



## SENTIDOS DO TRABALHO DOS VOLUNTÁRIOS DE UMA ASSOCIAÇÃO INTERNACIONAL

### MEANINGS OF WORK OF THE VOLUNTEERS OF AN INTERNATIONAL ASSOCIATION

*Francisco Wedney Sousa Vieira Pinto* <sup>(1)</sup>

*Tereza Cristina Batista de Lima* <sup>(2)</sup>

*Luis Eduardo Brandão Paiva* <sup>(3)</sup>

*Serafim Firmo de Souza Ferraz* <sup>(4)</sup>

*Rafaela de Almeida Araújo* <sup>(5)</sup>

*Universidade Federal do Ceará/UFC, Fortaleza, Ceará*

#### RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo investigar o sentido do trabalho na visão dos voluntários de uma associação internacional, seguindo a base teórica-metodológica de Morin (2001) e Oliveira et al. (2004), considerando as três dimensões do sentido do trabalho: individual, organizacional e social. Trata-se de uma pesquisa descritiva, de natureza qualitativa, em que, por meio do método snowball (Bola de neve), foram obtidas entrevistas com onze voluntários que realizam trabalhos administrativos e/ou operacionais em uma associação internacional. O método de análise de conteúdo foi adotado para o tratamento dos dados, de acordo com Bardin (2011). Diante disso, os resultados evidenciaram a presença de sentido na dimensão individual, no qual o desenvolvimento obteve maior representatividade, pois todos afirmaram que a organização fornece oportunidades de desenvolvimento e crescimento pessoal e profissional; e na dimensão organizacional com destaque para a organização do trabalho e as relações interpessoais. Na dimensão social houve incompatibilidade entre as ações voluntárias e a visão da sociedade, tornando o trabalho sem sentido, visto que, pelas percepções dos voluntários, a sociedade não valoriza e nem considera útil o trabalho deles, destacando-se a presença de uma visão preconceituosa por parte da mesma em relação a essa prática, no que tange a ausência do aspecto financeiro. Em suma, há um ambiente externo favorável às relações interpessoais, percebido como oportunidade para uma mudança positiva futura no aspecto social como um todo.

**Palavras-Chave:** Sentido do trabalho; dimensões do sentido do trabalho; trabalho voluntário.

#### ABSTRACT

This research aims to investigate the meaning of work in the vision of the volunteers of an international association, following the theoretical-methodological basis of Morin (2001) and Oliveira et al. (2004), considering the three dimensions of the meaning of work: individual, organizational and social. This is a descriptive research of a qualitative nature, in which, through the snowball method, interviews were obtained from eleven volunteers who perform administrative and/or operational work at an international association. The content analysis method was adopted for the treatment of the data, according to Bardin (2011). Therefore, the results showed the presence of meaning in the individual dimension, in which development was more representative, because all affirmed that the organization provides opportunities for development and personal and professional growth; and in the organizational dimension with emphasis on work organization and interpersonal relationships. In the social dimension there was incompatibility between voluntary actions and the vision of society, making work meaningless, since, through the volunteers' perceptions, society does not value or consider their work useful, highlighting the presence of

certain prejudice from the society regarding this practice when it comes to the absence of the financial aspect. In short, there is an external environment conducive to interpersonal relations, perceived as an opportunity for future positive change in the social aspect.

**Keywords:** Meaning of work; dimensions of the meaning of work; voluntary work.

## INTRODUÇÃO

A conexão entre o homem e o trabalho vem sendo amplamente discutida na ciência desde que este passou a ser considerado referência central na vida das pessoas – como uma categoria sociológica fundamental – seja na construção da subjetividade e da identidade seja como uma necessidade instrumental (PEREIRA; TOLFO, 2017). Desde então, diversas áreas do conhecimento buscam encontrar respostas para esses fenômenos, entre esses, os modos encontrados pelo homem para significar e dar sentido as suas atividades (PEREIRA; TOLFO, 2017; TOLFO; PICCININI, 2007).

O trabalho deve ser utilizado com algum propósito para que seja considerado útil, de modo a trazer àqueles que o realizam identificação e significado (BOAS; MORIN, 2016). Esse significado deve ser aceitável para o indivíduo e para a sociedade na qual ele pertence (WRZESNIEWSKI; DUTTON; DEBEBE, 2003). Assim, o sentido do trabalho é construído por cada pessoa e pode ser compreendido dentro de três dimensões: individual, coletivo e social (BENDASSOLLI; TATEO, 2017; MOW, 1987; SPINELLI-DE-SÁ; LEMOS; CAVAZOTTE, 2017). Os sentidos, os significados e os valores estão propensos a se alterarem com o tempo, resultante da historicidade, da cultura, do modo de se relacionar e compreender o mundo e por meio do grupo em que cada indivíduo pertence (ANTUNES, 2015; ARAÚJO; SACHUK, 2007; GALVÃO; LEMOS; CAVAZOTTE, 2018).

Pesquisadores, acadêmicos e profissionais têm discutido sobre a expansão

das transformações no mundo do trabalho, sobretudo àquelas concernentes e/ou decorrentes da introdução de novas tecnologias de produção, tais como a informatização, a automação, os novos modelos de gestão e as novas possibilidades de produtividade (OVEJERO, 2010; NEVES et al., 2018). As transformações nas bases estruturais e tecnológicas do trabalho tendem a influenciar diretamente as concepções sobre o ambiente de trabalho.

O processo de transformação tem impactado pessoas, instituições, sociedade e organizações, e isto influencia diretamente nas motivações e nos impulsos que levam as pessoas a ingressarem no mundo do trabalho. Diante disso, tem-se discutido o alcance dessas mudanças na forma de conceber o trabalho, caracterizando o surgimento de um novo paradigma, que pode redefinir os âmbitos pessoais, profissionais e sociais dos indivíduos (NEVES et al., 2018).

Concomitantemente, ao desdobramento dessas tendências, desenvolve-se uma crescente expansão e diversificação do Terceiro Setor, com o aumento da procura de voluntariados (ANTUNES; ALVES, 2004; CAVALCANTE et al., 2015). Essa diversidade de Organizações Não Governamentais (ONGs) amplia o espaço para inúmeras possibilidades de atuação e de produção de sentidos acerca do trabalho voluntário (CALDANA; SOUZA; CAMILOTO, 2012). Esse fato é reflexo das mudanças políticas, econômicas e sociais ocorridas a nível global e nacional, no qual se presenciou um crescimento significativo deste setor, tanto em tamanho e alcance de

suas ações quanto em popularidade profissional e social (MENDES, 2014).

Diante dessa contextualização, bem como da relevância do trabalho voluntário, mostra-se a seguinte questão para o estudo: Qual o sentido do trabalho para pessoas que realizam trabalhos voluntários? Destarte, o objetivo da pesquisa é investigar o sentido do trabalho na visão dos voluntários de uma associação internacional. Para tanto, consideram-se as três dimensões do sentido do trabalho, com base na perspectiva de Morin (2001) e Oliveira et al. (2004), que são: individual, social e organizacional.

No Brasil, a temática dos sentidos do trabalho vem ganhando força na última década (BENDASSOLLI; GONDIM, 2013; LIMA et al., 2013; MATOS et al., 2018; MEDEIROS et al., 2018; RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016). Apesar de já haver estudos que investiguem o sentido do trabalho voluntário (BORCHARDT; BIANCO, 2016; SOUZA; MEDEIROS, 2012), esta pesquisa se destaca por ampliar o conhecimento científico relacionado ao sentido do trabalho dos voluntários de uma associação internacional, que além do seu caráter voluntário e não remunerado predominante nas suas atividades, apresenta uma organização estruturada, formalizada e direcionada para o desenvolvimento de atividades administrativas e de gestão de pessoas, e isto mostra o diferencial dessa associação diante de outras, o que justifica a sua escolha para o escopo investigado.

Além desta introdução, o artigo está segmentado em mais cinco seções. Na segunda seção apresenta-se a fundamentação teórica sobre o sentido do trabalho. Em seguida, explana-se sobre identidade e trabalho voluntário. Na quarta seção são abordados os procedimentos metodológicos

utilizados para a obtenção dos resultados. Logo após, pode ser observada a análise e discussão dos resultados obtidos. Por fim, na sexta seção são destacadas as considerações finais da pesquisa, com reflexões para futuros estudos sobre o tema.

