SUBCATEGORIA 1.1 Satisfação Pessoal
Definição: ganhos baseados no sentimento de se sentir realizado em determinada tarefa, sensação de êxito.
EXEMPLOS DE FALA
"os sorrisos, os abraços e a nossa alegria própria de ver a mudança de cada face do antes e após nosso serviço prestado."
"satisfação pessoal, me sinto uma pessoa melhor, me dá prazer."
"pra mim seriam muito a satisfação assim, pessoal, eu estou fazendo o mundo um lugar melhor."
"você ajudando as pessoas você esquece seus problemas, vê uma realidade diferente, totalmente diferente da sua."
"É muito gratificante também de certa forma você poder colaborar com o próximo."
"alívio do quesito moral e ético de que eu estou realizando o exercício de ser uma pessoa melhor."
SUBCATEGORIA 1.2 Aprendizado
Definição: ganhos obtidos através lições e ensinamentos
EXEMPLOS DE FALA
"“influenciou diretamente na minha escolha profissional, porque eu sou assistente social e professora de dança, então eu acho que influenciou muito na escolha da minha carreira."
"me ajuda a ver o mundo de uma forma diferente."
"ensina a ser humilde, ensina a amar, então esses benefícios, isso pra mim é considerado benefício."
"te traz muitos ensinamentos, te faz amadurecer, e até mesmo te prepara pro mercado de trabalho."
"você aprende a ter uma certa disciplina, você aprende a ouvir os outros."
" aprender a agradecer o pouco que eu tenho."
"permite que eu agregue mais conhecimento, mais experiência na minha profissão, na minha área."

4.4 DESAFIOS NA REALIZAÇÃO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO

Os maiores obstáculos encontrados e destacados por aqueles que praticam atividades em trabalhos voluntários seja em um contexto religioso ou não, é falta de recursos. Recursos financeiros, materiais e até humano. A escassez no recurso financeiro é um dos fatores mais abordado como maior desafio a se enfrentar, pois a falta do mesmo dificulta e muito a execução com perfeição de muitas atividades. A ausência dos recursos financeiro faz com que os processos se desenvolvam de forma mais lenta, em alguns casos inviabilizando a execução das atividades voluntárias, uma vez que o recurso financeiro é essencial para que as atividades tenham continuidade. Para isto, é necessário que tenham condições adequadas para a execução das atividades, para dar suporte de materiais aqueles que exercem o trabalho voluntário através de atendimentos médicos e atendimentos odontológicos. A falta do recurso financeiro muitas vezes inviabiliza a distribuição de alimentos, seja através de cestas básicas ou através de pratos de comida a pessoas em situação de rua. Além do fator financeiro, os voluntários precisam lidar também com o pouco recurso humano que se tem disponível para exercer o voluntariado. Uma das questões destacadas por um dos entrevistados é a necessidade de se ter mais voluntários, visto que existe uma necessidade muito grande de auxílio e trabalho e poucas pessoas dispostas a doarem seu tempo e habilidades para a prática de atividades voluntárias.

A motivação contínua é um fator determinante para se manter o trabalho voluntário em pleno desenvolvimento. Ter persistência para não desanimar ao longo do caminho, pois muitas vezes é um trabalho desgastante, não valorizado e em alguns casos até criticado. É um desafio também aprender e saber lidar com a realidade de vida de cada pessoa assistida, em muitos projetos realizados em comunidade carentes, cada indivíduo assistido tem uma história a ser respeitada e aqueles que prestam o serviço voluntário precisam aprender a lidar e respeitar cada uma dessas histórias, preservando a identidade de cada um. É necessário que o quantitativo de voluntários cresça e permaneça, pois com a correria do dia a dia poucos se disponibilizam para o trabalho voluntário, uma vez que é necessário se investir tempo de serviço, doar seu tempo em prol de outros, sem um retorno financeiro, sem recompensas monetárias, apenas recompensas pessoal.

Souza e Medeiros (2012) também debatem sobre os desafios enfrentados no desenvolvimento das atividades voluntárias, uma vez que vivemos baseados em uma economia capitalista, como se doar em prol de uma causa sem retorno financeiro? Como prestar um serviço a alguém sem receber algo em troca monetariamente? Sob esta observação

analisar os benefícios obtidos sem retorno monetário pode tornar-se algo contraditório. Contudo, eles enfatizam a necessidade de uma grande capacidade de percepção para tratar o tema do voluntariado corporativo, que vem sendo cada vez mais estimulado dentro das instituições.

