

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**Projeto de Pesquisa Científica submetido à Chamada MCTI/CNPq Nº 1/2016**

**Resumo do Projeto**

Historicamente, o Brasil é um país com baixa participação social, entretanto, parece estar havendo uma mudança de postura dos indivíduos: a partir dos anos 1990, aumentou no número de ONGs no país (AVRITZER, 2010). Em paralelo, Knight (1993), Milligan (1998), Brown et al (2000) e Milligan e Fyfe (2005) concluíram pela existência de uma bifurcação no setor voluntário: organizações substantivas/humanas *versus* outras com características corporativas. As primeiras estariam mais próximas ao desenvolvimento de uma cidadania ativa e positiva, ao contrário das do segundo tipo. Já outras pesquisas apontam que voluntariado estimula a cidadania (FLANAGAN et al, 1998; MUSICK e WILSON, 2008; FLANAGAN et al, 1999). Para o IBGE (2012), o Nordeste foi a região que mais criou estas instituições nos últimos anos e a Paraíba, *locus* de pesquisa deste estudo, reúne o menor número proporcional, no Nordeste, de trabalhadores formais entre suas ONGs. Ainda, no Brasil, pesquisas que tenham como objeto de estudo os temas cidadania, voluntariado e racionalidade, são insipientes, quando não, inexistentes. Assim, este projeto relacionará estes constructos, por meio de técnicas de coleta e análise de dados qualitativas e quantitativas, com voluntários e não-voluntários, para reunir elementos que auxiliem tanto as ONGs na gestão de seus voluntários quanto o Estado e academia no entendimento deste fenômeno.

Palavras-chave: Motivação do trabalhador voluntário; racionalidade organizacional; cidadania

**1. Identificação da proposta (título do projeto e coordenador da proposta)**

"Motivação Voluntária, Racionalidade e Cidadania: vive-se uma nova fase?"

Coordenador da proposta: Prof. Carlos Eduardo Cavalcante. Formado em Administração pela Universidade Estadual da Paraíba, Mestre e Doutor em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Realizou Estágio de Doutorando na *University of North Carolina at Charlotte*, em 2011, com bolsa da CAPES. É Professor Adjunto da Universidade Federal da Paraíba, vinculado ao Departamento de Administração e ao Programa de Pós-Graduação em Administração na mesma universidade. É líder do Grupo de Estudos do Terceiro Setor, reconhecido pelo CNPQ. É avaliador de diversos periódicos. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Gestão de Pessoas e do Terceiro Setor, atuando principalmente nos estudos da motivação do trabalhador voluntário, com publicações nesta área em periódicos nacionais e internacionais. Autor do livro "Motivação de voluntários: teoria e prática" (no prelo), pela editora Appris e coautor do Cap 36 - "Conducive Micro-context and Situations" do *Palgrave Handbook of Volunteering and Nonprofit Associations*, que reuniu mais de 200 autores de todo o mundo, lançado em janeiro do corrente ano.

**2. Qualificação do principal problema abordado**

Historicamente o Brasil é um país com baixa participação social dos seus cidadãos, fenômeno esse que seria consequência das tradicionais formas verticais de sociabilidade

política, como a concentração da propriedade da terra e o clientelismo presentes no sistema político (AVRITZER, 2010). Também é país com pouca participação social autônoma e uma democracia política muito aprisionada aos ritos eleitorais. Uma causa dessa postura é o fator histórico: a colonização portuguesa voltada para a exploração e a independência declarada de cima para baixo, por Dom Pedro I. Tradicionalmente aprendeu-se a esperar que a decisão venha de fora. Ainda, falta a noção do bem comum, causada, talvez, pela falta de lutas para formá-la (DEMO, 2001). Além disso, o país passa por uma forte crise político-econômica, que se reforça pela histórica tradição de uma cidadania passiva.

Mesmo assim, diante desta herança que poderíamos chamar de pouco cidadã, parece estar havendo uma mudança de postura dos indivíduos. Destaca-se nesta mudança de atuação, em especial, o aumento no número de ONGs a partir dos anos 1990 (AVRITZER, 2010). Entretanto, deve se salientar que no Brasil as primeiras ações de organizações não governamentais datam do Século XV e tinham (e ainda têm) forte ligação com a Igreja Católica, mas o que se destaca nos dias atuais é o aumento na sua quantidade. Em números mais atuais, segundo o IBGE (2012), existem cerca de 290 mil instituições do Terceiro Setor que foram, em sua maioria, criadas após a década de 1980.

Usualmente, estas organizações apresentavam, exclusivamente, características de mutualidade, empatia e confiança, com processo decisório simétrico entre os níveis - que devem ser poucos ou nenhum - e aberto, além de foco na participação e desenvolvimento da comunidade local (MILLIGAN e FYFE, 2005). Entretanto, Knight (1993), Milligan (1998), Brown et al (2000) e Milligan e Fyfe (2005) concluíram que parece estar sendo criada uma bifurcação no setor voluntário, em um lado organizações com características mais substantivas e humanas e de outro lado, organizações com características corporativas. Kendall (2003) afirma que o setor voluntário, de fato, seriam dois: um genuinamente voluntário e outro dependente do governo e de empresas, que é voluntário apenas no nome.

Salvatore (2004) afirma que, com o destaque que a sociedade tem dado à crescente necessidade de transformação social, parece ter aumentado a responsabilidade das organizações não governamentais com a qualidade da gestão e a eficácia das ações e projetos que desenvolvem. Com isso, aumentou-se a pressão para que as ONGs, tradicionalmente convivendo com limitações e fragilidades na sua gestão, melhorassem a sua capacidade de planejamento e acompanhamento de seus recursos (SANTOS e BARBOSA, 2004; SALVATORE, 2004).

Para Andion (1998), ferramentas de gestão utilizadas por organizações do terceiro setor - que não foram geradas no contexto específico deste tipo de instituição - têm sido usadas para tentar sanar estas limitações. Assim, ocorrem adaptações de modelos de gestão de empresas privadas cujos conteúdos podem ser considerados inadequados ao enfrentamento dos problemas específicos do campo social. Em complemento Souza, Serafim e Dias (2010) afirmam que, quanto mais crescem, mais as organizações do terceiro setor adotam estruturas típicas de organizações públicas e privadas, como o modelo burocrático de gestão.

Independente desta diferenciação, as ONGs, para funcionar em sua grande maioria, dependem fortemente da presença de voluntários que doam seu tempo, trabalho e/ou competências (Cnaan & Amroffell, 1994; Cnaan, Handy, & Wadsworth, 1996). Para Musick e Wilson (2008), a motivação tem importante papel nos estudos sobre o voluntariado. Para eles, as motivações de um indivíduo podem ajudar a definir se a atividade que está sendo executada pode, ou não, ser considerada voluntária. Literatura no tema (MCCURLEY & LYNCH, 1998; MOSTYN, 1983; WILSON, 2000) indica que a motivação no trabalho voluntário é explicada por um conjunto particular de valores, dentre os quais, o altruísmo, o interesse individual em contribuir e a sociabilidade, além de razões religiosas e sentimentos

de culpa, de obrigação ou de responsabilidade e até de egoísmo. Cavalcante (2012) validou escala em contexto nacional que detém uma espécie de hierarquia nas motivações voluntárias, que oscilam de motivações mais altruístas até mais egoístas, com cinco níveis. A escala foi testada e validada em duas grandes pesquisas que envolveram quase 1000 pesquisados e apresentou ótimos índices de confiabilidade e validade na geração dos modelos das expectativas e motivações para entrada, permanência e saída de voluntários da atividade.

E resultados de outras pesquisas apontam que voluntariado estimula a cidadania. Flanagan et al (1998) destaca que o voluntariado desenvolve confiança entre as pessoas e as instituições, e dessa maneira, as pessoas tendem a se envolver com a cidadania. Youniss et al (1997) concluiu que o voluntariado reforça a crença de que a convivência social afeta positivamente uma vida social organizada. Significa dizer que as pessoas passam a entender que para que exista um bom funcionamento das instituições políticas, cada um deve fazer sua parte. Especialmente em jovens, que ao trabalhar com outros, tendem a ter seu egocentrismo diminuído. Entretanto, voluntariado eventual ou em intervalos não regulares, não tem impacto na percepção política dos pesquisados. Ainda, há indícios de que o trabalho voluntário permite conhecer melhor a comunidade em que se vive e seus problemas (MUSICK e WILSON, 2008). Também, ao se juntar a esta atividade, os indivíduos tendem a ficar mais atentos aos problemas sociais e a necessidade de soluções políticas para eles. (FLANAGAN et al, 1999)

Então, pode-se perceber que organizações genuinamente voluntárias e de atuação local estariam mais próximas ao desenvolvimento de uma cidadania ativa e positiva, o que pode ser percebido no empoderamento e na manutenção da identidade local. Por outro lado, organizações que operam sob características corporativas estariam mais próximas de uma cidadania passiva, que não emancipa seus beneficiários e são compostas, muitas vezes, por funcionários formais ou voluntários altamente treinados, no lugar de cidadãos que se identificam com a causa condutora da ONG em questão (MILLIGAN E FYFE, 2005). Os autores deste projeto entendem, diante deste fenômeno, que motivações mais altruístas podem estar ligadas as ONGs do primeiro tipo e motivações mais próximas ao egoísmo às do segundo tipo e que as primeiras conduziram a uma espécie de "boa" cidadania, representada por uma participação ativa dos cidadãos nas questões relacionadas à sua localidade, e que as motivações mais egoístas conduziram ao caminho contrário, uma espécie de passividade dos membros da localidade em questão.

Diante desta leitura de realidade, este projeto relacionará as motivações voluntárias à comportamentos cidadãos, tendo como variável correlata o tipo de racionalidade apresentada pelas ONGs pesquisadas, para tentar concluir, respeitados os limites de amostragem e generalização, se a cidadania continua sendo tutelada pelo Estado ou se realmente estamos vivenciando um início de emancipação cidadã da amostra pesquisada. A intenção deste estudo é pesquisar voluntários e não voluntários do Estado da Paraíba, especialmente em suas áreas urbanas. Serão pesquisadas ONGs nas cidades de João Pessoa, Campina Grande, Patos, Sousa, Cajazeiras, e nas microrregiões do Cariri e Curimataú paraibano. Ao comparar cidadãos voluntários e não voluntários espera-se saber se o trabalho voluntário tem algum impacto na cidadania.

Como justificativa empírica para a escolha deste estado, inicialmente destaca-se que, segundo o IBGE (2012), o Nordeste foi a região que mais criou estas instituições nos últimos anos. Cerca de 25% delas foram criadas nessa região. Outro elemento que justifica a escolha de um estado do Nordeste é que a região possui o maior número de instituições ligadas à defesa de direitos e interesses dos cidadãos e quase a metade dos centros e associações comunitárias também esta no Nordeste, instituições ligadas diretamente à cidadania. O

Nordeste também é a região que possui o menor índice de funcionários pagos nestas entidades, indicando a forte presença voluntária nelas. A Paraíba foi escolhida por abrigar o menor número proporcional, no Nordeste, de trabalhadores formais entre suas ONGs, que pode ser reflexo de grande quantidade de presença voluntária entre seus colaboradores (IBGE, 2012).

