

Universidade de Brasília
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-Graduação em
Psicologia Social, do Trabalho e
das Organizações



Voluntariado ambiental como síntese dos
comportamentos pró-sociais e pró-ambientais: uma
abordagem empírica pelo modelo processual

André Luís Ferreira Moniz

Brasília, DF
2014

Universidade de Brasília
Instituto de Psicologia
Programa de Pós-Graduação em
Psicologia Social, do Trabalho e
das Organizações



Voluntariado ambiental como síntese dos
comportamentos pró-sociais e pró-ambientais:
abordagem empírica pelo modelo processual

André Luís Ferreira Moniz

Brasília, DF
2014

Universidade de Brasília
Instituto de Psicologia

Voluntariado ambiental como síntese dos
comportamentos pró-sociais e pró-ambientais:
abordagem empírica pelo modelo processual

André Luís Ferreira Moniz

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações.

Orientador: Professor Doutor Hartmut Günther

Brasília, DF
2014

Universidade de Brasília
Instituto de Psicologia

Voluntariado ambiental como síntese dos comportamentos pró-sociais e pró-ambientais:
uma abordagem empírica pelo modelo processual

Banca examinadora:

Professor Doutor Hartmut Günther (Presidente)

Instituto de Psicologia (IP/PSTO)
Universidade de Brasília

Professor Doutor Ronaldo Pilati (Membro Interno)

Universidade de Brasília – Instituto de Psicologia (IP/PSTO)

Professora Doutora Claudia Márcia Lyra Pato (Membro Interno)

Universidade de Brasília – Faculdade de Educação

**Professora Doutora Thérèse Hofmann Gatti Rodrigues da Costa
(Membro Externo)**

Universidade de Brasília – Departamento das Artes Visuais

Professor Doutor João Augusto Madeira (Membro Externo)

Instituto Chico Mendes da Conservação da Biodiversidade - ICMBio

Professor Doutor Francisco Antônio Coelho Júnior (Membro Suplente)

Universidade de Brasília – Departamento de Administração e da Pós-Graduação em
Administração (PPGA)

Epígrafe

[...]

We gotta do much more than believe
Go on try it, go on try it
We gotta do much more than believe
If we really wanna change things
We gotta do much more than believe
Go on try it, go on try it
We gotta do much more than believe
If we wanna see the world change

Oh my little baby
Let me show you this movie
You know we landed a man on the moon
I know it's hard to imagine
But we could do anything
Under the stars

Gaicho
Dave Matthews Band

Dedicatória

Dedico esse trabalho ao meu filho Vitor Lucas,
como ilustre representante das futuras gerações.

Agradecimentos

Sou grato a muitas pessoas pela conclusão desta tese e nomeá-las é uma tarefa tão difícil quanto prazerosa. Todos foram fonte de inspiração e estímulo, foram suporte e amparo, foram fermento para ideias e reflexões e foram referências como pessoas queridas com quem sempre posso contar.

À minha esposa Mariana, a quem não posso exprimir em palavras minha gratidão. Companheira eternamente disponível em todos os momentos difíceis e divertidos da vida de um pós-graduando, pai e trabalhador. Sua paciência e seu empenho em suportar minhas infindáveis horas de ausência durante a semana e finais de semana foram alento para eu concluir o trabalho. Ao meu filho Vitor Lucas, grande apoiador que compartilhou os últimos dois anos de elaboração desse trabalho. Seu sorriso e sua pureza e energia são combustível para qualquer empreendimento que realizo e venha a realizar. Seu olhar inquisitivo e explorador, capaz de se maravilhar com o mundo físico e social é uma inspiração insuperável para qualquer um que se pretenda cientista. Conviver com *figuras* assim é um privilégio. Amo muito vocês.

