



1º ENCONTRO NACIONAL ACADÊMICO
12º ENCONTRO REGIONAL
23ª SEMANA ACADÊMICA
SECRETARIADO EXECUTIVO



ASSESSORIA TRANSDISCIPLINAR E REDES DE VOLUNTARIADO: PERSPECTIVAS EM DEBATE NAS ORGANIZAÇÕES RELIGIOSAS

Suianny Francini Conceição Luiz

Especialista em Gestão Executiva e Assessoria Empresarial. Docente/ Universidade Estadual do Centro-Oeste - UNICENTRO. Rua Generoso de Paula Bastos nº2558 Santa Cruz, Guarapuava - Paraná. e-mail: suiannyfrancini@yahoo.com.br

Raimundo Nonato Junior

Mestre em Educação. Docente/ Universidade Estadual do Centro-Oeste - UNICENTRO.

Roseli de Oliveira Machado

Mestre em Administração. Docente/ Universidade Estadual do Centro-Oeste.

RESUMO: O presente artigo tem como temas centrais o voluntariado, a motivação e a assessoria transdisciplinar. Voluntários em todo mundo têm vivido no anonimato, pouco se sabe a respeito do impacto que suas atuações têm causado neles mesmos e na sociedade como um todo. Partindo dessa premissa, que o presente trabalho buscou entender a motivação humana em voluntariar. O que faz uma pessoa ser motivada? o que a motiva? quais são os fatores motivacionais para que um voluntário pratique tais ações?. Para tanto, realizou-se uma pesquisa, por meio de questionários que foram aplicados à 25 voluntários de uma instituição religiosa. Os resultados apontaram que as pessoas são motivadas pelas mais diferentes maneiras, uma delas pela aspiração religiosa, na vontade de praticar o bem e demonstrar comprometimento com a sociedade. A relevância do estudo diz respeito à relação que o assessor tem com o campo da Assessoria Transdisciplinar, o mesmo atua como um intermediador entre o campo e a teoria do conhecimento da assessoria. O trabalho voluntário não só é capaz de satisfazer as lacunas da vida dos que o buscam mas também de proporcionar o desenvolvimento da sociedade como um todo.

PALAVRAS-CHAVE: voluntariado, motivação, assessoria transdisciplinar.

ADVISORY CURRICULAR AND VOLUNTEER NETWORK: PERSPECTIVES IN RELIGIOUS ORGANIZATIONS IN THE DEBATE

ABSTRACT:

Toledo – PR – 04, 05 e 06 de novembro de 2010
Unioeste – *Campus* de Toledo

This article has as its central themes volunteering, motivation and disciplinary counseling. Volunteers around the world have lived in anonymity, little is known about the impact that their actions have brought on themselves and society as a whole. From this premise, the present study sought to understand human motivation in volunteering. What makes a person motivated? what motivates him? what are the motivating factors for a voluntary practice such actions?. To this end, we carried out a survey through questionnaires that were applied to 25 volunteers from a religious institution. The results showed that people are motivated by many different ways, one by the religious aspiration, the desire to do good and to demonstrate commitment to society. The relevance of the study concerns the relationship the adviser has with the Interdisciplinary Field Advisor, it acts as an intermediary between the field and knowledge of the theory of advice. Volunteering is not only able to meet the gaps in the lives of those who seek it but also allow the development of society as a whole.

KEY-WORDS: volunteer, motivation, advice transdisciplinary.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo relata algumas experiências e análises investigativas de uma pesquisa voltada para a compreensão dos trabalhos dos voluntários de organizações religiosas numa perspectiva de assessoria transdisciplinar. Isto significa que o voluntariado nestas organizações é compreendido como um elemento de suporte e articulação da atividade e da produtividade de outras pessoas, caracterizando-se como uma rede social de assessoria. Logo, a relevância desta temática para a profissão secretarial está em pensar como esta atividade de assessoria se caracteriza e como a mesma dialoga com os pressupostos da “Assessoria Aberta” que é debatida na contemporaneidade por estudiosos de Secretariado (NONATO JÚNIOR, 2009).