E como justificativa acadêmica, tem-se que no Brasil, pesquisas que tenham como objeto de estudo os temas cidadania e voluntariado, ainda são bastante insipientes, senão, inexistentes. Os trabalhos estão mais voltados para as contribuições práticas que o trabalho voluntário pode trazer para a sociedade ou ainda na gestão dos voluntários (Evangelista, 2002; Silveira, 2002; Teodósio, 2002; Cavalcante, 2012). Existem ainda trabalhos (Pandolfi, 1999; Reis, 1999; Avritzer, 2009) que trazem à tona discussões a respeito de temas como participação social e sociedade civil, cidadania, direitos e democracia. A maioria destes trabalhos ainda não chegou a um consenso quanto aos vieses mais caritativo e/ou transformador do trabalho voluntário, desse modo, ideias como as de Cardoso et al. (2002) que afirma que o voluntariado é “um hábito de coração e uma atividade cívica” e que tenta unir duas concepções tão antagônicas, reforçam a necessidade de se aprofundar nesta temática, dado que, no mundo acadêmico, são poucas as reflexões sobre o assunto.

Ainda, em consulta ao portal de periódicos CAPES (entre 04 e 08 de janeiro de 2016) as palavras-chave “Voluntariado” & “Cidadania” e “Trabalho voluntário” & “Cidadania” foram encontrados respectivamente 24 e 10 resultados, contudo, em nenhum deles a relação entre os termos é efetivamente traçada; verificou-se que em apenas 2 deles há a tentativa tímida em aproximar os construtos, porém, para esses estudos a relação entre cidadania ativa e serviço voluntário já é dada como pressuposto. Quando pesquisou-se os termos “Motivação para o trabalho voluntário” & “Cidadania”, o portal não retornou nenhum resultado.

Além disso, as inquietações derivadas das interpretações e observações pessoais acerca do vínculo "indivíduo x organização voluntária", principalmente na satisfação dos objetivos de cada um deles, e da crença de que a finalidade principal de todas as ONGs é ter cidadãos autônomos e atuantes nas diversas causas e nas localidades é, também razão para escolha do tema de pesquisa ora proposto. A experiência do coordenador deste projeto com trabalhos voluntários despertou o interesse em pesquisar os motivos que levam as pessoas a doar seu tempo e conhecimento a um trabalho não remunerado financeiramente e que impactos isto teria, diante de uma herança cultural avessa a este tipo de comportamento.

São plausíveis, portanto, potenciais contribuições para o aprimoramento na gestão de pessoas nas organizações estudadas e no conhecimento do Estado acerca do impacto que estas instituições causam nos cidadãos. Logo, espera-se chegar a resultados que sejam relevantes para o melhor entendimento do comportamento organizacional em ações voluntárias, mas, principalmente, oferecer subsídios às organizações estudadas para que tenham um impacto positivo na cidadania local.

É pois, diante deste contexto, que emerge a seguinte questão central: Qual a relação entre as motivações voluntárias e a cidadania, considerando o tipo de racionalidade adotada pelas ONGs?

### **3. Objetivos e metas a serem alcançados**

- **Objetivo Geral:** Compreender, a partir do emprego de recursos metodológicos de pesquisa quantitativa e qualitativa, a relação entre as motivações voluntárias e a cidadania, considerando o tipo de racionalidade adotada pelas ONGs.

- **Objetivos Específicos e Metas**

- a) Preparar membros para execução do projeto

- Metas associadas:***

- i. Realizar reunião para definir padrões de ação com os membros do projeto
  - ii. Capacitar equipe para coleta de dados
  - iii. Preparar equipe para utilização de técnicas quantitativas e qualitativas de análise dos dados do projeto
  - iv. Capacitar equipe para produção de gêneros acadêmicos do tipo "artigos científicos" a partir dos resultados obtidos no projeto

- b) Mapear as organizações voluntárias em todo o estado da Paraíba;

- Metas associadas:***

- i. Contatar as Secretarias de Estado da Paraíba e as Prefeituras de João Pessoa, Campina Grande, Monteiro e Picuí para solicitar relação de ONGs ligadas às suas áreas de atuação
  - ii. Realizar buscas de ONGs da Paraíba em sítios da internet
  - iii. Classificar as ONGs encontradas a partir de tipologia do IBGE (2012)
  - iv. Construir mapa, com instituições por região, diferenciadas por tipo de atividade
  - v. Gerar de banco de dados com informações sobre estas instituições

- c) Identificar as motivações apresentadas por voluntários para se manter na atividade;

- Metas associadas:***

- i. Adaptar instrumento de expectativas gerado por Cavalcante (2012)
  - ii. Identificar as motivações com voluntários permanentes
  - iii. Diferenciar grupos de indivíduos a partir dos cinco grupos de motivações do modelo teórico
  - iv. Correlacionar características sócio-demográficas e expectativas apresentadas pelos pesquisados

- d) Conhecer o tipo de racionalidade apresentada pela instituição pesquisada

- Meta associada:***

- i. A partir de instrumento adaptado de Serva (1997) identificar o tipo de racionalidade apresentada pela ONG pesquisada

- e) Identificar os comportamentos cidadãos apresentados por voluntários e por não voluntários, a partir de questionário adaptado do *Citizen Audit*;

- Metas associadas:***

- i. Identificar Atitudes Cívicas
  - ii. Diagnosticar as Expectativas Cívicas
  - iii. Conhecer as Formas de Participação Organizacional
  - iv. Identificar Participação Informal
  - v. Identificar os Atos de Participação Política
  - vi. Comparar cada um dos itens anteriores entre em voluntários e em não voluntários.

- f) Relacionar as motivações, o tipo de racionalidade organizacional e os comportamentos cidadãos;

***Meta associada:***

- i. Realizar modelagem de equações estruturais com os três constructos pesquisados: motivação de voluntários, atitudes e comportamentos cidadãos e racionalidade organizacional.

- g) Refinar a escala validada por Cavalcante (2012);

***Metas associadas:***

- i. Verificar se o agrupamento de variáveis em 5 fatores sugerido por Cavalcante (2012) se confirma

- h) Socializar resultados da pesquisa no intuito de incrementar o domínio teórico-metodológico sobre o tema.

***Metas associadas:***

- i. Geração de 4 dissertações ligadas ao Programa de Pós-graduação em Administração da UFPB  
 ii. Geração de 2 TCCs ligados ao Curso de Bacharelado em Administração da UFPB  
 iii. Orientação de doutorando ligado ao Programa de Pós-graduação em Administração da UFPB, com qualificação de tese ao final do período  
 iv. Submissão de, pelo menos, quatro artigos para revistas científicas.

#### **4. Base Teórica:**

##### **4.1 Motivação do Trabalhador Voluntário**

O estudo da motivação nas organizações é tema recorrente na área organizacional. Latham e Pinder (2005) dizem que motivação é um processo psicológico complexo que resulta de uma interação entre o indivíduo e o ambiente que o rodeia. São diversas as teorias motivacionais já consagradas, como as de Maslow e de Herzberg. Tamayo e Paschoal (2005) entendem que as teorias motivacionais buscam identificar as fontes de prazer que o trabalhador encontra no seu ambiente de trabalho e estas podem estar no indivíduo, no ambiente laboral ou em ambos. Mas, as coincidências com o trabalho voluntário encerram aí. As teorias usadas para entender a motivação no contexto voluntário são outras e seu uso é justificado pela diferença que o trabalhador voluntário apresenta em comparação com o trabalhador formal.

Mas, talvez a principal diferença esteja justamente nas motivações (CNAAN e CASCIO, 1998; MESCH et al, 1998; PEARCE, 1983; LIAO-TROTH, 2001). Cnaan e Cascio (1998), por exemplo, destacam outras diferenças, como a dimensão monetária, o tempo disponibilizado (muitas vezes, algumas horas por semana pelos voluntários), a possibilidade de fazer parte de várias organizações não governamentais simultaneamente, o recrutamento (que comumente é informal), a aceitação das normas e valores organizacionais (que nem sempre acontece) e a relutância das organizações em avaliar o desempenho dos voluntários.

Compreender as motivações pode ajudar a entender o que estes indivíduos buscam com a atividade e pode permitir, aos gestores de organizações voluntárias, o suprimento de tais necessidades. Vários estudos buscaram (e ainda buscam) identificar estas motivações e eles variam de modelos unidimensionais até modelos com cinco ou seis fatores. Unidimensionalmente, os modelos se baseiam fortemente no altruísmo. Esta percepção está

impregnada no próprio conceito do voluntariado. O altruísmo - auto-sacrifício sem aparente recompensa pessoal - é elemento fundamental para que ele ocorra: a motivação para voluntariar seria, portanto, a de doação.

Bussel e Forbes (2002) reforçam que existem evidências empíricas de que o altruísmo está presente em diversos tipos de atividades voluntárias e cita, por exemplo, a pesquisa de Unger (1991) que encontrou entre as motivações para voluntariar, o altruísmo. Outro exemplo de pesquisa unidimensional sobre a motivação para o voluntariado é a de Nichols e King (1999) que concluiu que o orgulho de ajudar os outros, motivação essencialmente centrada no ego, era o motivo mais citado para voluntariar na *Guide Association*, uma associação inglesa com cerca de 600.000 voluntários.

Entretanto, modelos multidimensionais demonstram que a motivação em voluntariar tem influências outras, além do altruísmo, o que leva a crer que este fenômeno é multidimensionado. Cnaan e Goldberg-Glen (1991) concluíram que além do altruísmo, objetivos sociais e pessoais motivam pessoas a voluntariar. Um dos modelos multidimensionais é o Inventário das Funções do Voluntário (VFI) de Clary, Snyder e Ridge (1992). Estes autores buscam explicar por que o indivíduo se torna voluntário e por que ele se mantém nesta atividade por meio de seis funções. As funções "carreira", "social" e "proteção" foram avaliadas pelos voluntários como as menos importantes. Por outro lado as funções "estima", "intelecto" e "valores" são as mais importantes. Mesmo assim esta avaliação difere entre grupos. Para os mais jovens a função "carreira" está entre as mais importantes, porém, entre os mais velhos ela não está entre as mais importantes.

No Brasil também existem diversos estudos sobre as motivações de voluntários. Em recente pesquisa, Cavalcante et al (2011b) delineou estes trabalhos por meio da apresentação dos referenciais teóricos, metodologias utilizadas e resultados alcançados. Concluiu que os estudos seguem caminhos distintos, no que se refere aos modelos teóricos utilizados na condução das pesquisas. O modelo teórico mais usado foi o do "Conceito de Dádiva" de Mauss (1974). A metodologia utilizada, de modo geral, foi de cunho descritivo e qualitativo para a operacionalização dos trabalhos acerca do trabalho voluntário. E os resultados alcançados pelos trabalhos, não obstante os vários pontos teóricos, foram semelhantes. Aqueles que fizeram uso de um mesmo referencial - Mendes (2008); Diez (2008); Fioravanti (2006), Sampaio (2004) – chegam aos mesmos resultados: demonstram a existência de trocas recíprocas sem o interesse de retribuição em mesma intensidade, por parte daquele que doa o trabalho. Salazar (2004), apesar de, em adição ao "Conceito de Dádiva", utilizar Serva (1996), chega a resultado similar.