Quadro 4 – Desafios na realização do trabalho voluntário

CATEGORIA 4 – DESAFIOS NA REALIZAÇÃO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO
Definição: inclui respostas referentes aos obstáculos encontrados pelo indivíduo que exerce o trabalho voluntário.
SUBCATEGORIA 1.1 Falta de recursos
Definição: ausência de recursos humanos, financeiros e materiais para o pleno desenvolvimento das atividades.
EXEMPLOS DE FALA
"a questão do espaço físico onde ele é realizado hoje."
"acho que seria o financeiro, porque no exemplo do projeto Momento de Deus para missões, mesmo a gente se hospedando em CIEP, é dispendioso, por conta alimentação, enfim, como você vai, vai voltar, etc.."
"a questão é recursos financeiros, pra poder ajudar os projetos sociais."
"acho que o mais difícil e encontrar investidores sabe, a parte monetária é muito difícil de arrecadar."
"a gente tem muito serviço, a gente precisa de voluntários qualificados e também de dinheiro pra gente poder fazer comida, pra poder comprar material pros voluntários poder usar. "
"é muito trabalho pra poucas pessoas."
" é difícil você hoje encontrar alguém que oferte o seu tempo e capacidade para ajudar outras pessoas, ainda mais se for de forma gratuita."
SUBCATEGORIA 1.2 Continuidade nos projetos
Definição: fatores que impulsionam os indivíduos a se manterem ativos no desempenho de atividades voluntárias.
EXEMPLOS DE FALA
"você tem que ter persistência, porque ao longo da caminhada você vai querer desistir."
"É cansativo, desgastante, as vezes sobrecarrega."
"é as pessoas entenderem que é por graça, é por amor pelo que se está fazendo e não adianta querer esperar as coisas em troca."
SUBCATEGORIA 1.3 Pessoais
Definição: fatores relevantes individualmente para os indivíduos.
EXEMPLOS DE FALA
"desafios de eu estar me reciclando."
"aprender a lidar com a personalidade de cada um, com a história de cada um."

4.5 RECOMENDAÇÕES E INCENTIVOS ACERCA DO TRABALHO VOLUNTÁRIO

Pode-se observar uma unanimidade nesta categoria, onde todos os indivíduos entrevistados recomendam a prática de atividades voluntárias, tanto em contexto religioso ou não.

Destacando as experiências vividas como a maior recompensa, as trocas obtidas, o relacionamento criado e estimulado entre as pessoas, ser exemplo pra essas pessoas, levar amor e cuidado para as pessoas que precisam. Ganhos obtidos não apenas na questão da realização e satisfação pessoal, mas também no quesito profissional. Aqueles que têm o hábito da ação voluntária relatam que as atividades desempenhadas por eles os ajudam a se desenvolver como pessoa e também aperfeiçoam seus conhecimentos específicos e profissionais, traz a eles ensinamentos, disciplina e amadurecimento.

A seguir no Quadro 5 são descritas as orientações acerca do trabalho voluntário e seus benefícios e recomendações de incentivo para a prática do trabalho voluntário.

Quadro 5 – Recomendações e incentivos acerca do trabalho voluntário

CATEGORIA 5 – RECOMENDAÇÕES E INCENTIVOS ACERCA DO TRABALHO VOLUNTÁRIO
Definição: inclui respostas baseadas em orientações, para aqueles que ainda não exercem trabalho voluntário. São experiências vividas pelos indivíduos e se os mesmos incentivariam outras pessoas para a realização do trabalho voluntário ou não.
EXEMPLOS DE FALA
"temos que parar de pensar só em nós mesmos, temos sido muito egoístas, quando pensamos nos outras e em suas dificuldades, vemos o quão pequenas tem sido as nossas adversidades e vemos que podemos ajudar outras pessoas com aquilo que achávamos pouco para nós mesmos."
"Se a pessoa acreditar no que ela está fazendo. Porque se a pessoa acredita que isso é importante pra vida dela, se isso traz algum sentido pra vida dela eu recomendaria, mas se for esperando pedrinha na coroa, acho que não vale a pena, porque aí o coração está voltado pra receber alguma coisa em troca mesmo que seja não seja materialmente na terra. "
"sinceramente é uma coisa a qual eu poderia fazer 24 horas por dia."
"ajuda no desenvolvimento da pessoa, como pessoa você se desenvolve, é doando que a gente recebe né, então eu recomendaria sim que outras pessoas tivessem algo pra doar pra outras pessoas, sem pedir nada troca."

"Com certeza eu recomendaria o trabalho voluntario, religioso ou não. Sabe porque a gente aprende a olhar nossa vida e as pessoas ao nosso redor de forma diferente mas empática, mais amorosa, com mais compaixão das pessoas."

"sim com certeza, eu recomendaria porque além de você estar ganhando experiência prática, ainda mais na área que você atua, conhecimento, você também de certa forma pode estar sendo usado para abençoar a vida de pessoas que financeiramente não tem condição."

"é uma maneira de você estabelecer o relacionamento com as pessoas, praticar e exercer o amor de Deus com a vida delas, ser o exemplo do amor de Deus com a vida dessas pessoas, e também realizar o exercício de ser uma pessoa melhor."