Segundo Kohan (1965, p.67) “o trabalho voluntário tem sido definido como o esforço oferecido espontaneamente, ou a pedido, e sem remuneração por qualquer pessoa que deseje colaborar com amor, benevolência, afeto, compreensão e responsabilidade em organismos que trabalham em favor do bem-estar da comunidade, nascendo de uma vontade própria”.

O voluntário que decide dedicar tempo, esforço e talento realiza uma opção pessoal e o presente trabalho pretende conhecer o que há de satisfatório nessas atividades em que não se recebe retorno tangível nenhum.

Para Lovato (1996, p.14) "a atuação voluntária permite contribuir tanto para o assessoramento das necessidades da comunidade quanto para ajudar os indivíduos, promover sua auto-realização, fortalecer sua identidade, aumentar sua auto-estima e desenvolver seu espírito crítico".

Atualmente com a crescente competitividade, pressão em produtividade e competência muitas pessoas procurem no trabalho voluntário um meio de se auto-realizar e satisfazer-se pessoalmente. Sentir que está ajudando alguém a partir do fruto de seu trabalho faz com que muitos deixem de seus ofícios para se refugiar-se no trabalho voluntário. Muitas dessas pessoas procuram no trabalho voluntário uma saída no combate ao estresse e as tristezas das vidas pessoais.

E é neste sentido que procurou-se entender a motivação humana em voluntariar. O que faz uma pessoa ser motivada? O que a motiva? Quais são os fatores motivacionais para que um voluntário pratique tais ações?. Sobretudo, buscou-se investigar em que perspectiva o trabalho voluntário configura-se como uma Assessoria Transdisciplinar, ou seja, como uma rede de articulação entre os voluntários e os beneficiários?

A presente pesquisa é um trabalho característico das assessorias tendo em vista que o assessor procura mapear, diagnosticar e identificar as causas e as reações diante dos problemas da sociedade na qual está inserido.

Na sequência serão abordados os seguintes itens: fundamentação teórica, o método, os resultados e discussões e as considerações finais que corroborarão para a efetividade da presente pesquisa.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O método utilizado para este trabalho foi o Estudo de Caso. A pesquisa foi realizada em uma comunidade civil-religiosa de doutrina apostólica, que tem por principal característica o trabalho voluntário. A escolha desse objeto de estudo justifica-se pela necessidade de analisar as relações dos voluntários da instituição com a rede de assessoria que os mesmos desenvolvem com a sociedade.

Tomou-se como população objeto os 25 voluntários de uma instituição apostólica civil-religiosa. Os voluntários foram distribuídos nas seguintes funções: Administração e ministério, cozinha, limpeza, grupo de jovens, professores e instrutores de música; porteiros e responsáveis pelo som.

Os instrumentos para a coletas de dados da pesquisa foram as seguintes: entrevistas, observação participante e questionário.

Ressalta-se que o tipo de entrevista escolhido foi a não-estruturada, pois os respondentes tiveram a oportunidade de dar suas opiniões e afirmações a partir de suas vivências não seguindo um cronograma de perguntas propostas. Outro instrumento utilizado foi a observação participante tendo em vista que o pesquisador faz parte do grupo de voluntários. E por fim o questionário foi o principal meio de coleta de dados visando avaliar o grau de motivação e satisfação dos voluntários do objeto pesquisado.

O questionário é composto por 57 questões divididos em dois grupos distintos (bloco A e bloco B) sendo:

a) Bloco A: 51 questões do tipo Likert de 5 pontos variando de discordo totalmente (0) a concordo totalmente (4) visando investigar a percepção do corpo de voluntários quanto a motivação e satisfação com o trabalho realizado. De acordo com os modelos do IMST consta de 4 dimensões distintas: justiça no trabalho, auto-expressão e realização pessoal, sobrevivência pessoal e familiar; e desgaste e desumanização.

b) Bloco B: Composto por 6 questões, contendo os dados sócio-demográficos dos voluntários, visando identificar o perfil dos respondentes em termos de idade, função desempenhada, sexo, grau de escolaridade, entre outros.

Os dados coletados nos questionários e nas entrevistas não-estruturadas foram analisados através das técnicas quantitativas: análise descritiva; e qualitativas: análise de conteúdo das entrevistas.