Diante destes resultados, Cavalcante (2012) criou e validou um instrumento que diagnostica a motivação de voluntários, que possui uma série de variáveis que formam 5 fatores e que oscilam entre valores altruístas até valores egoístas. E este é o modelo teórico que será utilizado para a coleta e análise dos dados referentes à motivação voluntária. O Fator "Altruísta" retrata a percepção subjetiva de auto-sacrifício por parte do voluntário, envolvendo risco, insalubridade e periculosidade, sob a perspectiva da consciência de espécie ou de questionamento em torno das condições gerais de vida de seres humanos. Nesse caso, há uma consciência societal e caráter universalista.

O Fator "Justiça Social" traz indicadores característicos de justiça social e igualdade. Este fator reúne motivos relativos ao sentimento de auxílio a sujeitos e comunidades em situações de exceção, via fornecimento de apoio direto aos menos aptos e prósperos tais como idosos, crianças, desabilitados e pacientes em hospitais, estando o voluntário interessado no resgate da cidadania, numa perspectiva local. Busca, com a atividade voluntária, construir cidadania e justiça social.

O terceiro fator é o "Afiliação". Aqui são contemplados motivos vinculados à avaliação subjetiva de contribuição para o bem-estar social e de desafortunados em particular, sob perspectiva amistosa, em que o voluntário se sente compartilhando algo próprio com alguém em dado espaço organizacional. Almeja a afiliação a um grupo por meio da atividade voluntária.

O quarto fator é o "Aprendizado" e reúne motivos de uma forma específica de aprimoramento social não centrada em temas cruciais ou aflitivos, mas que, de alguma forma, transmitem ao voluntário a sensação de estar, simultaneamente, promovendo a si próprio e a vida do receptor sob a perspectiva da interação grupal. Busca o auto desenvolvimento através de ações que estimulem o intelecto via voluntariado.

O quinto fator é o "Egoísta". Este grupo de indicadores congrega motivos centrados na sensação de privilégios, de status e de proteção, estando o voluntário interessado na construção e projeção da auto imagem ou na promoção pessoal junto a indivíduos e coletividades. Trata-se de um posicionamento centrado no eu, na satisfação própria através do trabalho voluntário. Portanto, é egoísta em essência. Para maiores detalhes consultar Cavalcante (2012b, 2015a, 2015b), pesquisas que testaram tal modelo e concluíram pela sua validade.

#### **4.2 Racionalidade**

As considerações de Ramos (1989) enfatizam que a estrutura da razão na filosofia, presente até meados do século XVII é baseada nas distinções entre o bom e o mau; o falso do verdadeiro. Esse foi o ponto inicial de indagação dos pensadores. O ápice dessa investigação está na própria razão iluminista, a qual se mostra instrumental quando orienta o homem para um fim calculado. Dentre as reflexões acerca das ideias iluministas, a tradução de Foucault (1984) revela que o Iluminismo deve ser visto como um processo cultural singular, situando-se sempre na razão utilitária a partir do momento que calcula o futuro, valorando o presente em relação com o passado.

A Racionalidade provém da razão e sua construção mostra que não é um fenômeno puro. Ela é influenciada por variáveis que encontram conceitos em diversas ciências. A racionalidade a partir da proposta de Ramos (1989) parte da análise que Weber trouxe através da burocracia. Assim, à luz da ciência social Weber relaciona a racionalidade com a ação social.

Dentre os tipos de ação social que Weber identificava, duas são aplicadas à racionalidade. Uma vez que um fim é perseguido, a ação é orientada para ele e os meios devem ser os melhores - esta é a Racionalidade Funcional. A outra ação social é o modelo racional referente a valores: de acordo com Ramos (1983), essa ação orientada a valores, é indiferente aos resultados e sua racionalidade é orientada por um critério transcendente. Tal ação está ligada à Racionalidade substantiva.

Com esta análise da ação social, Weber diferencia a Racionalidade Funcional (*Zweckrationalität*) da Racionalidade Substantiva (*Wertrationalität*), porém decorrente do contexto da Burocracia, que apresentava uma sociedade capitalista, centrada no mercado e determinada por uma expectativa de resultados, ou “fins calculados” a única racionalidade presente é a Racionalidade Funcional.

De acordo com Ramos (1983), a Racionalidade Funcional (Instrumental) reduz o homem a um ser econômico e o aparta de todas as relações intrínsecas à sua existência. A Racionalidade Substantiva remete ao julgamento de valores da própria vida. Ramos (1983) diz que a Racionalidade Substantiva baseia o ato inteligente em um conhecimento de relações entre fatos de modo autônomo e consciente.



Para Ramos (1983), a subjetividade presente na Racionalidade Substantiva, não encontra espaço nas Teorias Organizacionais desenvolvidas até então, pois elas abordam uma visão utilitarista dentro das organizações. O ambiente das organizações com fins lucrativos é essencialmente dotado de uma administração baseada em uma racionalidade instrumental.

Desse modo, Serafim (2001), afirma que a categoria fundamental dos sistemas gerenciais é o controle, elemento fundamental da Racionalidade Funcional. O ser humano visto como ser substantivo, precisa exercer a razão lúcida, característica da Racionalidade Substantiva. Contudo, esta encontra raiz na subjetividade, e no ambiente organizacional, há o predomínio da dimensão racional objetiva.

A Racionalidade Instrumental presente nas organizações resulta em um comportamento humano sem limites éticos, baseado na visão mercadológica, onde o predomínio é a busca pelo sucesso individual. O homem é visto como uma “criatura que se comporta” (RAMOS, 1989, p. 51), ou seja, não há ideais de liberdade e sim, moldes sociais pré-estabelecidos que limitam a ação humana.

Os ideais de uma Racionalidade Substantiva, propostos por Ramos (1989) libertariam o homem da dominação imposta pelas organizações onde o fim justifica-se pelo valor econômico. Desse modo, para operacionalizar a coleta e análise de dados deste constructo neste projeto, escolheu-se Serva (1997) e seu modelo para a avaliação da racionalidade de organizações. Os detalhes desta etapa da pesquisa estão na metodologia e no Anexo 3.

### **4.3 Cidadania**

Cidadania é um construto complexo, dinâmico e envolto por diversos conceitos. É também um tributo fundamental à promoção do desenvolvimento da sociedade. Segundo vários autores como Reld, Barbosa e Silva (1999); Reis (1999), Vieira (2001), Souki (2006) e Rosa (2012), na discussão acerca da cidadania, Marshall (1967) é referência teórica básica, citado por 58.317 artigos (conforme pesquisa no Portal Periódicos CAPES, 2016, utilizando termo “T.H. Marshall”). Por ter se tornado referência clássica que influenciou e influencia os debates sobre cidadania, como afirmam Reis (1999) e Carvalho (2008), este autor foi escolhido para direcionar a pesquisa que trata sobre cidadania.

No entendimento de Marshall (1967) a cidadania é um status concedido àqueles que são membros completos da sociedade, que se envolvem integralmente na comunidade. O autor afirma que este construto envolve três tipos de direitos: civis, políticos e sociais. Para Marshall (1967), elemento civil se refere aos direitos necessários à liberdade individual, fundamentais à vida – de ir e vir, de igualdade, de pensamento e fé, de propriedade e de concluir contratos válidos e o direito à justiça, por exemplo. Eles garantem a vida na sociedade (relações civilizadas entre os indivíduos) e foram conquistados no século XVIII. Ao que se refere ao elemento político, este está atrelado ao direito de participar no exercício do poder político, como membro de um organismo investido de autoridade política ou como um eleitor dos membros de tal organismo. Esse elemento legitima a organização política da sociedade e foram conquistados no século XIX.

E por fim, o elemento social, relacionado a tudo que engloba o direito mínimo de bem estar econômico e segurança, direito de participar na herança social e levar a vida de um ser civilizado, de acordo com os padrões que prevalecem na sociedade. Envolve direito ao trabalho, saúde, educação, aposentadoria, seguro desemprego, salário justo, dentre outros. Foram conquistados no século XX, a partir das lutas do movimento operário e sindical.

Carvalho (2002) ressalta que é possível haver direitos civis sem direitos políticos, mas não o contrário, pois sem os direitos civis (como a liberdade), os direitos políticos (como o voto), podem existir formalmente, mas ficam esvaziados de conteúdo e servem somente para

justificar governos e não para representar cidadãos. Já os direitos sociais colocam cada indivíduo em condições de ter o poder para fazer aquilo que é livre para fazer, são precondições para o efetivo exercício dos direitos civis.

Para Marshall (2002), o cidadão pleno é aquele que detém dos três tipos de direitos; os cidadãos incompletos seriam aqueles que têm alguns desses direitos e os não cidadãos seriam aqueles que não se beneficiam de nenhum dos direitos. Embora se acredite que o conceito de cidadania está em desenvolvimento constante, desde suas formas iniciais constitui um princípio de igualdade.

Com o passar dos tempos, até pela própria natureza dinâmica do construto, Marshall (1967) teve a sua concepção de cidadania sujeita a diversas críticas. Reis (1999) observa que o construto cidadania precisa também englobar novos tipos de direitos, como a questão do direito das diferenças, das minorias (gênero, racial, crianças, terceira idade, etc.) ou outros como os destacados por Bobbio (1992), referentes ao meio ambiente, à engenharia genética e clonagem.

Além disso, Marshall só tratou da questão local, da nação: talvez seja preciso também universalizar o conceito de cidadania, mesmo que muitas vezes entenda-se que universalizar seja excludente e que mesmo se tratando do tema de forma particular, existem nações onde há sociedades civis em disputa, como afirma Reis (1999). A autora supracitada entende que é complicado internacionalizar algumas questões, já que a chave política da cidadania como identidade e como prerrogativa de consumo de direitos tem um limite geográfico, geralmente limites nacionais. Assim, o conceito de cidadania é, pelo menos culturalmente, um conceito emancipacionista, que por sua vez está relacionado ao conceito de democracia.

Outras contestações foram colocadas, desde as apontadas por Cranston a partir dos estudos de Vieira (2001) no que se refere à exclusão dos direitos sociais do conceito de cidadania, por não serem direitos naturais e sim históricos; até os que classificaram a cidadania como passiva, descendente via Estado, e ascendente, de instituições locais autônomas. Surge então a possibilidade de existência de uma cidadania conservadora, passiva e privada, e outra revolucionária, ativa e pública (CARVALHO, 2005). Complementando, Janoski (1998) afirma que cidadania é a pertença passiva e ativa de indivíduos em um Estado-nação com certos direitos e obrigações universais em um específico nível de igualdade. Nessa relação entre Estado e sociedade, Giron (2000) observa que a cidadania é um processo de construção entre essas duas partes, pela qual os homens são responsáveis, ao invés de usufruir apenas direitos sociais conquistados em outras épocas.

Exige-se então participação: para ser cidadão, o indivíduo precisa fazer-se sujeito, fazer história própria e coletivamente organizada (DEMO, 1995). A cidadania envolve a dimensão de participação/inclusão e responsabilidade pela vida social e política, “e através da qual a reivindicação, o exercício e a proteção de direitos, deveres e necessidades se exterioriza enquanto processo histórico de luta pela emancipação humana, ambigualmente tensionado pela regulação social” (ANDRADE, 2003, p. 77).