## O SENTIDO DO TRABALHO

O grupo MOW – Meaning of Work International Research Team – considerado referência internacional sobre definições e significados do trabalho, conceitua o significado do trabalho como um constructo psicológico multidimensional, dinâmico e complexo, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais distintas (TOLFO; PICCININI, 2007). Conforme MOW (1987), a maioria dos indivíduos considera o trabalho um componente central em suas vidas, não apenas pelo fato econômico-financeiro, mas pelo compromisso com suas atividades, vontade de aprender, desenvolver, realizar e contribuir. Isso elucida um trabalho direcionado para o aspecto sócio psicológico, que cumpre um papel essencial em dar significado espiritual expressivo à vida do indivíduo e em satisfazer suas necessidades de pertencimento à sociedade (MOW, 1987; RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016; SHARABI; HARPAZ, 2007).

Para compreender as diferentes perspectivas sobre o sentido do trabalho, os pesquisadores afiliados ao grupo MOW investigaram trabalhadores em oito países industrializados, em que foi realizada a seguinte pergunta: “se você tivesse bastante dinheiro para viver o resto da sua vida confortavelmente sem trabalhar, o que você faria com relação ao seu trabalho?” (MOW, 1987). A maioria dos entrevistados afirmou que continuaria a trabalhar mesmo que

tivesse condições financeiras confortáveis pelo resto da vida, e isto demonstrou a importância do trabalho na vida das pessoas (OLIVEIRA et al., 2004). Os resultados também apontaram que o trabalho pode assumir tanto uma condição de neutralidade quanto de centralidade na vida dos trabalhadores, assim como na sua identificação com a sociedade.

A centralidade se refere à importância que o profissional atribui ao seu trabalho, bem como a condição existencial que lhe é conferida, demonstrando o valor da trajetória do indivíduo e o aprendizado adquirido ao longo da sua experiência (GOULART; 2009; SPINELLI-DE-SÁ; LEMOS; CAVAZOTTE, 2017). Borges (1998) caracteriza a centralidade como uma categoria mais amplamente aceita, sendo um componente importante na avaliação do sentido do trabalho.

As pesquisas de Morin foram essenciais para ampliar e fortalecer as investigações do grupo MOW (1987). Com base nessas pesquisas, surgiu o modelo das três dimensões específicas: individual, organizacional e social, que foi utilizado e adaptado com o intuito de ampliar a visão sobre os sentidos do trabalho nas mais diferentes esferas (BENDASSOLLI et al., 2015; MEDEIROS et al., 2018; OLIVEIRA et al., 2004; RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016).

A dimensão individual do trabalho contempla aspectos que remetem ao trabalho e seus sentidos para o indivíduo. Segundo esse modelo, o reconhecimento pode possibilitar o prazer e a realização, dado que é determinante para a construção de uma identidade pessoal e social, por meio da realização das tarefas que utilizam seus conhecimentos e autonomia (DEJOURS, 2004;

MORIN, 2001). Este reconhecimento significa a percepção por parte dos pares, dos subordinados e das chefias, assim como pelo uso da inteligência no trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELI, 2007).

A execução de um trabalho que proporcione realização é considerada essencial para que o trabalho faça sentido. O prazer e o sentimento de realização que podem ser conquistados na execução de tarefas que dão sentidos ao trabalho, sendo também fundamentais para a manutenção da saúde e da normalidade (MEDEIROS et al., 2018; MORIN, 2001; OLIVEIRA et al., 2004).

Em relação à dimensão organizacional, são apontados aspectos ligados à utilidade, organização do trabalho e relações interpessoais no ambiente de trabalho (MEDEIROS et al., 2018; OLIVEIRA et al., 2004). Para um trabalho fazer sentido, deve-se alcançar resultados, valor para a empresa ou para o grupo, pois, caso contrário, tende a ser considerado improdutivo, gerando perda de tempo e não fazendo sentido (DUFFY; AUTIN; BOTT, 2015; MEDEIROS et al., 2018; ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010).

Os pesquisadores do MOW (1987) identificam, ainda, que a utilidade da tarefa, executada para a organização a que se pertence, continua a ser essencial na vida das pessoas e que estas buscam, ao mesmo tempo, utilidade para suas atividades dentro das organizações e para a sociedade. Conforme Morin, Tonelli e Pliopas (2007) e Matos et al. (2018), o produto do trabalho deve servir a algum propósito na vida dos indivíduos, seja no âmbito pessoal seja no organizacional.

Um trabalho com sentido é aquele que tem importância, tem utilidade, é legítimo e oferece liberdade àquele que o realiza

(HACKMAN; OLDHAN, 1976; MEDEIROS et al., 2018). Além disso, a importância da autonomia do trabalhador permite com que os profissionais aperfeiçoem suas habilidades, livres de interferências, que não repitam os mesmos programas dia após dia, e que reduzam incertezas, para que assim consigam ficar mais satisfeitos e percebam sentido em seus trabalhos (MORIN, 2001; OLIVEIRA et al., 2004).

O fato de que o indivíduo ter que resolver problemas durante a realização de determinadas tarefas e exercer seu julgamento para tomar decisões relativas à organização das suas atividades reforça, por sua vez, o sentimento de competência e eficácia pessoal. Isso tem uma influência direta não somente no desenvolvimento da autonomia pessoal, mas também na motivação (MORIN, 2001).

O trabalho que faz sentido nesse aspecto também permite que o trabalhador tenha oportunidade de ser desafiado na execução das atividades. A partir do momento em que a tarefa se torna rotineira, burocrática, operacional e incapaz de instigar seu executor, pode influenciar diretamente na definição de um trabalho que deixa de ter sentido para o sujeito (MORIN, 2001; OLIVEIRA et al., 2004).

O fato de trabalhar com pessoas pode conferir sentido ao trabalho. Entretanto, a partir do momento em que a pessoa não encontra apoio e respaldo dos pares, o trabalho é visto como sem sentido (MEDEIROS et al., 2018; MORIN, 2001; OLIVEIRA et al., 2004), pois este deve possibilitar que o indivíduo encontre pessoas francas e honestas, com quem se pode ter prazer em trabalhar, mesmo em projetos difíceis, com o intuito de desenvolver laços de afeição duráveis (MORIN, 2001). O

convívio entre as pessoas é responsável por influenciar o ambiente organizacional, pois caso se instaure um clima harmônico, positivo e de respeito, pode-se ter de volta um ambiente sadio e sem grandes turbulências (SILVA et al., 2015).

Na dimensão social, o valor vai além do indivíduo, do grupo de trabalho ou da empresa, pois engloba o valor do trabalho para a sociedade como um todo, assim como a sua moralidade (ANTAL; DEBUCQUET; FRÉMEAUX, 2017; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; OLIVEIRA et al., 2004; SILVA; CAPELLE, 2017). Nesse aspecto, o trabalho adquire maior amplitude: contribui não apenas para o desenvolvimento do indivíduo, mas da sociedade em geral. O trabalho deve ser capaz de contribuir e ser útil para a sociedade, transcendendo, neste caso, as questões individuais e organizacionais. A partir do momento em que o trabalho não é capaz de contribuir, trazer benefícios para alguém e/ou para a sociedade, ele não faz mais sentido para o indivíduo (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; OLIVEIRA et al., 2004).

O trabalho tem sentido para os indivíduos quando seus objetivos são claros, seus resultados valorizados e pode possibilitar autonomia. Portanto, para que haja sentido, é importante que o indivíduo saiba para onde o trabalho o conduz, ou seja, é essencial que os objetivos sejam tangíveis, e que os resultados tenham valor aos olhos de quem o realiza (MORIN, 2001; OLIVEIRA et al., 2004). É pertinente também um trabalho que seja útil e que contribua para o desenvolvimento da sociedade, permitindo desenvolvimento, valorização e reconhecimento (MEDEIROS et al., 2018; MORIN, 2001; OLIVEIRA et al., 2004).

## IDENTIDADE E GESTÃO DO VOLUNTARIADO

O trabalho voluntário é uma das principais formas das Organizações Não Governamentais (ONGs) manterem e darem continuidade aos seus projetos institucionais (CALDANA; SOUZA; CAMILOTO, 2012). De acordo com a Lei 9.608/98, o trabalho voluntário tem as seguintes características: não obrigatório; gratuito; executado por um indivíduo; prestado para entidade governamental ou privada sem fins lucrativos, voltado para fins públicos (BRASIL, 2018); e ainda é realizado por cidadãos que doam seu tempo e exercem suas habilidades livremente, a fim de intervir na realidade social e beneficiar pessoas, grupos ou organizações (FISCHER, 2004; OLIVEIRA; COSTA, 2016; SILVA et al., 2015).