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Selli, Garrafa e Junges (2008), apontam três polos de benefícios que podem ser proporcionados aos indivíduos, o pólo individual, o pólo dual e o pólo coletivo. Com base nestes três pólos, o presente estudo aborda os benefícios proporcionados a cada indivíduo que se propõe a executar atividades em ações voluntárias em um contexto religioso, de acordo com os resultados obtidos todos os pólos apresentados, foram destacadas e expressados pelos entrevistados.

Dos muitos benefícios destacados, no pólo individual os entrevistados relatam a realização pessoal, a satisfação pessoal em realizar a atividade voluntária, agregar valores a si mesmos, aprender e se reciclar profissionalmente e como pessoa, até a influência direta ou indiretamente na carreira profissional. São destaques que colocam o indivíduo praticante da ação voluntária como o maior beneficiário da ação desenvolvida.

No pólo dual, alguns dos entrevistados destacam a troca de experiências entre as partes envolvidas, como um dos grandes benefícios para aqueles que praticam e desempenham atividades voluntárias tanto quanto aqueles que estão sendo assistidos pelo trabalho voluntário recebem mutuamente. Criam-se vínculos, relacionamentos se estabelecem e geram ações mais produtivas.

A perspectiva do pólo coletivo sobre os resultados encontrados neste estudo, é o que mais se destaca. Em todas as respostas o agir em prol do bem maior é sempre ressaltado. Ancorados sempre por suas crenças, embutidas em nós como seres humanos ainda no nosso processo de formação, a fé em Jesus Cristo, e se tornar semelhante a ele, poder agir como ele, poder cuidar e atender ao próximo, são os fatores de maior relevância para os indivíduos entrevistados. O sentimento de poder realizar algo para alguém necessitado, seja em âmbito religioso ou não, é o fator principal ressaltado no estudo. Os entrevistados buscam sempre um bem maior, além da sua zona de conforto, além da realidade que o cerca, além das questões sociais em que está inserido, o sentimento de poder agir com humildade e empatia pelo próximo.

O tema de Responsabilidade Social Corporativa tem se tornado cada vez mais frequente dentro e fora das organizações e tem sido cada vez mais disseminado entre as pessoas. E as instituições religiosas não estão isentas deste novo termo. Instituições das mais diversas áreas, sejam religiosas ou atuantes no mercado tanto em pequeno ou grande porte, encontram-se em busca de programas que estimulem cada vez mais a participação das pessoas em projetos sociais. Em alguns casos elaborados pelas próprias instituições, outros oferecidos

por organizações de fora, e que são voltados à sociedade como um todo e a comunidade em que se está inserida.

As instituições religiosas sejam elas quais forem sempre abordaram este assunto baseados em suas crenças e valores, ainda que se apresentem com nomes diferentes, elas sempre tiveram os mesmos objetivos. Eventos de caridade, projetos de ações sociais, distribuição de alimentos, atendimentos médicos gratuitos a população, cuidados e curativos a pessoas em situação de rua, reforço escolar, atividades de artes como dança, teatro, canto, instrumentos, artesanato, esportes, atividades físicas, entre outros. Todos voltados a atender as necessidades básicas do ser humano, tanto em âmbito social, cultural ou intelectual. Onde as pessoas assistidas por esses serviços são impedidas de alguma forma de se terem acesso ou são incapacitados financeiramente.

Enxergando as instituições religiosas como organizações corporativas que são, este estudo busca apresentar as motivações e os benefícios destacados e observados pelos participantes do estudo enquanto se dispunha a desempenhar atividades em trabalhos voluntários em um contexto religioso. Baseados na crença que lhes fora atribuída ao longo de seu processo de formação, e como os benefícios ganhos contribuíram para o desenvolvimento pessoal de cada um e sua melhora na produtividade profissional.

Como limitações do estudo destaca-se o fato do número reduzido de entrevistas e o trabalho voluntário ser restrito ao contexto religioso. Portanto sugerem-se estudos que descrevam mais detalhadamente como se desenvolve a relação entre trabalho voluntário e o contexto religioso e como as ações decorrentes desta interação afetam na produtividade social.