3. REVISÃO TEÓRICA

3.1 RESPONSABILIDADE SOCIAL, TERCEIRO SETOR E VOLUNTARIADO

Responsabilidade Social significa atuação responsável socialmente de seus membros, as atividades de beneficência e os compromissos da organização com a sociedade em geral e de forma mais intensa com aqueles grupos não qual se tem mais contato.

No Brasil, assim como em outros países, observa-se o crescimento de um Terceiro Setor, coexistindo com os dois setores tradicionais: o Primeiro Setor que é aquele no qual a origem e a destinação dos recursos são públicas, corresponde às ações do Estado e o segundo que corresponde ao capital privado, sendo a aplicação dos resultados revertidos em benefício próprio.

As organizações do Terceiro Setor não visam lucro (principal característica de mercado), e não são dirigidas por qualquer uma das instâncias do Estado, mas podem formalizar parcerias com organizações tanto do Estado quanto do Mercado.

Segundo Corullón (2002, p. 134) "as organizações não-governamentais não visam à distribuição de lucros, têm alto grau de autogerenciamento e nível significativo de participação voluntária".

A partir dessa premissa surgiu o termo voluntariado segundo Lovato (1996, p. 194) "é toda atividade desempenhada no uso e gozo da autonomia do prestador de

serviços ou trabalhos, sem recebimento de qualquer contraprestação que importe em remuneração ou auferimento de lucro”.

O trabalho voluntário tem se tornado um importante fator de crescimento das ONG's (Organizações Não-Governamentais) componentes do Terceiro Setor. É graças a esse tipo de trabalho que muitas ações da sociedade organizada têm suprido o fraco investimento ou a falta de investimento governamental em educação, saúde, lazer.

Considerando a importância do trabalho voluntário, tanto no contexto econômico quanto social, existe diversas pesquisas, principalmente nos EUA, Canadá e Europa, indagações sobre quais são os motivos que levam uma pessoa a praticar o voluntariado, bem como, o que faz a pessoa continuar voluntariando por mais tempo.

Partindo dessas premissas o presente trabalho busca analisar o grau motivacional dos voluntário da instituição pesquisada.

Embora algumas atividades humanas aconteçam sem motivação, praticamente todos os comportamentos conscientes são motivados ou possuem uma causa.

Segundo Vergara (2006, p. 137) "a motivação humana impulsiona as ações e as realizações das pessoas". Em um primeiro momento a motivação é uma manifestação na dinâmica própria do indivíduo para satisfazer uma necessidade ou desejo, em um segundo momento, a motivação vem de um condicionamento social, porque você relaciona a atividade de motivação a uma necessidade. Ou seja, eu pratico tal ação porque todas as pessoas do meu círculo de convivência praticam a mesma ação.

Segundo Lacombe (2006, p. 314) "motivar pessoas implica lembrar que cada um tem motivo a diversos para realizar uma tarefa e, a partir desses motivos, mobiliza mais ou menos energia ao realizá-la.

Para tanto percebe-se que a assessoria está diretamente ligada a motivação para o trabalho voluntário, tendo em vista que o assessor faz o papel de intermediação entre os dois ramos de atividades: o econômico e o social.

Para Nonato Junior (2009, p. 157) "o trabalho empírico do profissional secretário é marcado pelo ato de assessorar, seja no âmbito operacional, tático, executivo, intelectual e interdisciplinar".

Partindo dos pressupostos teóricos dessa afirmação nota-se que o profissional de secretariado assume um papel de intermediador na sociedade, interligando realidades e conhecimentos. Ele não desenvolve somente trabalhos no âmbito organizacional mas também nos mais diversos campos da Ciências Sociais Aplicadas. Uma das funções do secretário-executivo diz respeito ao desenvolvimento do âmbito interdisciplinar, onde este trabalho está inserido.

3.2 CIÊNCIA DAS ASSESSORIAS

O autor distribui a Assessoria com foco central em quatro eixos básicos que norteiam o trabalho dos assessores baseado em seus focos de atenção. Sendo eles:

1) Assessoramento: Este eixo caracteriza-se pelo trabalho direto do secretário em seu ambiente profissional. Esse eixo segundo abriga todos os estudos e pesquisas de cunho operacional em Secretariado Executivo, ou seja, o conhecimento gerado a partir do contato com as práticas secretariais e as rotinas de escritório.