É importante ressaltar que, no trabalho voluntário, o salário não se apresenta como fator primordial do indivíduo ao desempenhá-lo, visto que as principais diferenças entre os trabalhadores pagos e os voluntários encontram-se em suas motivações. A motivação no voluntariado preocupa-se basicamente com os motivos, benefícios e expectativas que levam pessoas ao engajamento neste tipo de trabalho

(FISCHER, 2004; NIEBUUR et al., 2018; SILVA et al., 2015).

Nesse sentido, diferenças são perceptíveis entre esses dois tipos de vínculos estabelecidos entre o indivíduo e a atividade, destacando-se também o tempo disponibilizado para o efetivo exercício. Na atividade voluntária o trabalhador dedica em torno de 4 horas semanais, em contraponto ao trabalhador formal, que dedica 40 horas semanalmente (AZEVEDO, 2007).

O voluntariado está inserido predominantemente em ONGs, as quais representam o Terceiro Setor da economia. Esse setor não visa retornos financeiros e lucratividade, tem autogerenciamento e um nível significativo de trabalho voluntário, sendo constituído, principalmente, por meio da iniciativa privada, com a finalidade de contribuir ao tentar suprir as demandas sociais e coletivas (SALAMON; ANHEIER, 1997; TENÓRIO, 2015). As organizações do Terceiro Setor estão divididas em duas formas legais: as associações e as fundações sem fins lucrativos (SZAZI, 2000), conforme Quadro 1.

**Quadro 1 - Terceiro setor e sua caracterização jurídica**

TIPOS DE ORGANIZAÇÕES	CARACTERÍSTICAS
Associações	É uma modalidade de agrupamento dotado de personalidade jurídica, sendo esta de direito privado voltada à realização de interesses dos seus associados ou de uma finalidade de interesse social, cuja existência legal surge com a inscrição de seu estatuto em forma pública ou particular, no registro competente.
Fundações	São organismos com destinação social, coletiva, pública, embora não sejam entidades estatais. Agregam forças do voluntariado e grandes lideranças de todos os matizes e procedências. Não visam ao lucro, mas ao desenvolvimento e ao bem-estar social, à promoção do homem e têm como finalidades: saúde, educação, filantropia ou assistência social, cultura e arte, pesquisa e tecnologia, meio ambiente, previdência, apoio às instituições de ensino superior, radiodifusão e TVs educativas e comunitárias, apoio às empresas, partidos políticos, cidadania e consultoria e prestação de serviços.

Fonte: Adaptado de Santos e Rocha (2015)

Segundo Coelho (2000) e Assis, Viegas e Ckagnazaroff (2012), as instituições filantrópicas devem ser estruturadas e administradas por um corpo gestor que é responsável pelas decisões tomadas, bem como pela garantia do andamento contínuo dos processos internos, incluindo seu desenvolvimento e crescimento – mediante investimentos. Essas organizações também necessitam de capacidade financeira e pessoal para executar e concluir seus trabalhos com eficácia e eficiência. Entretanto, não é suficiente contar somente com gestores capacitados, altamente técnicos, que se reservem somente ao ato de administrar. Os gestores têm que estimular, motivar e mostrar a importância do impacto social que o voluntário pode gerar (BECKHAUSER; DOMINGUES, 2017; DOMENEGHETTI, 2001).

Normalmente, as atividades nesse setor são gerenciadas com caráter incipiente, sobretudo em relação à estimação de resultados e avaliações. Por conta das deficiências de recursos estruturais, financeiros e/ou tecnológicos de muitas organizações, a capacidade de organizar e controlar a mensuração de resultados é insuficiente. Além disso, a carência de tais fatores pode provocar a falta de um acompanhamento mais efetivo dos voluntários e, conseqüentemente, pode afetar o rendimento dos mesmos, ou até mesmo a descontinuidade do trabalho mediante a evasão. Por esse motivo entende-se a necessidade de as instituições investirem em seus recursos humanos, buscando um trabalho de qualidade e com impacto social, a fim de

evitar a rotatividade no seu quadro de colaboradores (OLIVEIRA; COSTA, 2016; SALAZAR; SILVA; FANTINEL, 2015).

Com o intuito de reduzir a evasão destas instituições, Oliveira e Bezerra (2007) apontam a necessidade de a gestão ocorrer por meio de um processo direcionado para as motivações dos voluntários, complementando as funções tradicionais da administração – planejamento, organização, direção e controle – com foco nas pessoas e com uma visão sistêmica permeada em todos os estágios, sendo incluídas as questões motivacionais e de comunicação. Estas são imprescindíveis para o atingimento dos objetivos de benefício à sociedade, assim como o seu próprio funcionamento, tornando-se essencial adotar estratégias que garantam sua manutenção ao longo do tempo, não só financeiramente, mas também política e social (CAVALCANTE et al., 2012; PEREIRA et al., 2014; PICCOLI; GODOI, 2012).

Assim como um trabalho com sentido, o trabalho voluntário engloba categorias de motivos altruístas, de interesse próprio e de sociabilidade (SCHNELL; HOOFF, 2012; SOUZA; MEDEIROS, 2012). Neste contexto, o trabalho voluntário é impulsionado tanto pela vontade de ajudar o próximo, atendendo suas necessidades, como pelas suas próprias motivações pessoais, seja de caráter religioso, cultural, filosófico seja profissional, político e emocional (BORCHARDT; BIANCO, 2016; DOMENEGHETTI, 2001). A motivação é um fator importante para a captação, compromisso e manutenção

dos voluntários, uma vez que a motivação dos voluntários pode ser diferente da motivação gerida pelas atividades remuneradas (DOMENEGHETTI, 2001), na qual a indiferença existencial é menos frequente nos voluntários (SCHNELL; HOOF, 2012).

Nesse sentido, a motivação é um aspecto essencial no trabalho com voluntários. Captar, assimilar e mantê-los na organização com compromisso é o desafio da gestão de voluntários que, diferentemente da gestão do setor público e privado, não tem a remuneração como fator de permanência e recompensa pelo trabalho prestado (OLIVEIRA; BEZERRA, 2007; SALAZAR; SILVA; FANTINEL, 2015).

O reconhecimento tem um elevado caráter motivacional, pois essa postura organizacional possibilita um ambiente de valorização e crescimento. Quando o indivíduo é aceito e admirado pelo que realiza e quando o trabalho se constitui como um benefício deixado por ele (FREITAS; AUGUSTO; MENDES, 2014), pode fazer mais sentido, dando significado para o indivíduo. O reconhecimento em si e o feedback de avaliação constante são ferramentas úteis, na medida em que contribuem para o desenvolvimento do indivíduo e permitem que o mesmo tenha um planejamento futuro, um norte de perspectivas para a realização do sonho individual e coletivo que o levou a ser voluntário (AZEVEDO, 2007; SALAZAR; SILVA; FANTINEL, 2015).

## PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa apresenta natureza qualitativa, de caráter

descritivo (COLLIS; HUSSEY, 2005). A análise e interpretação dos dados é o cerne da pesquisa qualitativa – embora sua importância seja vista sob diferentes aspectos nas abordagens das pesquisas qualitativas (FLICK, 2004). O universo de pesquisa é composto por voluntários que trabalham em uma associação internacional localizada na cidade de Fortaleza, Estado do Ceará (Brasil).

Essa associação é uma organização global, independente e sem fins lucrativos, presente em mais de 120 países, objetiva atingir a paz mundial e o preenchimento das potencialidades humanas. É gerenciada por jovens com idades que variam de 18 a 30 anos. Para que o objetivo dessa organização seja atingido, busca-se desenvolver nos jovens as habilidades e o potencial de liderança mediante o aprendizado proativo, experiências voluntárias e intercâmbios, com a participação direta ou indireta de outras organizações e comunidades nacionais e internacionais (AIESEC, 2018).