REFERÊNCIAS

- AZEVEDO, D. **Voluntariado Corporativo - Motivações para o trabalho voluntário**. XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, ed. Especial, dez.2007, Florianópolis, Santa Catarina
- BRASIL. Decreto-lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 19 fev. 1998, p.2.
- CAVALCANTE, C. E. Motivação no trabalho voluntário: Delineamento de estudos no Brasil. **Revista Estudos do CEPE**, Santa Cruz do Sul, n.38, p. 161-182, jul/dez. 2013
- CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2.ed. Porto Alegre: Artmed, 2007
- FRANCO, M, L, P, B. A organização da análise. In: FRANCO, M, L, P, B. **Análise de Conteúdo**. 2ª ed, Brasília, Liber Livro editora, 2015, cap. 5, p. 47-55
- FRANCO, M, L, P, B. As categorias de análise. In: FRANCO, M, L, P, B. **Análise de Conteúdo**. 2ª ed, Brasília, Liber Livro editora, 2015, cap. 6, p. 57-66
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**, 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002
- MONTEIRO, N.A, **Voluntariado Corporativo sensemarketing e sensebreaking: Um estudo a partir da visão dos participantes**. Dissertação (Mestrado em administração de empresas). Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de empresas de São Paulo, São Paulo, 2019.
- PICOLLI, P.; GODOI, C. K. **Motivação para o trabalho voluntário contínuo: um estudo etnográfico do Núcleo Espírita Nosso Lar**, 2009. In: II Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, Curitiba, 2009.
- RAMOS, S. P.; DOMINGUES, M. J.C. Gestão do voluntariado: um panorama dos estudos realizados no Brasil. **Revista FOCO**, v.9, n.1, jan/jul. 2016.
- SALAZAR, K. A; SILVA, A. R. L; FANTINEL, L. D. As relações simbólicas e a motivação no trabalho voluntário. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, vol.16, n.3, mai/jun. 2015.
- SELLI, L.; GARRAFA, V.; JUNGES, J. R. Beneficiários do trabalho voluntário: uma leitura a partir da bioética, **Revista Saúde Pública**, v.42, n.6, p.1085-1089, 2008.
- SCHROEDER, J. T; SCHROEDER, I. Responsabilidade social corporativa: Limites e possibilidades. **RAE – eletrônica** – v.3, n. 1, art. 1, jan/jun. 2004.

SOARES, G. Responsabilidade Social Corporativa: por uma boa causa!? **RAE – eletrônica** – v. 3, n. 2, art. 23, jul/dez. 2004.

SOUZA, W. Estratégias de Responsabilidade Social Corporativa e a Confiança Percebida. **Gestão e Conexões – Management e Connections Journal**, Vitória (ES), v.8, n.1, p. 43-63, Jan/abr. 2019

SOUZA, W. J; MEDEIROS, J. P; Trabalho voluntário: motivos para sua realização. **Revista de Ciências da Administração**, v.14, n.33, p.93-112, ago/2012

TOMBI, W. C.; SALM, J. F.; MENEGASSO, M. E. Responsabilidade Social, Voluntariado e Comunidade: Estratégias convergentes para um ambiente de co-produção do bem público. **Organizações & Sociedade**. Salvador, v.13, n.37, abr/jun. 2006.

ZANELLI, J. Pesquisa qualitativa em estudos de gestão de pessoas. **Estudos de Psicologia** 2002, 7 (número especial), 79-88.

APÊNDICE A - Roteiro de entrevistas

A presente pesquisa faz parte da Monografia de final de Curso de Administração que realizo na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e tem como objetivo identificar a opinião sobre os benefícios proporcionados ao indivíduo que exerce o trabalho voluntário em um contexto religioso.

Sua contribuição para este estudo é de fundamental importância, visto que somente você que exerce esta prática, poderá descrever com propriedade os benefícios e desafios encontrados na realização do trabalho voluntário.

Sua identidade será mantida em sigilo no decorrer do estudo, tendo a certeza de que estará eticamente resguardada quando a sua identificação.

Para facilitar a análise das respostas, gostaria de gravar em áudio a entrevista. Você me autoriza a realizar a gravação?

1. Há quanto tempo você realiza trabalho voluntário?
2. O que levou você a realizar trabalho voluntário religioso?
3. Quais as atividades que você realiza em seu trabalho voluntário?
4. Quais os benefícios proporcionados a você pelo trabalho voluntário?
5. Quais os desafios encontrados para a realização do trabalho voluntário?
6. Você recomendaria a realização do trabalho voluntário religioso para outras pessoas?
Por que?

Para finalizar, peço para responder alguns dados apenas para caracterizar os participantes do estudo, sem identificá-los individualmente.

- Qual sua idade?
- Qual o seu nível de escolaridade?
- Qual a sua ocupação profissional?

Muito grata pela participação!

APÊNDICE B - Termo de consentimento livre e esclarecido



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS - FAAC

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu..... ,

abaixo assinado (a), autorizo Raquel Christini Nogueira Rodrigues, estudante do curso de Graduação em Administração, da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, da Universidade Federal do Rio de Janeiro, a utilizar as informações por mim prestadas, para a elaboração de seu Trabalho de Conclusão de Curso, que tem como título: **Os benefícios proporcionados pelo trabalho voluntário no contexto religioso** e está sendo orientado pela Professora Doutora Maria de Fátima Bruno de Faria.

Rio de Janeiro, de de 2019