Diante do exposto, observa-se que há muitos conceitos envoltos no construto da cidadania: igualdade, liberdade, inclusão, pertencimento, participação, politização, direitos e obrigações, identidade compartilhada, virtude cívica, emancipação, dentre outros. E que apesar das críticas recebidas, todos acabam por dialogar com Marshall em relação ao construto cidadania: as contestações expressam as preocupações do mundo presente, não da história que Marshall viveu. É como afirma Reis (1999): se trata de um conceito em eterno desenvolvimento pelas passagens culturais e históricas que influenciam sua definição.

Assim, para analisar este construto optou-se por basear-se no *Citizens Audit*. Se trata de um censo de larga escala conduzido entre 2000 e 2001 pelo Conselho de Pesquisa Social e

Econômica da Inglaterra, no seu Programa de Democracia e Participação, a fim de analisar atitudes e comportamentos cidadãos, com o propósito de, primeiramente, definir e mensurar a natureza e determinantes da cidadania e participação e; secundariamente, avaliar a influência da cidadania na tomada de decisões e nos resultados das políticas. Nesse instrumento, é abordada a questão do que as pessoas pensam e como elas se comportam em vez de lidar com as teorias normativas abstratas. Para Pattie, Seyd e Whiteley (2003a; 2003b) é um instrumento com bons índices de confiabilidade e validade. A operacionalização desse instrumento e dos relacionados à motivação de voluntários e tipo de racionalidade estão detalhadas na metodologia.

## 5. Metodologia

Este item apresenta o tipo, o universo e a amostra da pesquisa, composto por voluntários permanentes de ONGs paraibanas e por não voluntários moradores do entorno das instituições pesquisadas e os procedimentos adotados para a coleta e análise de dados. As justificativas empíricas e acadêmicas para as escolhas aqui apresentadas estão no item 2 deste projeto.

Esta pesquisa é de cunho teórico/empírico. Para Remenyi et al. (1998), este tipo de pesquisa requer uma extensiva interação entre as pessoas. Ainda, este tipo de abordagem opta por uma orientação de pesquisa positivista e fenomenológica. Este estudo também pode ser classificado como descritivo, do tipo *survey*, porque se destina a descrever a relação entre motivação de voluntários e seus impactos nas atitudes e comportamentos cidadãos, com o tipo de racionalidade da ONG como variável correlata. Também serão pesquisados não voluntários no entorno das instituições para comparar suas atitudes e comportamentos cidadãos com o grupo de voluntários. Tal natureza de pesquisa observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem manipulá-los. É especialmente utilizada nas ciências humanas e sociais, manuseando dados e fatos coletados da própria realidade (CERVO; BERVIAN, 2002).

As atividades de coleta de dados serão executadas no âmbito do estado da Paraíba. Foram escolhidas as maiores cidades do estado: João Pessoa, Campina Grande, Patos, Sousa e Cajazeiras, e as regiões do Cariri e Curimataú paraibanos. Estas regiões comportam cerca 40% da população do estado. Serão pesquisadas ONGs e seus voluntários permanentes, e para cada voluntário, será pesquisado um não voluntário, de modo que se possa comparar o impacto do trabalho voluntário nas atitudes e comportamentos cidadãos na comunidade local.

Esta decisão se baseia em pesquisas que apontam que ONGs com características locais tendem a ter maior impacto na cidadania ativa e participativa dos cidadãos (KNIGHT, 1993; MILLIGAN, 1998; BROWN et al., 2000; e MILLIGAN e FYFE, 2005).

A definição das ONGs pesquisadas será feita após mapeamento a partir das informações coletadas nas secretarias de Governo do Estado da Paraíba e nas Prefeituras de João Pessoa, Campina Grande, Picuí e Monteiro. Estas secretarias possuem a relação das instituições sociais relacionadas à sua pasta. Apesar do levantamento feito pelo IBGE (2012) já informar a quantidade e os setores de atuação, não há maiores informações como nome, endereço ou contato destas organizações. Esse relatório já indica que em 2010 existiam na Paraíba cerca de 5600 instituições que contavam com voluntários em seu quadro mas, elas são de diversas atividades. Esta variedade não auxilia a pesquisa sobre o tema, pela diversidade de motivações que o trabalho voluntário possa ter em cada uma. Por isso a necessidade deste mapeamento.

Wilson (2000) e Musick e Wilson (2008) destacam que deve ser evitado o estudo de voluntários em um único grupo, que realizam trabalhos em instituições com finalidades

distintas, especialmente por causa das motivações que os conduzem e mantém nestas ONGs, que podem ser distintas. Em comum as ONGs pesquisadas deverão apresentar estas características, baseadas em IBGE(2012):

- (a) privadas, não integrantes, portanto, do aparelho de Estado;
- (b) sem fins lucrativos, isto é, organizações que não distribuem eventuais excedentes entre os proprietários ou diretores e que não possuem como razão primeira de existência a geração de lucros – podendo até gerá-los, desde que aplicados nas atividades- fim;
- (c) autoadministradas ou capazes de gerenciar suas próprias atividades; e
- (d) voluntárias, na medida em que podem ser constituídas livremente por qualquer grupo de pessoas, isto é, a atividade de associação ou de fundação da entidade é livremente decidida pelos sócios ou fundadores.

Então, após este mapeamento, serão ponderadas variáveis como acessibilidade, tipos de atividade e quantidade de voluntários envolvidos para definir as organizações a se pesquisar, levando em conta que, os dados do IBGE (2012) - cerca de 5600 ONGs - podem ter sofrido alterações, pela natureza informal que estas organizações apresentam, facilitando a sua abertura e fechamento rápidos. Definido o universo, a amostra deverá ser definida através da fórmula de Cochran (1977), que apresenta o seguinte cálculo:  $n = (N \times (1/e^2)) / (N + (1/e^2))$ , onde “n” refere-se à amostra pretendida; “N” é a população e “e” significa o erro amostral, considerado este na pesquisa de 5% (0,05) (COCHRAN, 1977). Esse cálculo torna-se indispensável para a determinação da quantidade mínima de indivíduos necessários, gerando a confiabilidade adequada, bem como uma amostra suficiente para se fazer uma análise mais rigorosa, com inferência para toda a população.

Definida a amostra, passa-se à coleta de dados. Para o estudo da motivação voluntária será utilizado o modelo validado por Cavalcante (2012), apresentado no Anexo 1. Este questionário será utilizado apenas com os voluntários permanentes das ONGs pesquisadas.

Para o diagnóstico das atitudes e comportamentos cidadãos serão usados os instrumentos adaptados do *Citizen Audit*. Estes instrumentos serão utilizados com voluntários e não voluntários. Os instrumentos estão no Anexo 2 tem as seguintes partes:

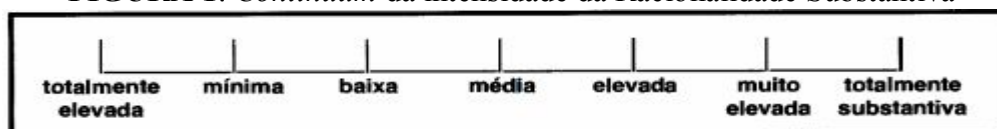
Quadro 1 - Variáveis do instrumento de coleta adaptados do *Citizen Audit*

Fator	Variáveis
Atitudes cívicas	4
Expectativas civis	5
Formas de Participação Organizacional	2
Participação informal	4
Atos de participação política	1 - múltipla escolha

Fonte: WHITELEY, P.F., PATTIE, C.; SEYD, P. (2005)

Para a análise da racionalidade serão utilizados os procedimentos criados por Serva (1997), constantes do Anexo 3. A coleta e análise de dados desta parte da pesquisa dar-se-ão por meio de entrevistas em profundidade, observação participante e análise de conteúdo. A definição na quantidade de entrevistados será definido pelo ponto de saturação das entrevistas, que deverão ser também, voluntários da ONG pesquisada. Depois disso, as ONGs serão classificadas seguindo um *continuum* da intensidade da racionalidade substantiva, que permitirá o agrupamento destes dados com os gerados nas coletas acerca da motivação voluntária e de cidadania em uma análise quantitativa.

**FIGURA 1:** *Continuum* da intensidade da Racionalidade Substantiva



**FONTE:** SERVA (1997, p. 25)

Depois que os dados coletados estiverem tabulados, será feita uma avaliação visual da planilha, para uma primeira verificação de erros de digitação ou de possíveis anomalias. Depois, serão extraídas as estatísticas descritivas, como as medidas percentuais das variáveis categóricas, além das medidas descritivas de média, desvio padrão, assimetria e curtose de variáveis quantitativas (intervalo ou razão), sem esquecer dos dados perdidos (*missing values*) das variáveis e dos valores extremos (*outliers*).

Logo após, será feita a análise de associação entre as variáveis da escala analisando o nível observado com o nível desejado ou esperado de correlação (a opção por uma avaliação paramétrica ou não dependerá dos resultados obtidos no levantamento de dados). Em seguida, utilizaremos técnicas de predição/análise de influência por modelagem linear que permitam relacionar as variáveis de motivação de voluntários com as de cidadania e em seguida, as de racionalidade com cidadania. Para Malhotra (2001, p. 464), técnicas de modelagem linear desenvolvem, simultaneamente, uma relação matemática entre duas ou mais variáveis independentes e uma variável dependente escalonada por intervalo, buscando, então, explicar a influência de uma ou mais variáveis independentes nas variáveis dependentes do estudo.

Como etapa preliminar de avaliação das métricas, realizaremos a Análise Fatorial Exploratória e, como segunda, a Análise Fatorial Confirmatória, e, caso seja viável (considerando os requisitos da técnica), pretendemos efetuar uma verificação simultânea das relações entre os construtos por meio da Modelagem das Equações Estruturais. A análise fatorial exploratória é uma técnica estatística que tenta identificar o nível de agregação que se estabelece entre variáveis ou itens em uma pesquisa (Hair et al., 2005), ou seja, em quantas variáveis latentes (dimensões) agrupam-se os itens de uma escala. A suposição principal da análise fatorial (AF) é a de que no conjunto de indicadores testados existam dimensões latentes que se deseja identificar. Aqui, portanto, verificar se entre os indicadores de motivação do trabalho voluntário são formados os fatores esperado, de Altruísta até Egoísta. As análises de mensuração serão efetuadas em consonância com a literatura especializada (Hair et al., 2005, Corrar et al, 2007; Marôco, 2010).

No Anexo 4 deste projeto, apresenta-se um quadro com a relação entre os objetivos específicos e as técnicas escolhidas para sua operacionalização.

## **6. Principais contribuições científicas do estudo**

Mesmo com uma herança cultural de baixa participação civil do povo brasileiro, fenômeno que seria consequência das tradicionais formas verticais de sociabilidade política, como a concentração da propriedade da terra e do clientelismo presente no sistema político, o Brasil teve, a partir dos anos 1980, o surgimento de uma sociedade civil autônoma e democrática (AVRITZER, 2010). Isto se reflete no grande número - cerca de 276 mil (IBGE, 2012) - de Organizações não governamentais, compostas, principalmente, por voluntários.