No Brasil, a organização foi fundada em 1970, apesar de ter sido criada em 1948 na Europa. Conta, atualmente, com mais de 3.000 membros voluntários no país, divididos em 51 cidades brasileiras (AIESEC, 2018). Esta pesquisa, por sua vez, entrevistou os voluntários que atuam na cidade de Fortaleza, Estado do Ceará, pois a organização nessa cidade já está bastante consolidada, com mais de 10 anos de atuação.

A organização conta com 41 colaboradores na cidade. Foram realizadas entrevistas com onze voluntários que realizam trabalhos

administrativos e/ou operacionais na associação. Os participantes foram selecionados por acessibilidade, conveniência e disponibilidade para a pesquisa, até que se obtivesse a saturação dos dados. Durante o processo de entrevistas, um entrevistado indicava o outro que poderia responder as perguntas específicas do estudo,

caracterizando o método snowball - bola de neve (COLLIS; HUSSEY, 2005). O período da coleta de dados ocorreu entre os meses de maio e junho de 2018.

Por meio das onze entrevistas, apresenta-se, primeiramente, o perfil sociodemográfico, identificando cada um dos participantes (QUADRO 2).

**Quadro 2 - Perfil sociodemográfico dos entrevistados**

Código (Voluntário)	Idade	Escolaridade	Estado Civil	Tempo na Organização	Função na organização
V1	24	Superior incompleto	Solteiro	6 meses	Administrativa/Operacional
V2	20	Superior incompleto	Solteiro	1 ano	Administrativa/Operacional
V3	23	Superior incompleto	Solteiro	3 anos e 8 meses	Administrativa/Operacional
V4	19	Superior incompleto	Solteiro	1 ano	Administrativa/Operacional
V5	20	Superior incompleto	Solteiro	1 ano	Administrativa/Operacional
V6	21	Superior incompleto	Solteiro	1 ano	Administrativa/Operacional
V7	22	Superior incompleto	Solteiro	2 anos	Administrativa/Operacional
V8	23	Superior incompleto	Solteiro	6 meses	Administrativa/Operacional
V9	25	Superior incompleto	Solteiro	6 meses	Administrativa/Operacional
V10	20	Superior incompleto	Solteiro	1 ano e 6 meses	Administrativa/Operacional
V11	21	Superior incompleto	Solteiro	6 meses	Administrativa/Operacional

Fonte: Dados da pesquisa

A maioria dos voluntários tem Ensino Superior Incompleto, mas a associação permite a entrada de voluntários até dois anos após a graduação. Quanto ao sexo, há predominância de mulheres, representando 72% dos entrevistados. O tempo médio constatado de desempenho das atividades voluntárias na associação é de 1 ano e 3 meses.

As funções administrativas/operacionais na associação estão conectadas à área comercial, de vendas de experiências de intercâmbios para o público-alvo da associação. Ademais, a organização oferece oportunidade de crescimento profissional, com oportunidades de liderança e gestão de pessoas para o desenvolvimento de seus voluntários.

O roteiro de perguntas utilizado nas entrevistas foi estruturado em dois grupos: (i) dados sociodemográficos dos entrevistados e da associação internacional; e (ii) dimensões do sentido do trabalho, baseando-se em Morin (2001) e Oliveira et al. (2004), por meio das dimensões: individual, organizacional e social.

A realização do processo de perguntas e respostas com os voluntários duraram, em média, dezesseis minutos e trinta e um segundos. Conforme Flick (2004), toda a transcrição de realidades está sujeita a estruturas e limitações que tornam acessível o que foi transcrito de forma específica. Na realização deste estudo algumas simplificações foram adotadas, com

o objetivo de viabilizar o desenvolvimento das entrevistas, mas que não interferiram na qualidade e/ou na relevância da pesquisa.

No presente modelo, por meio das falas dos entrevistados, busca-se averiguar a existência ou não de cada uma das categorias de sentido, e isto elucida que uma unidade

de registro exclui a outra. As entrevistas realizadas foram analisadas na busca de codificar cada transcrição em categorias pré-definidas, conforme a segmentação em suas respectivas unidades de registro, que também foram pré-definidas com as suas unidades de contexto (QUADRO 3).

**Quadro 3 - Categorias de análise, unidades de contexto e de registro: trabalho com sentido e sem sentido**

CATEGORIAS DE ANÁLISE	UNIDADES DE CONTEXTO	UNIDADES DE REGISTRO COM SENTIDO	UNIDADES DE REGISTRO SEM SENTIDO
Dimensão individual	Coerência	Identificação	Não Identificação
		Importância	Não Importância
	Alienação	Clareza	Não há clareza quanto ao objetivo do trabalho
		Objetivo do trabalho	Desconhece o objetivo do trabalho
	Valorização	Valorização do trabalho	Não valorização do trabalho
		Reconhecimento do trabalho	Não reconhecimento do trabalho
	Prazer	Gostar do trabalho	Não gosta do trabalho
	Desenvolvimento	Desenvolvimento pessoal	Não há desenvolvimento pessoal
		Crescimento profissional	Não há crescimento profissional
	Sobrevivência e Independência	Retorno financeiro	Não há retorno financeiro
Necessidades básicas		Não atende às necessidades básicas	
Dimensão Organizacional	Utilidade	Contribui com a empresa	Não contribui com a empresa
		Atende às expectativas	Não atende às expectativas
	Organização do Trabalho	Diversificado	Rotineiro
		Autonomia	Não há autonomia
		Novas ideias ou práticas	Não há novas ideias ou práticas
		Desafiador	Não é desafiador
	Relações Interpessoais	Contato pessoal	Não há contato pessoal
		Ambiente de trabalho favorável	Ambiente de trabalho desfavorável
		Aceitação no trabalho	Não aceitação no trabalho
Dimensão Social	Utilidade	Contribui com a sociedade	Não contribui com a sociedade
	Valorização	Valorização pela sociedade	Não valorização pela sociedade
		Reconhecimento pela sociedade	Não reconhecimento pela sociedade
	Relações Interpessoais	Ambiente social favorável	Ambiente social desfavorável
		Aceitação pela sociedade	Não aceitação pela sociedade

Fonte: Adaptado de Oliveira et al. (2004) e Morin, Tonelli e Pliopas (2007)

O método de análise de conteúdo foi adotado para o tratamento dos dados, de acordo com Bardin (2011). Diante disso, utilizaram-se os softwares Express Scrib Transcription (Express Scrib, versão 7.01) para conversão de voz em dados digitalizados; e o Atlas.ti (versão 7.0) para a análise qualitativa dos dados coletados de voluntários de uma associação internacional.

## ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### Dimensão individual do sentido do trabalho

Durante o estudo foi analisado a frequência de aparição das respostas baseadas nas unidades referentes às dimensões investigadas. Observando a frequência de aparições de citações relativas às unidades de contexto da dimensão individual, observou-se que, com exceção da unidade de contexto “sobrevivência e independência”, em que se constatou em sua totalidade respostas concernentes ao trabalho sem sentido, as demais unidades apresentaram sentido.

Na dimensão individual foram identificadas 23 citações concernentes à “coerência”, uma vez que os voluntários se identificam com suas tarefas e as consideram importantes, pois estão bastante conectados ao propósito organizacional, engajados no ambiente e motivados pelo desenvolvimento e aprendizado oportunizado pela organização, caracterizando a existência de uma elevada centralidade do trabalho, mesmo em condições de não remuneração,

conforme se pode perceber por meio da citação de um dos voluntários entrevistados:

“Sim (me identifico). Eu gosto do trabalho, [...] de saber realmente que o propósito da organização está sendo cumprido, que as pessoas conseguem se desenvolver. [...] Sim, acredito (Na importância). Porque não é algo inalcançável, meu propósito dentro da organização é algo que consigo ver no dia-a-dia o que realmente está acontecendo, consigo ver dados, experiências, relatos [...]” (V11).

A “centralidade” é definida pelo grau de importância que o trabalho tem na vida do indivíduo (MOW, 1987), a identificação individual com a atividade ou a significância que o indivíduo atribui ao papel do seu trabalho (LUNDBERG; PETERSON, 1994). Como se constatou a totalidade de alusões às unidades de registro positivas, percebe-se que os voluntários evidenciam que o trabalho é parte integrante fundamental de suas vidas. Sell (2014) alega que o trabalho é um processo em que participam o homem e a natureza, modificando-a e ao mesmo tempo que modifica a si próprio. Assim, pode-se afirmar que o homem se faz no e pelo trabalho, pois transforma a natureza e a si mesmo, impactando diretamente no mundo (BEZERRA, 2011). Logo, o trabalho é a essência humana, daí a sua centralidade.