2) Assessoria: Neste eixo o estudo do conhecimento em Secretariado está ligado intimamente com os processos gerenciais e a assessoria executiva nas empresas.

3) Assessorística: Neste eixo o secretário é responsável pelas produções científicas que nortearão estudos na área de secretariado com o intuito de abordar as peculiaridades do curso em questão e fortalecer intelectualmente as Ciências da Assessoria.

Essas bases conceituais de assessoria dizem respeito aos três dos quatro eixos propostos por Nonato Júnior (2009) em sua obra "Epistemologia e Teoria do Conhecimento em Secretariado Executivo - a Fundação das Ciências da Assessoria".

Como já mencionado no início deste item o trabalho voluntário relaciona-se com o eixo 4 - Assessoria Aberta - na abordagem da assessoria transdisciplinar.

Portanto, as pesquisas em Assessorab são:

a) Assessoria interdisciplinar: a assessoria interdisciplinar ocorre quando disciplinas ou conteúdos de diferenciados tipos de assessoria realizam intercâmbio de conceitos, métodos e metodologias". Neste contexto entende-se que as áreas do conhecimento "conversam" entre si, uma dependendo da outra para fazer afirmações baseadas nos estudos de outras áreas.

b) Assessoria multidisciplinar e pluridisciplinar: Acontece quando há esforço coordenado de várias disciplinas com um ideal de investigar objeto comum. Nota-se que esse tipo de pesquisa contribui para as demais áreas que pesquisam um mesmo problema mas com viéses diferenciados. Essa contribuição da-se quando ambas compartilham os dados produzidos pelas pesquisas e não as teorias e embasamentos teóricos.

c) Assessoria transdisciplinar: Segundo o estudioso Nonato Junior (2009) a assessoria transdisciplinar realiza-se quando uma pesquisa investiga relações entre um conteúdo teórico das assessorias e uma situação social que envolva a profissão fora da universidade. Pode-se ressaltar que o foco central desta assessoria é o desafio social em contrapartida a teoria acadêmica que relaciona-se entre a academia e a sociedade.

Nesse contexto que o objeto de estudo do presente artigo está inserido. É por meio da assessoria transdisciplinar que foi possível identificar o papel que o Secretariado Executivo exerce nos movimentos da sociedade e nas redes de voluntariado que dizem respeito as práticas sociais.

d) Assessoria em áreas pioneiras e co-evolutivas: Para se entender o objeto de estudo da Assessorab é necessário que os conceitos centrais das Ciências da Assessoria sejam compreendidas de maneira plena e completa.

As assessorias pioneiras e co-evolutivas trabalham em conjunto para a construção de novas teorias e ramos de atuação do assessor. Conforme as práticas sociais e acadêmicas se desenvolvem, as Ciências devem possuir uma estrutura flexível que as permita co-evoluir juntamente, fundando novos domínios de estudo e investigando problemáticas compatíveis com o seu tempo.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Na sociedade atual as assessorias tem desempenhado um grande papel de destaque. O trabalho do assessor deixou de ser aquelas limitas ao auxílio da chefia nas atividades de rotina e passa a desempenhar um papel de gestor do conhecimento.

O presente artigo abordou o tema voluntariado e a motivação para o trabalho relacionando-o com o trabalho das assessorias, especificamente a Assessoria Aberta, a Assessorab.

Qualquer que seja a natureza da organização ou do grupo em que o secretário participe, o profissional se destaca como assessor - interligando realidades, conhecimentos, pessoas, níveis hierárquicos ou interrelacionais".

Nos dias contemporâneos o assessor deixou de ser o auxiliar de serviços rotineiros para tornar-se um profissional que trabalha em conjunto com seus superiores seja no âmbito público ou privado sem deixar de desempenhar o papel de facilitador dos processos de gestão.