Assim, empiricamente se quer saber se voluntários são mais ativos, quando se trata de cidadania, do que os que não são. Pode-se argumentar que o conceito de voluntariado já indicaria uma associação positiva entre voluntariado e cidadania. Entretanto nem todas as

atividades voluntárias têm base política e algumas vezes, motivações explícitas do voluntariado são avessas ao elemento político. Assim, limitado à área de Administração, com *interface* nas áreas de Administração Pública e de Setores Específicos, busca-se com este projeto conhecer as motivações dos voluntários e suas prováveis consequências cidadãs, para que os Gestores de ONGs possam conduzir melhor seus setores de Gestão de Pessoas nas suas instituições na busca de uma cidadania ativa e positiva.

Então, identificar as motivações e sua relação com o tipo de cidadania destes indivíduos pode ajudar no entendimento desta mudança cultural. Também destaca-se como potencial de inovação desta pesquisa, o fato de estudos com abordagem quantitativa deste fenômeno serem incipientes no país, assim se espera contribuir com a consolidação de um instrumento quantitativo, criado em contexto nacional, com suas particularidades sócio-culturais, buscando alcançar maior segurança na generalização do instrumento de coleta.

A presença de pesquisadores do grupo de pesquisa do qual o proponente é coordenador contribuirá com a consolidação deste núcleo de estudos. A seguir, outros resultados e produtos esperados:

#### **Resultados esperados:**

- Mapeamento das organizações voluntárias em todo o estado da Paraíba;
- Identificação o tipo de racionalidade apresentada pelas instituições pesquisadas;
- Mapeamento das motivações de trabalhadores voluntários das instituições pesquisadas;
- Identificação dos comportamentos cidadãos apresentados por voluntários e por não voluntários, a partir de questionário adaptado do *Citizen Audit*;
- Relacionamento das motivações, o tipo de racionalidade organizacional e os comportamentos cidadãos;
- Refinamento da escala criada por Cavalcante (2012), em contexto semelhante;
- Realização de um seminário na UFPB destinado à socialização dos resultados da pesquisa; e
- Divulgação dos resultados mediante produção e publicação de textos em eventos e revistas científicas.

#### **Produtos esperados:**

Os produtos estão relacionados à divulgação do projeto e resultados:

- Publicações:
  - 01 (um) relatório técnico final;
  - 01 (uma) cartilha de divulgação dos resultados a ser enviado a todas as organizações pesquisadas;
  - 04 (quatro) textos acadêmicos (para eventos e revistas científicas), no intuito de fornecer publicidade ao Projeto e aos resultados obtidos em cada fase;
  - 01 (um) banco de dados e informações relevantes, de livre acesso, com os resultados do estudo;
  - 02 (dois) TCCs vinculados ao Curso de Bacharelado em Administração;
  - 04 (quatro) dissertações de mestrado vinculadas ao Programa de Pós-Graduação em Administração; e
  - 01 (uma) qualificação de tese vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Administração.
- Eventos:
  - Seminário de divulgação dos resultados na Universidade Federal da Paraíba;

## 7. Orçamento detalhado da proposta (em Reais)

Quadro 2: Orçamento detalhado da proposta (em Reais)

<b>Custeio</b>			
<b>Discriminação do item</b>	<b>Valor unitário</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Valor total</b>
1. Material de consumo (Papel A4, cartucho, tonners, clipes, grampos, etc.)	R\$ 4.000,00	--	R\$ 4.000,00
2. Diárias nacionais de campo	R\$ 320,00	28	R\$ 8.960,00
3. Passagens terrestres nacionais	R\$ 2.293,20	01	R\$ 2.293,20
4. Passagens aéreas nacionais	R\$ 1.500,00	02	R\$ 3.000,00
5. Inscrição em evento	R\$ 800,00	01	R\$ 800,00
<b>SUB-TOTAL</b>			<b>R\$ 19.053,20</b>
<b>Capital</b>			
<b>Discriminação do item</b>	<b>Valor unitário</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Valor total</b>
6. Impressora	R\$ 800,00	01	R\$ 800,00
7. Material Bibliográfico	R\$ 2.000,00	--	R\$ 2.000,00
<b>SUB-TOTAL</b>			<b>R\$ 2.800,00</b>
<b>Total (Custeio + Capital)</b>			<b>R\$ 21.853,20</b>
<b>Justificativas quanto à imprescindibilidade:</b>			
<p>1. A estimativa na aquisição de material de consumo intenta subsidiar a pesquisa de campo (impressão dos questionários, realização das capacitações e produção dos diversos documentos resultantes) e as atividades administrativas relacionadas à execução do projeto.</p> <p>2. Diárias necessárias à realização da pesquisa de campo. Correspondem a 2 visitas às cidades de Monteiro, Patos e Cajazeiras. Cada visita será de duas noites com equipe composta por dois participantes. As cidades de João Pessoa, Campina Grande e a região do Curimataú tem entre os participantes moradores destas áreas, o que não demandará a utilização de diárias. (2x3x2x2=24 diárias)</p> <p>- 04 diárias para ida a evento ao final do projeto para divulgação/compartilhamento de resultados (Deslocamento de 2 membros com duas diárias cada)</p> <p>3. Passagens partindo de João Pessoa para as 3 cidades - Monteiro, Sousa e Cajazeiras que não contam com membros do projeto residentes</p> <p><i>Monteiro:</i> 2 deslocamentos x 2 membros x Ida/volta: 8 passagens x R\$ 57,00 (preço de fevereiro/16) = R\$ 456,00</p> <p><i>Sousa:</i> 2 deslocamentos x 2 membros x Ida/volta: 8 passagens x R\$ 97,80 (preço de fevereiro/16) = R\$ 782,40</p> <p><i>Cajazeiras:</i> 2 deslocamentos x 2 membros x Ida/volta: 8 passagens x R\$ 131,85 (preço de fevereiro/16) = R\$ 1.054,80</p> <p>4. 02 passagens aéreas nacionais para deslocamento à cidade do evento para divulgação/compartilhamento de resultados</p> <p>6. A aquisição dos equipamentos visa à capacitação do pessoal da equipe, atividades de coleta de dados e confecção dos documentos resultantes do projeto, além de ampliação da infraestrutura já existente na IES proponente;</p> <p>7. A aquisição de material bibliográfico, nacional e importado, permitirá maior absorção dos conhecimentos já existentes nesta área de estudos. Todos os livros adquiridos serão disponibilizados para os participantes da pesquisa, por meio de um sistema de controle de empréstimo.</p>			

## 8. Cronograma físico-financeiro

As atividades e o cronograma de execução desta proposta de pesquisa científica e inovação cobrem o período de 36 meses, a partir de seu início, e estão distribuídos conforme segue.

Quadro 3: Cronograma de Execução da Proposta

<b>Atividades</b>	<b>Início</b>	<b>Fim</b>
Reunião para definir padrões de ação com os membros do projeto e aquisição de material para o início das atividades	Ago/16	Set/16
Investigação para definição das organizações a se pesquisar	Out/16	Fev/17
Seminário de acompanhamento das atividades e definição da amostra a ser pesquisada	Fev/17	
Capacitação da equipe para coleta de dados	Mar/17	
Imersão no campo para investigação empírica	Mar/17	Jan/18
Seminário de acompanhamento das atividades e de capacitação às técnicas quantitativas e qualitativas de análise dos dados do projeto	Fev/18	
Tabulação e análise de dados	Fev/18	Jan/19
Discussão dos resultados e atividades com a equipe	Fev/19	Mar/19
Seminário para comunidade universitária e organizações pesquisadas com os resultados e outros assuntos ligados à pesquisa	Abr/19	
Divulgação dos primeiros resultados em evento da área	Mai/19	
Publicação do relatório final e submissão dos manuscritos	Jun/19	

Quadro 4: Cronograma da Aplicação de Recursos (Em Reais)

Atividades	1º Sem.	2º Sem.	3º Sem.	4º Sem.	5º Sem.	6º Sem.
Reunião para definir padrões de ação com os membros do projeto e aquisição de material para o início das atividades	2.000,00 Item 1					
	800,00 Item 5			---		
	1.000,00 Item 6					
Investigação para definição das organizações a se pesquisar				---		
Seminário de acompanhamento das atividades e definição da amostra a ser pesquisada				---		
Capacitação da equipe para coleta de dados				---		



Atividades	1º Sem.	2º Sem.	3º Sem.	4º Sem.	5º Sem.	6º Sem.
Imersão no campo para investigação empírica	---	7.680,00 Item 2 2.293,20 Item 3			---	
Seminário de acompanhamento das atividades e de capacitação às técnicas quantitativas e qualitativas de análise dos dados do projeto			---			
Tabulação e análise de dados	---	---		2.000,00 Item 1 1.000,00 Item 6		---
Discussão dos resultados e atividades com a equipe			---			
Seminário para comunidade universitária e organizações pesquisadas			---			
Divulgação dos primeiros resultados em evento da área			---			1.280,00 Item 2 3.000,00 Item 4
Publicação do relatório final e submissão dos manuscritos			---			
Total Parcial	3.800,00	9.973,20		3.000,00		4.280,00
Total Geral						R\$ 21.053,20

## 9. Identificação dos demais participantes do projeto

A equipe da pesquisa está composta por acadêmicos – docentes e discentes – com titulação e estágios de formação diversos. Os membros da equipe atuam em várias áreas do conhecimento, contemplando conteúdos com foco em gestão de organizações sem fins-lucrativos, políticas públicas, gestão social, gestão de pessoas e estatística.

### Pesquisadores

a) Prof. Washington José de Souza, Dr.

É Bolsista de Produtividade DT/CNPq e Coordenador do Núcleo-UFRN da Rede Interuniversitária de Pesquisas e Estudos Sobre o Trabalho (UNITRABALHO) e da incubadora Organização de Aprendizagens e Saberes em Iniciativas Solidárias (OASIS). É vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA/UFRN), pesquisador e coordenador de ações de extensão em Economia Solidária. Possui graduação em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (1982), É Mestre em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (1991) e Doutor em Educação pela Universidade Federal do Ceará (1999).

Realizou Estágio de Doutorando no Institute of Education, University of London, entre 1997 e 1998, com bolsa da CAPES e do Conselho Britânico. Realizou Pós-Doutorado, no campo da Gestão Social, na Birmingham Business School, University of Birmingham, entre 2004 e 2005, em colaboração com o Professor John Child, com apoio da CAPES. É Professor Associado da Universidade Federal do Rio Grande do Norte do Departamento de Ciências Administrativas. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Gestão

Social, atuando principalmente nos seguintes temas: Economia Solidária; Trabalho Voluntário; Qualidade de Vida no Trabalho; Responsabilidade Social e Gestão de Projetos Sociais.

Tempo de dedicação: 2 horas/semana.

b) Prof. Francisco José da Costa

Possui graduação em Administração (Universidade Estadual do Ceará - 2000) e em Estatística (Universidade Federal da Paraíba - 2014), com mestrado em Administração (Universidade Estadual do Ceará - 2003) e doutorado em Administração de Empresas (Fundação Getúlio Vargas - SP - 2007). É professor da Universidade Federal da Paraíba, tendo atuado como docente de graduação e pós-graduação, e exercido nos últimos anos atividades administrativas diversas, como Coordenador/Diretor da Área de Ciências Sociais Aplicadas (na UNILAB - Redenção), Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA/UFPB) e como Assessor para análise de dados institucionais na Pró-reitoria de Graduação (PRG/UFPB). Publicou 50 trabalhos em periódicos especializados, dos quais 24 nos últimos 5 anos, e um livro acadêmico sobre teoria da mensuração aplicada à pesquisas em Administração.