Na unidade de contexto “alienação”, foram mencionadas 22 citações, dentre as quais 18 foram positivas, relacionadas ao conhecimento a respeito dos objetivos do trabalho e clareza. As respostas que confirmam o conhecimento dos voluntários acerca do objetivo da realização de suas

atividades estavam direcionadas, sobretudo, ao propósito organizacional.

“Na organização a gente é muito doutrinado ao nosso “por quê?” [...]. Eu sei que eu trabalho para desenvolvimento de liderança, para a paz mundial e preenchimento das potencialidades humanas [...]. Quando eu vejo alguém se desenvolvendo de alguma forma, aquilo ali é preenchimento das potencialidades humanas, então há um nível muito pequeno, mas quando a gente junta e soma todas as forças, a escala cresce e eu sei para o que está servindo ali o meu trabalho [...]” (V3).

Os voluntários conhecem bem as suas atividades e o objetivo é bastante claro e definido. Tais fatores contribuem para que o trabalho não seja considerado alienante, atribuindo significância ao mesmo. De acordo com Wrzesniewski, Dutton e Debebe (2003), o sentido do trabalho é definido como o entendimento dos empregados daquilo que eles fazem no ambiente de trabalho, assim como a importância do que eles realmente executam.

A unidade “valorização” apresentou 21 citações, sendo 20 apontadas pelos entrevistados como reconhecimento e valorização do trabalho com o indicativo positivo. Verifica-se, portanto, que há sentido valorativo e reconhecimento caso os voluntários atinjam as metas estabelecidas pelos gestores organizacionais, conforme destacado pelos voluntários em seus comentários:

“Sim (sou valorizado), bastante. Acho que o reconhecimento aqui, as pessoas realmente te reconhecem, não é apenas ações que elas demonstram, elas chegam e falam também [...] E não se sentem mal em

falar quando você tá indo mal, isso aí é muito importante também” (V4).

É importante destacar que, além do reconhecimento pelo atingimento de metas, a organização também trabalha com feedbacks constantes, apontando falhas e soluções em prol de melhorar a performance dos colaboradores. Os modelos de características de emprego de Hackman e Oldham (1976) e Morin (2001) afirmam que a presença de mecanismos de feedback mantém informados os trabalhadores sobre a evolução do seu desempenho e lhes permitem fazer os ajustes necessários para aprimorá-lo no ambiente de trabalho.

Os voluntários afirmaram, em sua maioria, gostar veementemente do ambiente laboral, corroborando a positividade da unidade de contexto “prazer”, que relaciona a satisfação pessoal ao ambiente familiar e cultura organizacional ao contato com as pessoas inseridas nesse ambiente, conforme se observa na seguinte afirmação: “Eu amo (o meu trabalho)! Amo muito a cultura organizacional, que é uma coisa bem livre e espontânea. Essa organização é muito incrível, a gente consegue se soltar, ser você e se permitir o máximo possível [...]” (V4).

Em relação ao “desenvolvimento”, foram citadas 46 referências, contribuindo para o destaque desta unidade de contexto. Todos consideram que existe a oportunidade de crescimento, tanto no âmbito profissional como no pessoal; e as pessoas adquirem constantemente novos conhecimentos e desenvolvem novas habilidades no decorrer da execução de suas atividades.

Verificou-se, nos depoimentos, que os campos de crescimento profissional e desenvolvimento pessoal estão conectados

pelo “desenvolvimento de competências”, de acordo com o entrevistado:

“Pessoalmente, eu aprendi a ter mais equilíbrio emocional. Você está numa situação de pressão ou um pouco caótica e conseguir respirar e pensar com clareza. A organização me ensinou muito sobre isso e a lidar com pessoas, com perfis diferentes. [...] Profissionalmente, a parte de gestão de pessoas me acrescentou muito e hoje eu trabalho diretamente com vendas, algo que eu não sabia que eu teria afinidade, [...], mas a experiência está me fazendo aprender sobre isso também” (V3).

A experiência promovida pela associação contribui para que o indivíduo adquira e aprenda novas competências, por meio do desempenho de suas funções administrativas e operacionais, e isto favorece o desenvolvimento pessoal e profissional do voluntário. Ademais, a instituição oferece um plano de carreira bastante eficiente, em que os colaboradores podem ingressar em cargos de liderança e gestão, com o intuito de gerir pessoas e projetos existentes.

Baseando-se nessa análise, observa-se uma relação com Morin (2001), a qual destaca que a execução de tarefas permite com que os indivíduos possam exercer seus talentos e suas competências, resolver problemas, fazer novas experiências, aprender novas competências, atualizar seu potencial e aumentar a sua autonomia. Sendo assim, conhecer o sentido do trabalho para indivíduos e grupos é um passo essencial para compreender o comportamento das pessoas no trabalho em um mundo pós-moderno, no qual a dimensão profissional ainda tem um papel fundamental para a formação da identidade e para o bem-estar

das pessoas (CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2012).

Para garantir a “sobrevivência e independência”, é necessário o retorno financeiro. Esse aspecto é praticamente inexistente na organização, em virtude de ser sem fins lucrativos, uma vez que predomina o caráter voluntário. Tiveram algumas afirmações nas quais alguns dos entrevistados relataram já terem trabalhado com remuneração em outras organizações, enquanto outros buscavam incrementar o currículo com um trabalho com sentido no tocante ao aprendizado e desenvolvimento, consoante as seguintes afirmações: “[...] No final do dia não importa quanto você vai ganhar, mas a experiência que você vai ter” (V7).

“[...] Eu nunca tinha trabalhado de maneira voluntária em canto nenhum e meu currículo era meio vazio. Eu conhecia gente que trabalhava na organização e eu achava um trabalho muito interessante. Achei que seria legal para mim, ser voluntário, mesmo não ganhando nada por isso” (V10).

Mesmo que o aspecto financeiro não seja tão importante para os voluntários da instituição, pois o aprendizado e a experiência são mais relevantes que qualquer remuneração, não há sentido nessa unidade de contexto, uma vez que, conforme Oliveira et al. (2004), a remuneração é percebida como fundamental para a sobrevivência e independência, ainda que isoladamente não garanta que o trabalho seja realizador.

### **Dimensão organizacional do sentido do trabalho**

A dimensão organizacional refere-se a aspectos ligados à “utilidade”, “organização do trabalho” e “relações interpessoais”. Durante essa análise, comprovou-se que, para haver sentido no trabalho, o voluntário deve gerar resultados, ter importância no contexto organizacional, valor para a organização e para a sua equipe. Houve um total de 88 citações concernentes ao trabalho com sentido, contra 10 referências ao trabalho sem sentido, destacando o caráter positivo da dimensão organizacional.

A unidade de contexto “utilidade” trata tanto da contribuição das pessoas para a organização, bem como da sua não contribuição. Além disso, busca-se entender se o trabalho desenvolvido pelo voluntário atende ou não as expectativas. Observou-se, portanto, que em 11 momentos os entrevistados consideram contribuir para a organização; enquanto tiveram 12 citações referentes ao atendimento das expectativas, tornando-se assim um trabalho com sentido, pois é útil para a associação, segundo a declaração abaixo, por exemplo:

“Sim (contribui e atende as expectativas), por muito tempo eu achei que meu trabalho não era muito relevante, que eu era mais um, mais uma formiguinha fazendo aquilo porque eu estava aqui para fazer isso [...] Eu vejo que minha entrega faz sim a diferença, é reconhecida pelas pessoas, atende as expectativas e é valorizado o tempo que eu gasto fazendo essas atividades [...]” (V2).

A unidade de contexto “organização do trabalho” indica o trabalho com ou sem sentido de acordo com a autonomia, a diversificação das atividades, as novas ideias e práticas e o ambiente de trabalho

desafiador, sob a perspectiva dos voluntários da associação investigada.