Portanto, os próximos parágrafos enumeram as sentenças que foram melhores avaliadas e discorrem sobre a posição da instituição pesquisada em relação a elas, através de entrevistas não-estruturadas realizadas com os voluntários da instituição. O questionário utilizado é parte integrante do Inventário da Motivação e do Significado do Trabalho (IMST).

Algumas falas foram transcritas, porém, todos os respondentes serão chamados de "entrevistados", a fim de preservar o participante e impedir sua identificação dentro da instituição estudada.

- ✓ Sigo as normas da igreja (no que diz respeito ao desempenhar as funções a mim confiadas - avaliação média de 4,00.
- ✓ Trabalhando faço amizades - avaliação média de 4,00.
- ✓ É um prazer realizar minhas tarefas - avaliação média de 4,00.

Essas sentenças foram as que tiveram maior média geral. Para analisá-las é necessário que seja entendido que na primeira sentença os entrevistados dizem que seguem as normas do voluntariado no que diz respeito ao desempenhar das funções. É interessante ressaltar que como passam várias horas em dias alternados praticando o trabalho voluntário fazem amizades e conhecem novas pessoas, fortalecendo o círculo social de cada um. Nas falas a seguir verifica-se a satisfação na prática do voluntariado.

"Sou voluntária há 23 anos desde quando minha filha nasceu, agarrei a idéia de ajudar os necessitados e vou lá para ajudar 3 vezes por semana, me sinto satisfeita assim". (Entrevistado)

"Fico feliz quando chega o dia da limpeza. Tenho prazer em ajudar e fico chateada quando por algum motivo não dá para eu ir. Sou professora de música também e ajuda as crianças a aprenderem a tocar um instrumento. É para louvar a servir a Deus, então estou sempre lá. (...) Graças a Deus amo isso". (Entrevistado).

Nota-se claramente nos depoimentos dos entrevistados que gostam de praticar o voluntariado são motivados muitas das vezes por esse trabalho que praticam. Deixam muitas vezes seus trabalhos domésticos para ajudar na instituição, fazem isso porque gostam de voluntariar e não praticam por obrigações e sim por satisfação.

"Deixo de fazer as coisas da minha casa para limpar a igreja e cozinhar para os visitantes nas reuniões, faço isso porque gosto de me sentir bem. Sou feliz assim". (Entrevistado)

"Duas vezes por mês eu me desloco da minha cidade que não é aqui para trabalhar na Administração da igreja. (...) Venho com o meu carro, e o combustível é por minha conta, faço isso por amor mesmo".(Entrevistado).

Nesta última entrevista percebe-se que esse entrevistado tem comprometimento com o trabalho, sendo que deixa as suas obrigações e duas vezes por mês vem até o local da prática para auxiliar. Não preocupa-se com retorno financeiro nem mesmo dos gastos que tem para chegar até o local.

✓ Sinto-me produtivo - avaliação média: 3,84 - interdisciplinar

"Tenho formação acadêmica, então aplico os conhecimentos que aprendi aqui no trabalho voluntário. Tenho emprego fixo e não recebo nada em troca pelo meu serviço, mas me sinto útil". (Entrevistado).

"Trabalho com o grupo de jovens e gosto muito disso. Me sinto útil auxiliando os 'pequeninhos'. Eles gostam de mim e todos ficam felizes". (Entrevistado)

Percebe-se que ambos os entrevistados necessitam serem produtivos para serem motivados. O primeiro aplica os conhecimentos que aprendeu na academia para auxiliar no desenvolvimento da instituição, enquanto a felicidade das crianças da instituição motiva o segundo a continuar praticando o voluntariado.

✓ Minhas opiniões sobre o trabalho são levadas em conta / As pessoas sabem o quanto é importante o meu trabalho / Fazendo minhas tarefas, tenho oportunidades permanentes de aprendizagem de novas coisas - média de todas as avaliações: 3.76

"Auxílio na gestão administrativa da igreja já passei finais de semana inteiro preparando relatórios e acompanhando processos nas reuniões. Tenho formação acadêmica e aplico os meus conhecimentos no dia-a-dia do trabalho. É muito bom poder ajudar, (...) estou servindo a Deus". (Entrevistado)

- ✓ Sou reconhecido pelo que faço - Avaliação média: 3,72

Essas são mais algumas sentenças que receberam avaliação alta pelos entrevistados, tendo em vista que todos os os conhecimentos dos mesmos são aproveitados com o intuito de melhorar cada vez mais o trabalho de gestão administrativa e operacional da instituição. Essas atitudes fortalecem o voluntariado e estimulam outras pessoas que não praticam a dedicarem parte de seu tempo a essa causa.