Orientou, até 2015, 16 dissertações de mestrado, uma tese de doutorado, além de dezenas de monografias de graduação ou especialização. Tem atuação com ensino e pesquisas na área de Administração, com ênfase em Marketing e Estratégia, atuando principalmente em Marketing e sociedade, Educação em Administração e Métodos quantitativos aplicados.

Tempo de dedicação: 2 horas/semana.

### **Alunos de Pós-Graduação**

c) Patrícia Trindade Caldas

Doutoranda em Administração (UFPB). Possui graduação em Administração Universidade Estadual da Paraíba (2004). Com Especialização na área de Administração Estratégica de Pequenas Empresas pela Universidade Federal de Campina Grande (2006). E Mestrado em Engenharia de Produção pelo Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção - PPGEP (2008). Professora da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), vinculada à Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade.

Tempo de dedicação: 4 horas/semana.

d) Tairine Vieira Ferraz

Mestranda em Administração (UFPB). Possui graduação em Comunicação Social pela Universidade Federal da Paraíba (2013). Tem experiência na área de Planejamento.

Tempo de dedicação: 4 horas/semana.

e) Izaias Carlos de Mendonça Júnior

Mestrando em Administração (UFPB). Possui graduação em Psicologia pela Universidade Federal da Paraíba (2011). Com Especialização na área de Gestão Pública pela Universidade Federal da Paraíba (2015). Técnico Administrativo da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal da Paraíba.

Tempo de dedicação: 4 horas/semana.

f) Josiete da Silva Mendes

Mestranda em Administração (UFPB). Especialização em Desenvolvimento e Meio Ambiente em fase de conclusão pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB). Possui graduação em Administração pelo IFPB (2015). Possui graduação em Gestão Pública pela Faculdade Potiguar da Paraíba (2012).

Tempo de dedicação: 4 horas/semana.

g) Amanda Florense Alves Amorim

Mestranda em Administração (UFPB). Possui graduação em Administração pelo CESED-FACISA (2015.1). Com MBA em Coaching e liderança executiva em fase de conclusão pela Faculdade Maurício de Nassau.

Tempo de dedicação: 4 horas/semana.

h) Bárbara Stephanie Lira Maciel

Graduanda em Administração (UFPB). Integrante do Centro Acadêmico de Administração (2015).

Tempo de dedicação: 4 horas/semana.

### Descrição das atividades da equipe técnica da instituição de execução

Quadro 5: Descrição das atividades da equipe técnica da instituição de execução

Membro da Equipe	Atividade
<b>Coordenador do Projeto</b>	
Carlos Eduardo Cavalcante, <i>Dr.</i>	Acompanhar o desenvolvimento das metas e o cumprimento dos objetivos propostos; Organizar e controlar a dinâmica de funcionamento das equipes do projeto; Orientar alunos na produção de suas trabalhos (Tese, Dissertações e TCCs); Coordenar a execução financeira dos recursos disponíveis no projeto; Representar a IFES proponente, o grupo de docentes envolvidos no projeto, junto ao arranjo institucional a que se vincula o projeto e junto aos demais atores sociais interessados nos resultados preliminares e final da pesquisa; Coordenar a elaboração dos relatórios parcial e final da pesquisa.
<b>Pesquisadores</b>	
Washington José de Souza, <i>Dr.</i>	Contribuir com o planejamento e execução dos procedimentos de pesquisa; Apoiar a adaptação do(s) instrumento(s) de pesquisa a serem aplicados dentro do projeto; Contribuir com a produção e orientação dos artigos e demais textos científicos relacionados aos resultados da pesquisa; Coordenar as reuniões do grupo de estudos a ser instalado para discutir o andamento da pesquisa;
Francisco José da Costa, <i>Dr.</i>	Conduzir as atividades relacionadas às técnicas de análise de dados quantitativas (seminários e orientações aos membros do projeto)

Quadro 5: Descrição das atividades da equipe técnica da instituição de execução  
(continuação)

Membro da Equipe	Atividade
<b>Alunos de pós-graduação e graduação</b>	
Patricia Trindades Caldas, <i>Doutoranda</i>	Contribuir com a coleta de dados Sistematizar os dados primários (resultado da coleta) e emitir relatórios gerenciais a respeito do andamento do projeto (parciais do cumprimento de metas e alcance dos objetivos) Contribuir com a redação e organização dos relatórios parcial e final da pesquisa Colaborar com a realizar de contatos institucionais e com os atores importantes ao andamento da pesquisa.
Amanda Florense A. Amorim, <i>Mestranda</i>	
Izaias Carlos de M. Junior, <i>Mestrando</i>	
Josiete da Silva Mendes, <i>Mestranda</i>	
Tairine Vieira Ferraz, <i>Mestranda</i>	
Bárbara S.Lira Maciel, <i>graduanda</i>	

## 10. Disponibilidade efetiva de infraestrutura e de apoio técnico para o desenvolvimento do projeto

Por fazer parte do núcleo permanente de docentes do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba, o projeto dispõe de suas instalações para o acolhimento da pesquisa, em especial o Laboratório de Estudos em Gestão Organizacional (LEGO), que possui um laboratório de informática integrado com 14 computadores, uma sala para estudos em grupo e uma sala de estudos individuais para alunos. O LEGO conta com o apoio dos alunos de mestrado do PPGA/UFPB bolsistas CAPES.

Além disso, a disposição da equipe do projeto estão disponíveis duas salas de aulas da Pós-Graduação em Administração, devidamente equipadas, que poderão ser utilizadas em processos formativos e reuniões quando necessárias.

Ainda, no Centro de Ciências Sociais Aplicadas, estão disponíveis, para a realização de eventos científicos relacionados à pesquisa a ser desenvolvida, dois auditórios, o *Auditório Azul*, com capacidade para cerca de 80 pessoas e o *Auditório 211*, para cerca de 300 pessoas. Ambos contam com ar condicionado e *data show* e o *Auditório 211* conta, ainda, com telões de LCD de 42 polegadas.

### Referências

- ANDION, C. **As particularidades da gestão em organizações da economia solidária.** Anais do Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, Campinas, SP, Brasil, 25, 2000.
- AVRITZER, L. **Sociedade civil e participação no Brasil democrático.** In: AVRITZER, L. (Org.). Experiências nacionais de participação social. Belo Horizonte: Cortez, 2010.

\_\_\_\_\_. **Participatory Institutions in Democratic Brazil**. Baltimore: John Hopkins University Press, 2009

BOBBIO, N. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 1992.

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

BROWN, K., KENNY, S., TURNER, B. and PRINCE, J. **Rhetorics of Welfare: Uncertainty, Choice and Voluntary Associations**. London: Macmillan Press, 2000.

BUSSELL, H., FORBES, D. **Understanding the Volunteer Market: The What, Where, Who and Why of Volunteering**. International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing, 7(3), 244-257, 2002.

CARDOSO, R. et al. **Comunidade Solidária: fortalecendo a sociedade, promovendo o desenvolvimento**. (orgs). Rio de Janeiro: Comunitas, 2002.

CARVALHO, S. S. M. T. de. **Alimentar a fome ou matar a cidadania? Uma análise do Programa de Distribuição de Alimentos (PRODEA) no município de Canguaretama/RN**. Dissertação de Mestrado em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN. Natal, 2005.

CAVALCANTE, C. E. ; SOUZA, W. J. de ; NASCIMENTO, M. A. A. ; CUNHA, A. S. R. da. **Motivação no Trabalho Voluntário: Delineamento de Estudos no Brasil**. In: Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestao Social, 2011, Florianópolis. V Encontro.

CAVALCANTE, C. E. ; SOUZA, W. J. de ; CUNHA, A. S. R. da ; NASCIMENTO, M. A. A. . **Por que sou Voluntário?: Etapa de Construção de Escala Quantitativa**. Revista Pretexto. v. 2, 2012a.

CAVALCANTE, C. E. **Motivação no Trabalho Voluntário: expectativas e motivos na Pastoral da Criança**, 2012. 202f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal. 2012b. Acesso em <08 mai. 2013>. Disponível em <<https://sites.google.com/site/profcarloseduardocavalcante/home/diversos>>

CAVALCANTE, C. E., SOUZA, W. J. D., MOL, A. L. R., & PAIVA, J. A. D. (2015). **Motivation for voluntary entry in Brazilian NGOs**. Revista de Administração (São Paulo), 50(4), 523–540.

CAVALCANTE, C. E., SOUZA, W. J. D., MOL, A. L. R **Motivação de voluntários: proposição de um modelo teórico RAM**. Revista de Administração Mackenzie, vol. 16, núm. 1, enero-febrero, 2015, pp. 124-156 Universidade Presbiteriana Mackenzie São Paulo, Brasil

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CLARY, E. G.; SNYDER, M.; RIDGE, R. **Volunteers' motivations**. Nonprofit Management and Leadership 2 (4) (Summer), 1992.

CNAAN, R. A. e CASCIO, T. **Performance and commitment: issues in management of volunteers in human service organizations**. Journal of Social Service Research, vol. 24, n.º 3/4, pp.1-37, 1998.

CNAAN, R.A.; GOLDBERG-GLEN, R.S. **Measuring motivation to volunteer in human services**. Journal of Applied Behavioral Science 27, 269-284. 1991.