Ao serem indagados sobre a presença ou ausência de “autonomia”, 100% dos entrevistados afirmaram ter autonomia na realização das suas atividades. Quanto ao trabalho ser rotineiro ou desafiador, parte dos trabalhadores o consideraram desafiador, mesmo com momentos rotineiros vinculados, como é destacado na seguinte afirmação: “Acho um pouco de cada, tem um pouco do rotineiro, relacionado à documentação, mas chega a um ponto desafiador também, porque tem atingimento de metas, crescimento e buscar novas formas de fazer melhorar tudo, é mais desafiador do que rotineiro” (V7). A partir do momento em que a tarefa se torna rotineira, burocrática, operacional e incapaz de instigar seu executor, influencia diretamente na definição de um trabalho que deixa de ter sentido para a pessoa (OLIVEIRA et al., 2004).

Outro aspecto que merece ser destacado se trata da abertura a novas ideias e práticas da organização. Esta se encontra intimamente relacionada à “autonomia”, pois engloba características de uma organização mais flexível e com maior abertura relativa a ouvir ideias dos trabalhadores. Todos os entrevistados certificaram que tinham abertura da organização, pois suas ideias eram aceitas e aplicadas no contexto organizacional, conforme observa-se no comentário:

“Sim (tenho liberdade para sugerir uma nova prática), a organização é uma plataforma de desenvolvimento, a gente tem liberdade de colaborar com ideias para diretoria, para gerência, para nossa área, para todo mundo. Isso não quer dizer que elas vão ser executadas, mas elas são sempre ouvidas, acatadas e

estudadas da melhor forma possível [...]” (V2).

A unidade de contexto “relações interpessoais” obteve também um resultado pertinente, com 20 citações positivas, percebendo-se um ambiente favorável; e por meio de 11 citações constatou-se grande aceitação das diferenças na organização, conectado a um ambiente mais aberto, tolerante e amistoso, o que favorece o trabalho com sentido, de acordo com a positividade das respostas a seguir: “Sim, com certeza (conhecer novas pessoas e fazer amigos). Eu ampliei muito meu círculo de amizades aqui, não só com as pessoas do nosso escritório, mas a gente tem contato com o Brasil inteiro e de outros países também” (V5).

“Sim. Fazer amigos e conhecer novas pessoas sim, mas bate mais com a construção de networking, posicionamento, tanto em nível local como nível nacional, principalmente para quem quer seguir carreira dentro da organização, então acho posicionamento e networking até mais importantes que fazer amizades e conhecer novas pessoas” (V7).

Os voluntários identificaram nas relações entre as pessoas, tolerância e possibilidade de fazer novas amizades, assim como a geração de networking, a fim de desenvolver uma boa rede de contatos profissionais. Dessa forma, o trabalho possibilita convívio social, pois é em seu ambiente que há troca interpessoal entre os indivíduos, não ficando restrita à realização de atividades rotineiras. O fato de estar inserido nesse ambiente social possibilita ao indivíduo o aprimoramento da sua subjetividade (LIMA et al., 2013).

### Dimensão social do sentido do trabalho

Na “utilidade”, primeira unidade de contexto referida na dimensão social do sentido do trabalho, verificou-se, em 5 momentos, que os voluntários consideram suas atividades contributivas para a sociedade, enquanto tiveram 9 citações afirmando que, mesmo não sendo de grande contribuição, a sociedade não entende a importância e a sua utilidade, o que corresponde a um trabalho sem sentido, como é observado nas declarações:

“[...] Acho que as pessoas têm muito preconceito com trabalho voluntário (não reconhecem a utilidade) hoje em dia, porque você vai trabalhar e não vai ganhar nada (financeiramente) [...] acho que as pessoas não veem o quanto é importante fazer trabalho voluntário hoje em dia” (V4).

“Eu acho que não suficiente (não reconhece a utilidade). Tem gente que não conhece a organização, não sabe o que a gente faz, não sabe se é confiável, apesar de estar aqui há 10 anos realizando trabalhos [...]. Nosso trabalho tem que ser mais divulgado” (V8).

Os voluntários acreditam que contribuem com a sociedade, mas essa, por sua vez, não entende a sua utilidade por conta de diversos fatores: preconceito com o trabalho voluntário e/ou o não conhecimento da organização e do seu propósito. Nessa perspectiva, confirma-se como um trabalho julgado sem sentido. A valorização busca identificar o sentido do trabalho ligado ao reconhecimento social. A unidade apresentou 24 casos, sendo 9 indicados pelos

entrevistados como reconhecimento e valorização e 15 com o indicativo negativo, de não valorização e não reconhecimento.

O equilíbrio entre os fatores relacionados nesta unidade de contexto se equiparou porque há certa dúvida e neutralidade nas respostas, assim como duplicação de perspectivas, isto é, para cada referência positiva direcionada ao reconhecimento e a valorização social, existia também uma negativa, conforme é observado no seguinte comentário: “Acho que não (não reconhece e não valoriza o trabalho). Primeiro, tem gente que não entende, não sabe nem o que é a organização e tem gente que não dá a mínima para trabalho voluntário mesmo [...]” (V9).

Diante disso, há pouco sentido do trabalho para os voluntários da associação no que tange à valorização e reconhecimento pela sociedade, devido aos mesmos fatores que os impedem na unidade de registro “utilidade”. Para Morin (2001), o trabalho deve permitir a união entre o exercício de atividades e as suas consequências sociais, contribuindo para a construção da identidade social e protegendo a dignidade pessoal, o que demonstra o prazer de contribuir para a sociedade. Quando a sociedade não conhece ou, principalmente, não reconhece sua contribuição, isso pode gerar também desmotivação para o indivíduo.

Nas “relações interpessoais”, que ocorrem fora da empresa, constataram-se 23 menções no total de respostas concernentes às relações interpessoais no ambiente fora do trabalho. Foram obtidas respostas indicando um trabalho com sentido, com 17 menções. Observou-se, nos relatos, que as pessoas do convívio social dos participantes estão concentradas na família, amigos e colegas de

faculdade. No tocante às referências de ambiente externo favorável e aceitação social, verifica-se o depoimento: “Sim, meus amigos da faculdade acham muito legal e minha irmã quer entrar na organização” (V7).

Quando comparada ao seu homônimo associado à dimensão organizacional do trabalho, essa unidade de contexto tem uma ênfase maior do ponto de vista do ambiente favorável, pois, apesar do preconceito com o voluntariado, no tocante à inexistência de remuneração, há uma perspectiva maior de aceitação motivada pela convivência entre voluntários e pessoas próximas a eles, contribuindo para um trabalho com sentido.

Os resultados demonstram que o trabalho voluntário, além da sua importância social, também é um meio de desenvolvimento pessoal e profissional para o indivíduo que o pratica. Todos os fatores que influenciam o trabalho com sentido nas dimensões supracitadas estão presentes no trabalho voluntário, com exceções tipificadas na ausência de remuneração e no preconceito em relação às atividades voluntárias por parte da sociedade. Isso demonstra que o trabalho que eles desempenham necessita estar mais fortemente conectado com o social, no aspecto de promover a conscientização de parte da população sobre a importância e contribuição dos impactos de seus trabalhos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo foi desenvolvido em uma associação internacional escolhida não apenas pelo caráter voluntário predominante de suas atividades, mas também por sua organização do trabalho, voltada ao desenvolvimento de atividades administrativas e de gestão de pessoas.

Em relação à dimensão individual, constatou-se que o trabalho voluntário é coerente com os valores e crenças pessoais, pois apresenta um propósito bastante claro, sendo valorizado, reconhecido, prazeroso e que influencia, diretamente, no desenvolvimento pessoal e profissional. No que se refere à “sobrevivência e independência”, percebeu-se que não há sentido, em virtude da ausência de remuneração, o que necessariamente não impede a realização das atividades, visto que os voluntários buscam novas experiências e desenvolvimento pessoal e profissional, e não o aspecto financeiro.

Levando-se em conta a dimensão organizacional, os voluntários atenderam os interesses e as necessidades da associação, considerando, em sua maioria, um ambiente de trabalho bastante desafiador, diversificado e autônomo, que é, em algumas vezes, rotineiro e com abertura para sugerir novas ideias. No tocante ao elemento “relações interpessoais”, revelou-se ser um ambiente aberto, amistoso, tolerante e favorável a amizades, e isto reforça um trabalho com sentido, pois é organizado de forma autônoma em um ambiente desafiador e dinâmico, o que favorece as relações interpessoais.