- ✓ O resultado do que faço beneficia os outros (irmãos da igreja e pessoas em geral) - avaliação média: 3,68

"Ajudo na entrega dos alimentos e roupas aos necessitados da igreja. É bom ajudar quem precisa. Ganhamos de outros voluntários as doações e distribuimos tudo. (...) nada fica guardado, parece que quando pego uma peça de roupa já imagina uma pessoa vestindo ela. (...) Sou muito feliz". (Entrevistado)

Nesta entrevista nota-se que a motivação para o trabalho vem dos valores, da crença profunda na importância de ajudar os outros. Eles não voluntariam somente para ocupar parte de seu tempo mas sim para sentir o real valor próprio e satisfazer em fazer o bem. Na fala do primeiro entrevistado ele diz que as doações são ganhas de outros voluntários, isso quer dizer que o trabalho dos voluntários que neste trabalho são objetos de estudo são feitos no anonimato e não recebem ganhos, trabalham com

o intuito de serem solidários aos mais necessitados em busca do bem-estar da sociedade como um todo.

As seguintes sentenças foram as que receberam menor nota dos entrevistados, tendo em vista que o trabalho voluntário não recebe salário e nenhuma outra forma de remuneração.

- ✓ Se trabalho, tenho retorno econômico merecido - avaliação média: 1,12;
- ✓ Meu trabalho é minha sobrevivência - avaliação média: 0,44;
- ✓ O trabalho me garante receber meu salário - avaliação média: 0,32;
- ✓ O meu trabalho é o meu sustento - avaliação média: 0,800.

"Sei que não vou ganhar dinheiro trabalhando como voluntário. Mas sei que doando um pouco do meu tempo quando posso só poderá fazer bem às pessoas. (...) Afinal o dia não tem 24 horas?".(Entrevistado).

Percebe-se que os voluntários que responderam que: "se trabalho tenho retorno econômico merecido, o trabalho me garante receber meu salário, meu trabalho é o meu sustento", e outras não entenderam que as sentenças referem-se ao trabalho voluntário. Sabe-se que para alguns entrevistados foi difícil responder a essas perguntas devido o limitado grau de escolaridade dos mesmos.

O quadro 4.4, abaixo apresenta a percepção dos voluntários acerca da motivação e do significado do voluntariado, agrupada por dimensões - a saber - justiça no trabalho, auto-expressão e realização pessoal, sobrevivência pessoal e familiar e desgaste e desumanização.

QUADRO 4.4: Avaliação média da motivação e significado do trabalho, por dimensões.		
Dimensão	Questões correspondentes	Média
Justiça no trabalho	8,11,12, 27, 41, 43, 45, 50, 53, 54.	3,21
Auto-expressão e realização pessoal	1, 15, 16, 28, 30, 37, 56, 57, 58, 60.	3,68
Sobrevivência pessoal e familiar	5, 6, 26, 31, 32, 33, 34, 61.	3,13

Desgaste e desumanização	21, 36, 38, 39, 44, 47, 48, 52, 55.	2,49
--------------------------	-------------------------------------	------

"Auto-expressão e realização pessoal" teve a maior média em relação a todas as dimensões da presente pesquisa. Com base nessa afirmação nota-se que ao praticar o voluntariado, as pessoas buscam além da realização pessoal a auto-expressão. Muitas dessas pessoas trabalham, estudam, cuidam de suas casas e sentem a necessidade de algo mais e assim buscam no trabalho voluntário o preenchimento da lacuna faltante em suas vidas.

"Desgaste e desumanização" foi uma das dimensões que menos pontou tendo em vista que os voluntários buscam a satisfação pessoal. Trabalham com prazer e sem cansaço, porque não são obrigados a passar longas horas trabalhando como é o caso das empresas. Eles praticam o voluntariado quando podem e esse trabalho não atrapalhe suas outras obrigações.

5. CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES

A presente pesquisa buscou demonstrar os fatores que motivam as pessoas para a prática do trabalho voluntário. Cabe ressaltar que o trabalho voluntário no Brasil necessita de adeptos que não considerem esse trabalho apenas como um passatempo, mas que se dediquem a causa de voluntariar. Com base nos resultados obtidos da coleta de dados nota-se que muitos voluntários da instituição religiosa pesquisada, disponibilizam tempo e dedicação ao trabalho de ajudar o próximo, os que estão em necessidade, sem intenção de receber retorno econômico de suas práticas.

Com base nos objetivos fixados na introdução deste trabalho, nota-se que os mesmos foram atingidos, pois foi possível identificar os fatores motivacionais para a prestação do trabalho voluntário. Percebe-se que muitos dos voluntários trabalham em tempo integral e dedicam-se ao voluntariado nos finais de semana e são motivados por acreditar que estão contribuindo para a efetivação de uma sociedade mais solidária.

Notou-se que alguns pesquisados são motivados pelo reconhecimento das pessoas que recebem o voluntariado e principalmente pela satisfação pessoal em poder beneficiar os outros, a partir do trabalho que desempenham.

É muito comum ouvir de pessoas que são ou foram voluntárias depoimentos como: “aprendi muito”, “cresci como pessoa”, “mudei muito”, “tive uma das mais importantes experiências em minha vida”, “amadureci” e etc. São muitos e diversos os benefícios gerados por quem desempenha um serviço voluntário. Não apenas para aquele que recebe um carinho, um ensinamento, uma casa, um atendimento médico, mas também para aquele que se doou. É neste sentido que nota-se que praticar o voluntariado só poderá fazer bem tanto ao que recebe quanto a quem doa seu tempo e dedicação a atividade.

Outro fator que chamou a atenção do pesquisador diz respeito a escolaridade dos voluntários. Com base nos dados coletados na entrevista não-estruturada direcionada aos mesmos, dos 100% dos entrevistados, 20% possuem curso de Ensino Superior e Pós-graduação, neste sentido como o pesquisador está inserido na realidade do universo da pesquisa, nota-se da importância da formação acadêmica para a instituição, porque diariamente os voluntários aplicam os conhecimentos adquiridos na academia no trabalho que desempenham na instituição e isso faz a instituição crescer em credibilidade diante da sociedade.

Contudo, os resultados são limitados à unidade pesquisa, mas poderão ser adaptados à realidade de outras instituições. O estudo foi aplicado para 25 voluntários da instituição e todos responderam as questões e à entrevista e o pesquisador não teve dificuldades na interpretação dos dados.

Uma das propostas da assessoria transdisciplinar como rede de voluntariado é gerar transformação social a partir das práticas desempenhadas, estimulando o desenvolvimento de uma sociedade participativa e comprometida com os valores humanos. O voluntariado pode realmente contribuir para a mudança em um país com

tantos contrastes como o Brasil, é preciso que as pessoas procurem fazer a diferença, não importando qual atividade voluntária desempenhará nem em qual instituição, mas que trabalhem juntos para a construção de um mundo mais humano e solidário.

6. REFERÊNCIAS

CORULLÓN, Mônica Beatriz Galiano. **Voluntariado nas Empresas: gestão eficiente da participação cidadã**. São Paulo: Peirópolis, 2002.

KOHAN, Felisa F. **Entrenamiento para voluntarias en servicio social**. Buenos Aires:1965.

LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. **Administração: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2006.

LOVATO, Flora. **Voluntário, sinônimo de participação. Grandes empresas investindo no desenvolvimento social**. São Paulo: FGV, 1996.

NONATO JÚNIOR, Raimundo. **Epistemologia e teoria do conhecimento em Secretariado Executivo: A Fundação das Ciências da Assessoria**. Fortaleza: Gráfica Expressão, 2009.

OLIVEIRA, Sílvio Luiz de. **Tratado de Metodologia Científica**. São Paulo: Pioneira, 1999.

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de Pessoas**. 5. edição. São Paulo: Atlas, 2006.