- CNAAN, R. A.; AMROFELL, L. M. **Mapping volunteer activity**. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 23(4), 335-351, 1994.
- CNAAN, R. A.; HANDY, F.; WADSWORTH, M. **Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations**. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 25(3), 364-383, 1996.
- COCHRAN, W. G. **Sampling techniques**. New York: John Willey & Sons, 1977.
- CORRAR, L.J; PAULO. E; DIAS FILHO, J. M. (2007). **Análise Multivariada para os cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia**. FIPECAFI – Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras: São Paulo: Atlas, 2007
- DEMO, P. **Cidadania Pequena - Fragilidades e desafios do associativismo no Brasil**. Autores Associados, Campinas, 2001.
- DIEZ, M. P. **O trabalho das doulas voluntárias do Amparo Maternal de São Paulo à luz da teoria da dádiva moderna**, 2008. Disponível em: < [www.dominiopublico.gov.br](http://www.dominiopublico.gov.br)>. Acesso em: 06 jul. 2010>.
- EVANGELISTA, D. Voluntariado e desenvolvimento social. IN: Perez, C. & Junqueira, L. P. (orgs). **Voluntariado e a gestão das políticas sociais**. São Paulo: Futura, 2002.
- FIORAVANTI, R. H. **“Voluntários de coração”:** uma abordagem antropológica sobre o trabalho voluntário no Hospital Pequeno Príncipe, 2006. Disponível em: < [www.dominiopublico.gov.br](http://www.dominiopublico.gov.br)>. Acesso em: <06 jul. 2010>.
- FLANAGAN, C., JONSSON, B., BOTCHEVA, L., CSAPO, B., BOWES, J., MACEK, P., AVERINA, I., & SHEBLANOVA, E. Adolescents and the “social contract”: Developmental roots of citizenship in seven countries. In M. Yates & J. Youniss (Eds.), *Roots of civic identity* (pp. 135-155). New York: Cambridge University Press, 1999.
- FLANAGAN, C. A., BOWES, J. M., JONSSON, B., CSAPO, B., & SHEBLANOVA, E. **Ties that bind: Correlates of adolescents’ civic commitments in seven countries**. Journal of Social Issues, 54(3), 457-475, 1998.
- FOUCAULT, Michael. O que é Iluminismo. In: ESCOBAR, Carlos Henrique (Org). O dossier: últimas entrevistas. Rio de Janeiro: Taurus, pp. 103-112, 1984.
- FUNDAÇÃO ABRINQ. Disponível em <<http://www.fundabrinq.org.br/portal/default.aspx>>. Acesso em <10 jul. 2011>.
- HAIR, J.F. Jr.; ANDERSON, R.E.; TATHAN, R.L. e BLACK, W.C.. Trad. Sant’Anna, Adonai Schlup ; Neto, Anselmo Chaves. **Análise Multivariada de Dados**. 5. ed. Porto Alegre : Bookman, 2005.
- HUSTINX, L.; CNAAN, R. A.; HANDY, F. Navigating Theories of Volunteering: A Hybrid Map for a Complex Phenomenon. Journal for the Theory of Social Behaviour, no. doi: 10.1111/j.1468-5914.2010.00439.x, 2010
- IBGE. **As Fundações Privadas e Associações sem fins lucrativos no Brasil - 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.
- JANOSKI, T. *Citizenship and Civil Society*. Cambridge, Cambridge University Press, 1998.
- KENDALL, J. **The Voluntary Sector**. London: Routledge, 2003.
- KNIGHT, B. **Voluntary Action, 2nd edn**. London: CENTRIS, 1993.

- LATHAM, G. P., PINDER, C. C. **Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century**. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516, 2005.
- LIAO-TROTH, M. L. **Attitude Differences Between Paid Workers and Volunteers**. *Nonprofit Management and Leadership*, 2001, 11(4), 423–442
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001. p. 720.
- MARÔCO, J. **Análise de Equações Estruturais: fundamentos teóricos, Software & aplicações**. Report Number: Portugal, 2010.
- MARSHALL, T.H. **Cidadania, Classe Social e Status**. Rio de Janeiro. Zahar Editores. 1967. \_\_\_\_\_ . **Cidadania e Classe Social**. 2. ed. Brasília: Senado Federal, Centro de Estudos Estratégicos, Ministério da Ciência e Tecnologia, 2002.
- MAUSS, M. Ensaio sobre a dádiva. In: *Sociologia e Antropologia*. São Paulo: E.P.U e Edusp, v. 2. 1974.
- McCURLEY, S.; LYNCH, R. **Essencial volunteer management**. 2. ed. Londres: The Directory of Social Change, 1998.
- MENDES, A. C. **A circulação da dádiva no terceiro setor: estudo de caso da ong operação mobilização**. São Paulo, 2008. Disponível em: < [www.dominiopublico.gov.br](http://www.dominiopublico.gov.br)>. Acesso em: 06 jul. 2010>
- MESCH, D. J.; TSCHIRHART, M.; PERRY, J. L. e LEE, G. **Altruists or egoists? Retention in stipended service**». *Non-Profit Management & Leadership*, vol. 9, n.º 1, pp. 3-21, 1998.
- MILLIGAN, C. (1998) Pathways of dependence: the impact of health and social care restructuring – the voluntary experience, *Social Science and Medicine*, 46(6), pp. 743–753.
- MILLIGAN, C., & FYFE, N. (2005). **Making Space for Volunteers: exploring the links between voluntary organizations, volunteering and citizenship**. *Urban Studies*, 42(3), 417-434.
- MOSTYN, B. The meaning of volunteer work: a qualitative investigation. In: HATCH, S. (org) *Volunteers: patterns, meanings & motives*. Hertz (Reino Unido): The Volunteer Centre, 1983.
- MUSICK, M. A.; WILSON, J.;. **Volunteers: A Social Profile**. Indiana, University Press: 2008.
- NICHOLS, G.; KING, L. Redefining **the recruitment niche for the Guide Association in the UK**. *Leisure Sciences*, Vol. 21, No 4, pp. 307–320, 1999.
- ONU. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD, 2010. Disponível em <<http://www.pnud.org.br>> Acesso em: <10 fev. 16>
- PANDOLFI, D. C. Percepção dos direitos e participação social. In: Pandolfi, D. C. (orgs). *Cidadania, Justiça e Violência*. Rio de Janeiro: Ed. Fundação Getulio Vargas, 248p, 1999.
- PATTIE, C., SEYD, P. and WHITELEY, P. **Citizenship and Civic Engagement: Attitudes and Behaviour in Britain**. *Political Studies*, 51: 443–468. doi: 10.1111/1467-9248.00435, 2003.
- PATTIE, C., SEYD, P., and WHITELEY, P. (2003). **Civic attitudes and engagement in modern Britain**. *Parliamentary Affairs*, 56(4), 616-633.

- PEARCE, J. **Comparing Volunteers and Employees in a Test of Etzioni's Compliance Typology**. *Journal of Voluntary Action Research*, Vol 12(1) 1983.
- PENNER, L. A. **Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective**. *Journal of Social Issues*, 58: 447–467, 2002.  
doi: 10.1111/1540-4560.00270
- PORTAL DOS VOLUNTÁRIOS. Disponível em: <<http://portaldovoluntario.v2v.net/>>. Acesso em: <08 jul. 2011>
- RAMOS, Guerreiro A. **A nova ciência das organizações – uma reconceituação da riqueza das nações**. Rio de Janeiro. FGV, 1989.
- \_\_\_\_\_. **Administração e contexto brasileiro: esboço para uma teoria geral da administração**. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 1983.
- REIS, E. **Cidadania: história, teoria e utopia. Cidadania, justiça e violência**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 11-17, 1999.
- REMENYI, D.; WILLIAMS, B.; MONEY, A.; SWARTZ, E.. **Doing research in business and management: an introduction to process and method**. London: SAGE, 1998.
- SALVATORE, V. A racionalidade do terceiro setor. In: VOLTOLINI, R (Org.). **Terceiro setor: planejamento e gestão**. 2. ed. São Paulo: Senac, 2004. p. 17-34
- SALAZAR, C. R. S. **Gestão do voluntariado e dádiva: reflexões à luz do caso Obras Sociais Irmã Dulce – OSID**, 2004. Disponível em: <[btd.ibict.br/](http://btd.ibict.br/)>. Acesso em: <08 jul. 2010>
- SAMPAIO, J. R. **Voluntários: um estudo sobre a motivação de pessoas e a cultura em uma organização do terceiro setor**, 2004. Disponível em: <[btd.ibict.br/](http://btd.ibict.br/)>. Acesso em: <08 jul. 2010>
- SANTOS, A. G. G. A.; BARBOSA, J. D. **Organizações da sociedade civil de Aracaju: em busca de um modelo de gestão**. In: XXVIII ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. Anais... São Paulo: ANPAD, 2004.
- SERAFIM, Maurício.C. **A Ética no Espaço de Produção: Contribuições da Economia de Comunhão**. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, 2001.
- SERVA, M. **Racionalidade e organizações: o fenômeno das organizações substantivas**. São Paulo: EAESP/FGV. Tese de doutorado, 1996.
- SERVA, M. **Abordagem substantiva e ação comunicativa: uma complementaridade proveitosa para a teoria das organizações**. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro, 1997.
- SILVEIRA, XXX. **Satisfação no trabalho e a realização de trabalho voluntário: estudo de caso**. 92 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2002.
- SOUZA, W. J. ; SERAFIM, L.; DIAS, T. F. **Representações Sociais do Papel de Gestores de Organizações Não-Governamentais**. *Organizações & Sociedade (Impresso)*, v. 17, p. 363-378, 2010.



TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. **Impacto dos Valores Laborais e da Interferência da Família: Trabalho no Estresse Ocupacional**. *Psic.: Teor. E Pesq.*, n.21, v.2, maio, 2005, p.173-180. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. acesso em: <03 ago. 2011>.

TEODOSIO, A. S. S. **Voluntariado: entre a utopia e a realidade da mudança social**. In: XXVI ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD), 2002, Salvador. **Anais...** Salvador: Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – ANPAD, 2002. p. 1-14.

UNGER, L.S. **Altruism as a motivation to volunteer**. *Journal of Economic Psychology* 12, 71-100. 1991.

VIEIRA, L. **Cidadania e Globalização**. Rio de Janeiro: Record, 2001.

VOLUNTÁRIOS, 2010.

YOUNISS, J., MCLELLAN, I.A., & YATES, M. (1997). **What We Know About Engendering Civic Identity**. *American Behavioral Scientist*, 40, 620-631.

WHITELEY, P.F., PATTIE, C.; SEYD, P. **Citizen Audit of Great Britain, 2000-2001**. Colchester, Essex: UK Data

Archive [distribuidor], March 2005. SN: 5099, <http://dx.doi.org/10.5255/UKDA-SN-5099-1>.

WILSON, J. **Volunteering**. *Annual Review of Sociology*, 26, pp 215-240, 2000.

### Anexo 1: Instrumento de coleta de dados da Motivação Voluntária e da Cidadania

Esta pesquisa busca conhecer a relação entre motivações para ser voluntário e atitudes/comportamentos cidadãos. Por favor, leia as sentenças abaixo para responder às perguntas a seguir. Utilize a escala de 1 a 10 para concordar ou discordar de cada uma delas. Não há respostas certas ou erradas.

“Por que eu permaneço na \_\_\_\_\_?”

Porque tenho conseguido ajudar pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque tenho conseguido mudar a vida das pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque tenho levado esperança aos menos favorecidos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque vejo que as pessoas que ajudo tem tido oportunidade de viver	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque considero meu trabalho importante	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque sinto que estou ajudando as comunidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou corrigindo injustiças sociais nas comunidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou melhorando a qualidade de vida das comunidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou colaborando na busca dos direitos sociais nas comunidades	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou com pessoas com os mesmos interesses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque sinto que estou fazendo parte de um grupo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na _____ porque estou fazendo novos amigos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na _____ porque estou convivendo com outras pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou aprendendo a lidar com pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou aprendendo novos conhecimentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou tendo novos desafios e experiências	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na _____ Porque estou aprendendo algo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na _____ Porque estou sendo reconhecido	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na _____ porque estou preenchendo tempo livre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou me sentindo melhor como pessoa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Permaneço na _____ porque estou com boa autoestima	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque me sinto importante fazendo este trabalho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Idade:** \_\_\_\_\_

**Gênero:**

Masculino       Feminino

**Qual o seu estado civil?**

- a) Solteiro(a).
- b) Casado(a).
- c) Separado(a)/Divorciado(a).
- d) Viúvo(a).