Na dimensão social houve certa incompatibilidade entre as ações voluntárias e a percepção da sociedade com uma pequena margem de destaque para o trabalho sem sentido, visto que apesar dos voluntários terem confiança a respeito de sua contribuição para com a sociedade, esta, por sua vez, não atribui utilidade ao trabalho que eles desempenham. O preconceito com o trabalho voluntário e a falta de conhecimento sobre a organização foram utilizados como justificativas para essa circunstância. De

acordo com as impressões, eles também não se sentem valorizados, muitas vezes, pela sociedade, apesar de manterem bons relacionamentos interpessoais no contexto social.

Observou-se que, embora haja fatos que justifiquem uma baixa valorização e algum preconceito com o voluntariado por parte da sociedade decorrente da ausência do aspecto econômico-financeiro, há sentido no trabalho voluntário, destacando-se a dimensão individual e a dimensão organizacional. A dimensão social ainda é uma dimensão de significado incipiente para os entrevistados, mas o ingresso constante e progressivo de voluntários pode contribuir para ampliação da visibilidade, do conhecimento de seus trabalhos e da valorização de suas atividades, as quais têm amplo impacto social.

No âmbito acadêmico, este estudo buscou ampliar a literatura teórica-empírica sobre os sentidos do trabalho, considerando os trabalhadores voluntários de uma associação internacional presente em mais de 120 países e que, além do seu caráter voluntário e não remunerado predominante, tem como foco atingir a paz mundial e desenvolver as potencialidades humanas. Dentre os modelos de trabalho, o voluntariado ainda não tem tanta força nas pesquisas realizadas no Brasil, sobretudo na perspectiva do sentido do trabalho, e isto mostrou o diferencial deste estudo.

No aspecto organizacional, no âmbito da gestão de voluntários, esta pesquisa investigou as reais necessidades dos trabalhadores, ao identificar as suas motivações para a realização de atividades sem remuneração. Diante disso, este estudo pode servir de parâmetro para que os gestores organizacionais conheçam os fatores

motivacionais dos voluntários e, então, avaliem o efeito esperado de suas decisões e orientações para esse público. É possível também que as organizações empresariais percebam e se apropriem dos fundamentos da dinâmica do Terceiro Setor, a fim de encontrar novos fatores de motivação que se adaptem a sua realidade.

No aspecto social, esta pesquisa buscou compreender o que motiva os voluntários de uma organização sem fins lucrativos e suas contribuições para a sociedade. Como as organizações são dedicadas à consecução de objetivos sociais ou públicos, ao compreender o que motiva ou não os colaboradores dessas instituições, os gestores podem direcionar ferramentas motivacionais em prol de otimizar o desempenho dos voluntários e, conseqüentemente, expandir os benefícios e impactos sociais gerados pelos voluntários. Apesar de recente, a visibilidade do Terceiro Setor, seu rápido crescimento, expansão e transformação contribuíram para que as atividades voluntárias se tornassem mais visíveis e conhecidas no mundo organizacional e social, não apenas como fator assistencialista, mas também princípio de cidadania e ferramenta de aprendizado e desenvolvimento.

Esta pesquisa apresenta algumas limitações que não foram suplantadas. A pesquisa foi realizada em uma única cidade e em uma única instituição filantrópica. O tamanho da amostra não reflete a amplitude do voluntariado. O público-alvo da

organização também é uma limitação em virtude da faixa etária, com jovens de 18 a 30 anos, assim como o tempo médio das entrevistas realizadas junto aos voluntários também pode ser considerado um fator limitante para a análise e discussão das entrevistas obtidas nesta pesquisa.

Diante disso, estudos futuros podem ser aplicados em outras organizações não governamentais, que trabalham em diversas áreas de atuação, com voluntários de diferentes idades e classes sociais. Além disso, podem ser investigados os estrangeiros que praticam o turismo voluntário, a fim de considerar o aspecto transcultural para verificar a percepção individual, organizacional e social do fenômeno, sobretudo com entrevistas em profundidade com mais tempo de duração para obtenção de mais informações sobre o sentido do trabalho. Pesquisas dessa natureza podem verificar a amplitude, o desenvolvimento e a evolução das atividades voluntárias no Brasil, conectando ao significado que esse modelo de trabalho tem para as pessoas.

## REFERÊNCIAS

AIESEC. **AIESEC no Brasil**. Disponível em: <[aiesec.org.br](http://aiesec.org.br)>. Acesso em: 25 de abr. 2018.

- ANTAL, A. B.; DEBUCQUET, G.; FRÉMEAUX, S. Meaningful work and artistic interventions in organizations: Conceptual development and empirical exploration. **Journal of Business Research**, v. 85, p. 375-385, 2017.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Boitempo Editorial, 2015.
- ARAÚJO, R. R.; SACHUK, M. I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **REGE. Revista de Gestão**, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.
- ASSIS, L. B.; VIEGAS, G.; CKAGNAZAROFF, I. B. Gestão de recursos humanos no terceiro setor: um estudo descritivo das organizações de Belo Horizonte. **GESTÃO. Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 10, n. 2, p. 297-323, 2012.
- AZEVEDO, D. Voluntariado corporativo-motivações para o trabalho voluntário. **Revista Produção Online**, v. 7, n. 4, 2007.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2011.
- BECKHAUSER, S. P. R.; DOMINGUES, M. J. C. S. The professionalization of volunteer management: a case study of the Volunteers Department of the Hospital Israelita Albert Einstein. **Saúde e Sociedade**, v. 26, n. 4, p. 1026-1043, 2017.
- BENDASSOLLI, P. F.; ALVES, J. S. C.; TORRES, C. C. Inventário sobre significado do trabalho de profissionais de indústrias criativas. **Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment**, v. 13, n. 2, p. 177-186, 2014.
- BENDASSOLLI, P. F.; GONDIM, S. M. G. Significados, sentidos y función psicológica del trabajo: Discusión de esta tríada conceptual y sus desafíos metodológicos. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 32, n. 1, p. 131-147, 2013.
- BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E.; ALVES, J. S. C.; TORRES, T. D. L. Meaningful Work Scale in creative industries: a confirmatory factor analysis. **Psico-USF**, v. 20, n. 1, p. 1-12, 2015.
- BENDASSOLLI, P. F.; TATEO, L. The meaning of work and cultural psychology: Ideas for new directions. **Culture & Psychology**, v. 24, n. 2, p. 135-159, 2018.
- BEZERRA, V. Sobre a centralidade do trabalho. **Revista Pesquisa em Foco: Educação e Filosofia**, v. 4, n. 4, p. 91-95, 2011.
- BORCHARDT, P.; BIANCO, M. F. Meanings of volunteer work: A study with members of a Lutheran institution. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 17, n. 5, p. 61-84, 2016.
- BOAS, A. A. V.; MORIN, E. M. sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. **Revista Alcance (Online)**, v. 23, n. 3, p. 272-292, 2016.
- BORGES, L. O. Os pressupostos dos estudos do significado do trabalho na psicologia social: no caminho do existencialismo. **Vivência**, v. 12, n. 2, p. 87-105, 1998.
- BRASIL. **Lei nº 9.608 de 18, de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 19 fev. 1998.

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9608.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9608.htm)>. Acesso em: 16 abr. 2018.

CALDANA, A. C. F.; SOUZA, L. B.; CAMILOTO, C. M. Sentidos das ações voluntárias: desafios e limites para a organização do trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 1, p. 170-177, 2012.

CAVALCANTE, C. E.; SOUZA, W. J.; CUNHA, A. S. R.; NASCIMENTO, M. A. A.; FERNANDES, L. T. "Por que sou voluntário?": etapa de construção de Escala. **Revista Pretexto**, v. 13, n. 2, p. 76-90, 2012.

CAVALCANTE, C. E.; SOUZA, W. J.; MOL, A. L. R.; PAIVA, J. A. Motivação para entrada de voluntários em ONG brasileira. **Revista de Administração**, v. 50, n. 4, p. 523-540, 2015.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? **Cadernos EBAPE.BR**, v. 10, n. 1, p. 162-180, 2012.

COELHO, S. C. T. **O Terceiro setor: um estudo comparado entre Brasil e Estados Unidos**. São Paulo: Senac, 2000.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. Bookman, 2005.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELLI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, E.; ABDOUCHELLI, C.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007, p. 119-145.

DOMENEGHETTI, A. **Voluntariado: gestão do trabalho voluntário em organizações sem fins lucrativos**. 2ª ed. São Paulo: Esfera, 2001.

DUFFY, R. D.; AUTIN, K. L.; BOTT, E. M. Work volition and job satisfaction: Examining the role of work meaning and person-environment fit. **The Career Development Quarterly**, v. 63 n. 2, p. 126-140, 2015.

FISCHER, R. M. Gestão de pessoas nas organizações do terceiro setor. **Terceiro setor: planejamento e gestão**, v. 3, p. 77-102, 2004.

FLICK, U. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

FREITAS, L. G.; AUGUSTO, M. M.; MENDES, A. M. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais de uma fundação pública de pesquisa. **Psicologia em Revista**, v. 20, n. 1, p. 34-55, 2014.

GALVÃO, M. F. G.; LEMOS, A. H. C.; CAVAZOTTE, F. S. C. N. Revisiting the mainstream: the meaning of work for people with acquired disabilities. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 19, n. SPE, 2018.

GOULART, P. M. O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 1, p. 47-55, 2009.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Motivation through the design of work: Test of a theory. **Organizational Behavior & Human Performance**, v. 16, n. 2, p. 250-279, 1976.

LIMA, M. P.; TAVARES, N.; BRITO, M.; CAPELLE, M. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.

- LUNDBERG, C.; PETERSON, M. The meaning of working in U.S. and Japanese local governments at three hierarchical levels. **Human Relations**, v. 47, n. 12, p.1459-1487, 1994.
- MATOS, T. M.; LIMA, T. C. B.; PAIVA, L. E. B.; FERRAZ, S. F. S. O sentido do trabalho dos garis coletores de resíduos domiciliares. **Revista Gestão Organizacional**, v. 10, n. 3, p. 125-143, 2018.
- MEDEIROS; A. M. L; LIMA, T. C. B.; PAIVA, L. E. B.; ARAÚJO, R. A. Between juggling, stunts, and antics: the meaning of work for circus artists. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 19, n. SPE, 2018.
- MENDES, L. C. A. Estado e terceiro setor: uma análise de duas iniciativas de aproximação. **Revista do Serviço Público**, v. 50, n. 3, p. 72-91, 2014.
- MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, v. 41, n. 3, p. 8-19, 2001.
- MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicol. Soc. Revista da ABRAPSO**, v. 1, n. 19, p. 47-56, 2007.
- MOW. International Research Team. **The meaning of working**. London: Academic Press, 1987.
- NEVES, D. R.; NASCIMENTO, R. P.; FELIX JR., M. S.; SILVA, F. A.; ANDRADE, R. O. B. Sentido e Significado do Trabalho: Uma Análise dos Artigos Publicados em Periódicos Associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 16, n. 2, p. 318-330, 2018.
- NIEBUUR, J.; VAN LENTE, L.; LIEFBROER, A. C.; STEVERINK, N.; SMIDT, N. Determinants of participation in voluntary work: a systematic review and meta-analysis of longitudinal cohort studies. **BMC public health**, v. 18, n. 1, p. 1213, 2018.
- OLIVEIRA, F. C.; BEZERRA, R. M. M. Fatores que geram a evasão no trabalho voluntário. **Anais... Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, v. 1, 2007.
- OLIVEIRA, L. B.; COSTA, F. P.C. Motivação, satisfação e comprometimento: Um estudo sobre o trabalho voluntário em megaeventos esportivos. **Revista Economia & Gestão**, v. 16, n. 42, p. 89-115, 2016.
- OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; FONTOURA, D. D. S.; SCHWEIG, C. Buscando o sentido do trabalho. **Anais... Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Porto Alegre, RS, Brasil, 28, 2004.
- OVEJERO, A. B. Efeitos da globalização no trabalho. In: OVEJERO, A. B. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado: como enfrentar o assédio psicológico e o stress no trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 37-52.
- PEREIRA, R. S.; MORAES, F. C. C.; JUNIOR, A. B. M.; PALMISANO, A. Especificidades da gestão no terceiro setor. **Revista Organizações em Contexto**, v. 9, n. 18, p. 167-195, 2014.
- PEREIRA, E. F.; TOLFO, S. T. R. Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: uma revisão das suas bases teórico epistemológicas. **Psicologia Argumento**, v. 34, n. 87, p. 302-317, 2017.
- PICCOLI, P.; GODOI, C. K. Motivação para o trabalho voluntário contínuo: uma pesquisa etnográfica em uma organização espírita. **Organizações & Sociedade**, v. 19, n. 62, p. 399-415, 2012.
- RODRIGUES, A. L.; BARRICHELLO, A.; MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: Um estudo multimétodos. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 56, n. 2, p. 192-208, 2016.

- ROSSO, B. D.; DEKAS, K. H.; WRZESNIEWSKI, A. On the meaning of work: A theoretical integration and review. **Research in organizational behavior**, v. 30, p. 91-127, 2010.
- SALAMON, L. M.; ANHEIER, H. K. **Defining the nonprofit sector**. Baltimore: John Hopkins University Press, 1997.
- SALAZAR, K. A.; SILVA, A. R. L.; FANTINEL, L. D. As relações simbólicas e a motivação no trabalho voluntário. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 3, p. 171-200, 2015.
- SANTOS, L. M. L.; ROCHA, J. C. M. O perfil do terceiro setor na cidade de Londrina: mapeando as organizações do terceiro setor. **Interações (Campo Grande)**, v. 14, n. 1, p. 37-51, 2015.
- SCHNELL, T.; HOOFF, M. Meaningful commitment: Finding meaning in volunteer work. **Journal of Beliefs & Values**, v. 33, n. 1, p. 35-53, 2012.
- SELL, C. E. **Sociologia Clássica: Marx, Durkheim e Weber**. 6 ed. Editora Vozes: Petrópolis, 2014.
- SHARABI, M.; HARPAZ, I. Changes in work centrality and other life areas in Israel: A longitudinal study. **Journal of Human Values**, v. 13, n. 2, p. 95-106, 2007.
- SILVA, G. C.; KEMP, V. H.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; BRIGHENTI, C. R. G. Significado do trabalho voluntário empresarial. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 2, p. 157-169, 2015.
- SILVA, K. A. T.; CAPPELLE, M. C. A. O trabalho na prostituição de luxo: Análise dos sentidos produzidos por prostitutas em Belo Horizonte- MG. **Environmental & Social Management Journal/Revista de Gestão Social e Ambiental**, p. 23-39, 2017.
- SOUZA, W. J.; MEDEIROS, J. P. Trabalho voluntário: motivos para sua realização. **Revista de Ciências da Administração**, v. 14, n. 33, p. 93-102, 2012.
- SPINELLI-DE-SA, J. G.; LEMOS, A. H. C.; CAVAZOTTE, F. S. C. N. Making a career in a male-dominated field: the meaning of work for women employed in the financial markets. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 18, n. 4, p. 109-136, 2017.
- SZAZI, E. **Terceiro Setor: Regulação no Brasil**. São Paulo: Peirópolis, 2000.
- TENÓRIO, F. G. **Gestão de ONGs: principais funções gerenciais**. Editora FGV, 2015.
- TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 11, p. 38-46, 2007.
- WRZESNIEWSKI, A.; DUTTON, J. E.; DEBEBE, G. Interpersonal sensemaking and the meaning of work. **Research in organizational behavior**, v. 25, p. 93-135, 2003.

## NOTA

<sup>(1)</sup> Graduado em Administração pela Universidade Federal do Ceará/UFC. Pesquisador na Universidade Universidade Federal do Ceará/UFC, Fortaleza-CE.

<sup>(2)</sup> Doutora em Educação Brasileira pela Universidade Federal do Ceará/UFC. Mestre em Psicologia Clínica pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/PUC-SP. Professora do Departamento de Administração e do Programa de Pós-graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará/UFC, Fortaleza-CE.

(3) Doutorando em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará/UFC. Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará/UFC. Graduado em Administração pela Universidade Federal do Ceará/UFC, Fortaleza-CE.

(4) Doutor em Administração pela Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas/EAESP-FGV. Graduado em Economia pela Universidade Federal do Ceará/UFC. Professor do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará/UFC, Fortaleza-CE.

(5) Mestranda em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará/UFC. Graduada em Administração pela Universidade Federal do Ceará/UFC, Fortaleza-CE.

*Enviado: 22/12/2018*

*Aceito: 14/05/2019*