**Formação acadêmica:**

- a) Fundamental Incompleto
- b) Fundamental Completo
- c) Médio Incompleto
- d) Médio Completo
- e) Superior Incompleto
- f) Superior Completo
- g) Pós-graduado

**Renda familiar mensal?** \_\_\_\_\_

**Qual a sua ocupação**

- a) Autônomo.
- b) Servidor público.
- c) Empregado de empresa privada.
- d) Aposentado.
- e) Dona de casa.
- f) Estudante.
- g) Outra: \_\_\_\_\_

**Algum outro familiar fez/faz trabalhos voluntários?**

SIM       NÃO

**Algum amigo fez/faz trabalhos voluntários?**

SIM       NÃO

**Já participou de outro trabalho voluntário?**

SIM       NÃO

**É voluntário em outra instituição?**

SIM       NÃO

**Foi convidado por alguém a se juntar à atividade?**

SIM       NÃO

## Anexo 2: Instrumento de coleta de dados da Cidadania

### “Cidadania”

Posso reivindicar benefícios aos quais não tenho direito	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
É dever de todo cidadão votar em eleições	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estou disposto a servir em um júri; a doar sangue; ou a participar de um esquema de vigilância da vizinhança	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Acho importante obedecer às leis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
O governo deve fornecer habitação para aqueles que não podem pagar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
O governo deve reduzir a diferença de renda entre ricos e pobres	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
É responsabilidade do governo fornecer um trabalho para todos aqueles que desejam um	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
As pessoas não devem confiar no Estado para garantir a sua própria aposentadoria	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Os indivíduos que podem pagar devem arcar com o custo relacionado à sua própria saúde quando eles estão doentes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Jogar lixo em um local público tem justificativa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Sou muito religioso	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(a) Você pertence a uma rede informal de amigos ou conhecidos com quem você tem contato com regularidade (por exemplo, grupo de pais ou de crianças, associação de bairros?)

( ) SIM      ( ) NAO

(b) Além da sua família, você dá apoio às pessoas doentes, vizinhos idosos ou conhecidos sem fazê-lo através de uma instituição?

( ) SIM      ( ) NAO

"Durante os últimos doze meses você fez alguma das ações seguintes para influenciar leis ou políticas?"

Doou dinheiro para uma organização

Votou em uma eleição do governo local

Assinou uma petição

Boicotou certos produtos

Arrecadou fundos para uma organização

Comprou certos produtos por motivos políticos, éticos ou ambientais

Contatou um funcionário público

Usou ou exibiu um crachá ou adesivo de campanha

Contatou um procurador ou órgão judicial

Contatou um político

Contatou uma organização

Contatou a mídia

Assistiu a uma reunião política

Participou de uma demonstração pública

Formou um grupo de pessoas de mesma opinião

Participou de uma greve

Participou de atividades de protesto ilegais

### Anexo 3: Procedimentos de coleta e análise de dados do modelo de Racionalidade Organizacional

#### *Fase I - Detecção dos indicadores:*

Cada elemento constitutivo de ação racional, conforme definidos anteriormente, constitui-se num indicador de racionalidade, seja substantiva ou instrumental. Na primeira fase da análise, deve-se detectar todos os indicadores presentes em cada situação observada, nas situações reconstituídas e nas opiniões veiculadas por meio de entrevistas, no exame dos documentos, etc., tendo em vista cada um dos processos organizacionais, a partir do Quadro 6 e 7.

**QUADRO 6:** Características da Racionalidade Substantiva e da Racionalidade Instrumental.

<b>Tipo de racionalidade X Processos organizacionais</b>	<b>Racionalidade Substantiva</b>	<b>Racionalidade Instrumental</b>
Hierarquia e normas	Entendimento Julgamento ético	Fins Desempenho Estratégia interpessoal
Valores e objetivos	Autorealização Valores emancipatórios Julgamento ético	Utilidade Fins Rentabilidade
Tomada de decisão	Entendimento Julgamento Ético	Cálculo Utilidade Maximização de recursos
Controle	Entendimento	Maximização de recursos Desempenho Estratégia interpessoal
Divisão do trabalho	Autorealização Entendimento Autonomia	Maximização de recursos Desempenho Cálculo
Comunicação e relações interpessoais	Autenticidade Valores emancipatórios Autonomia	Desempenho Êxito/Resultados Estratégia interpessoal
Ação social e relações ambientais	Valores emancipatórios	Fins Êxito/Resultados
Reflexão sobre a organização	Julgamento ético Valores emancipatórios	Desempenho Fins Rentabilidade
Conflitos	Julgamento ético Autenticidade Autonomia	Cálculos Fins Estratégia interpessoal
Satisfação individual	Autorealização Autonomia	Fins Êxito Desempenho
Dimensão simbólica	Autorealização Valores emancipatórios	Utilidade Êxito/Resultados Desempenho

**FONTE:** Serva (1997, p.24)

***Fase II - Mapeamento dos indicadores predominantes:***

Analisando-se um processo por vez, pode-se reunir todos os indicadores detectados e então verificar o indicador predominante naquele processo examinado. A predominância de um determinado indicador, revela que o mesmo foi o elemento que mais determinou as ações dos indivíduos, guiou as práticas operativas na organização, fundamentou e justificou a organização do trabalho, os objetivos, direcionou os interesses e decisões, embasou os valores das pessoas, cimentou os valores organizacionais e delimitou os modos de interação, etc.

***Fase III - Identificação da intensidade de racionalidade substantiva:***

O cumprimento da Fase II é também um pré-requisito para inferir sobre o grau de intensidade de racionalidade substantiva numa determinada organização. Na medida em que num processo organizacional já se tem detectados todos os indicadores de racionalidade, bem como aquele que ali é predominante. Tal conjunto de indicadores compõem uma configuração particular, devido à singularidade do processo, da empresa e das ações e valores específicos dos seus membros.

Quadro 7: Indicadores de Racionalidade Instrumental e Substantiva

a) <b>autorrealização</b>	processos de concretização do potencial inato do indivíduo, complementados pela satisfação;
b) <b>entendimento</b>	- ações pelas quais se estabelecem acordos e consensos racionais, mediadas pela comunicação livre, e que coordenam atividades comuns sob a égide da responsabilidade e satisfação sociais;
c) <b>juízo ético</b>	- deliberação baseada em juízos de valor (bom, mau, verdadeiro, falso, certo, errado etc.), que se processa através do debate racional sobre as pretensões de validade emitidas pelos indivíduos nas interações;
d) <b>autenticidade</b>	- integridade, honestidade e franqueza dos indivíduos nas interações;
e) <b>valores emancipatórios</b>	- aqui se destacam os valores de mudança e aperfeiçoamento do social nas direções do bem-estar coletivo, da solidariedade, do respeito à individualidade, da liberdade e do comprometimento, presentes nos indivíduos e no contexto normativo do grupo;
f) <b>autonomia</b>	- condição plena dos indivíduos para poderem agir e se expressar livremente nas interações;
a) <b>cálculo</b>	projeção utilitária das consequências dos atos humanos;
b) <b>fins</b>	- metas de natureza técnica, econômica ou política (aumento de poder);
c) <b>maximização dos recursos</b>	- busca da eficiência e da eficácia máximas, sem questionamento ético, no tratamento de recursos disponíveis, quer sejam humanos, materiais, financeiros, técnicos, energéticos ou ainda, de tempo;
d) <b>êxito, resultados</b>	- o alcance, em si mesmo, de padrões, níveis, estágios, situações, que são considerados como vitoriosos face a processos competitivos numa sociedade capitalista;
e) <b>desempenho</b>	- performance individual elevada na realização de atividades, centrada na utilidade;
f) <b>utilidade</b>	- dimensão econômica considerada na base das interações como um valor generalizado;
g) <b>rentabilidade</b>	- medida de retomo econômico dos êxitos e dos resultados esperados;
h) <b>estratégia interpessoal</b>	- aqui entendida como influência planejada sobre outrem, a partir da antecipação das reações prováveis desse outrem a determinados estímulos e ações, visando atingir seus pontos fracos.

FONTE: Serva (1997, p.24)

Anexo 4 : Operacionalização do objetivos específicos

Objetivos Específicos	Metas relacionadas	Método de coleta	Método de análise
a.Preparar membros para execução do projeto	i.Realizar reunião para definir padrões de ação com os membros do projeto ii. Capacitar equipe para coleta de dados iii. Preparar equipe para utilização de técnicas quantitativas e qualitativas de análise dos dados do projeto iv. Capacitar equipe para produção de gêneros acadêmicos do tipo "artigos científicos" a partir dos resultados obtidos no projeto	Não é o caso	Não é o caso
a.Mapear as organizações voluntárias em todo o estado da Paraíba;	i. Contatar as Secretarias de Estado da Paraíba e as Prefeituras de João Pessoa, Campina Grande, Monteiro e Picuí para solicitar relação de ONGs ligadas às suas áreas de atuação ii.Realizar buscas de ONGS da Paraíba em sítios da internet iii.Classificar as ONGS encontradas a partir de tipologia do IBGE (2012) iv.Construir mapa, com instituições por região, diferenciadas por tipo de atividade v.Gerar de banco de dados com informações sobre estas instituições	Visitas pessoais ao Governo do Estado e às Prefeituras  Pesquisas em sítios	Comparar os dados coletados a tipologia sugerida pelo IBGE(2012)
b.Identificar as motivações apresentadas por voluntários para se juntar à atividade;	i.Adaptar instrumento de expectativas gerado por Cavalcante (2012) ii.Identificar as motivações com voluntários permanentes iii.Diferenciar grupos de indivíduos a partir dos cinco grupos de motivações do modelo teórico iv.Correlacionar características sócio-demográficas e expectativas apresentadas pelos pesquisados	Questionário (Anexo 1)	Métodos descritivos e análise inferencial bivariada paramétrica e/ou não paramétrica
c.Conhecer o tipo de racionalidade apresentada pela instituição pesquisada;	i.A partir de instrumento adaptado de Serva (1997) identificar o tipo de racionalidade apresentada pela ONG pesquisada	Entrevista (Anexo 2)	Análise de conteúdo categorial

Objetivos Específicos	Metas relacionadas	Método de coleta	Método de análise
e.Relacionar as motivações, o tipo de racionalidade organizacional e os comportamentos cidadãos;	i. Verificar a existência de a relação entre os três constructos pesquisados: motivação de voluntários, atitudes e comportamentos cidadãos e racionalidade organizacional.	Questionário (Anexo 1)	Análise de associação e análise preditiva (modelagem linear e/ou de equações estruturais)
f.Refinar a escala validada por Cavalcante (2012); e	i. Verificar se o agrupamento de variáveis em 5 fatores sugerido por Cavalcante (2012) se confirma	Questionário (Anexo 1)	Análise Fatorial e de consistência interna
g. Socializar resultados da pesquisa no intuito de incrementar o domínio teórico-metodológico sobre o tema.	i.Geração de 4 dissertações ligadas ao Programa de Pós-graduação em Administração da UFPB; ii.Geração de 2 TCCs ligados ao Curso de Bacharelado em Administração da UFPB; iii.Orientação de doutorando ligado ao Programa de Pós-graduação em Administração da UFPB, com qualificação de tese ao final do período ; iv.Submissão de, pelo menos, quatro artigos para revistas científicas;	Não é o caso	Não é o caso