Ao meu orientador Hartmut Günther, grande referência de integridade, incentivo e orientação intelectual. Seu rigor, sua curiosidade e sua criatividade, além das inúmeras discussões ao longo desse período, ajudaram muito na elaboração final desta tese. Agradeço sua dedicação e confiança. À professora Isolda Günther, modelo de serenidade, seriedade e calor humano. Aos professores Fábio Iglesias e Thereza Cristina Araujo, pelo incentivo, energia e disponibilidade em ajudar e discutir a temática. Aos professores presentes na minha qualificação, Ronaldo Pilati e Cláudia Pato, por seus apontamentos e críticas sóbrias e certeiras.

Aos meus colegas de laboratório, estimados guerreiros nas aventuras da pós-graduação. Ao colega Fábio de Cristo agradeço muito, de todo coração, pelo incansável

estímulo, pela energia e pelo incentivo nos momentos de fraqueza e dúvida. Sou muito grato a você, Cabra! Aos colegas Sandra Gressler, pela companhia bem-humorada e pelas discussões ao longo de todo o doutorado, particularmente, na reta final; à Ingrid Neto, meu grande exemplo de que é possível conciliar, com sucesso, as vidas profissional, acadêmica e familiar; à Cleide Souza pelos inomináveis ensinamentos e pelas contribuições ao presente trabalho e também pelos conselhos maduros e seguros que me mantiveram nos trilhos.

Aos meus grandes amigos Antônio Martins, Jeanderson e Luciana Souza pelo amor que compartilhamos pela natureza e pelo meio ambiente, pelas horas de reflexão peripatética e principalmente por possibilitarem um acesso saudável ao mundo da fantasia e da criatividade, igualmente essenciais a qualquer um que se pretenda cientista. Aos meus velhos amigos La Sallistas (Lessa, Arnaldo, Rosane, Karen, Ana Mônica, Leandro, Laila, Lizanda e Juliano – meu revisor bilíngue), que tive o prazer de reencontrar na reta final do meu doutorado, pelas divertidas conversas nos breves intervalos entre as horas e pomodoros de trabalho. A reta final é muito cansativa e estressante, mas com vocês ficou mais leve e animada.

Aos meus colegas de trabalho, particularmente aos meus superiores Professora Beatriz Eckert-Hoff e Professor José Albino. Aos meus colegas coordenadores de curso, Flávio de Souza (Biologia), Suderlan Leandro (Enfermagem), Mirna Martins (Farmácia), Juliana Costa (Educação física) e Emílio Silva (Odontologia) e, em especial às professoras Fatima Cader e Manuela Smith pelo apoio, compreensão empática e suporte.

Aos voluntários e associações.

Meu muito obrigado.

Resumo

O voluntariado é reportado como força-tarefa complementar às iniciativas públicas e privadas no setor ambiental e mobiliza milhares de pessoas. Compreendê-lo de modo abrangente, em seus diferentes níveis e estágios, é essencial para estimulá-lo e tornar a experiência mais significativa sob o ponto de vista pessoal, social e ambiental. Foram realizados três estudos, na perspectiva do Modelo do Processo Voluntário, que corroboraram a tese de que esta prática mescla comportamentos pró-sociais e pró-ambientais. O primeiro estudo, no nível Cultural e Social, constatou, de acordo com a avaliação de 65 *homepages* de instituições cadastradas no Conselho Nacional de Entidades Ambientalistas (CNEA), que promovem atividades voluntárias, sua concentração nas regiões Sudeste e Sul, o desenvolvimento de atividades nos âmbitos de Promoção e desenvolvimento social; Preservação, conservação, recuperação e manutenção do ambiente; Política, fiscalização e regulamentação; e a utilização de estratégias de captação de voluntários enfatizando predominantemente elementos de ordem ambiental e social e apelos emocionais direcionados à solução de suas necessidades, ao status do grupo e às ameaças ao ambiente. A segundo estudo, no nível Agência e Organização, identificou, em representantes de 33 instituições do CNEA e 12 do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio), que embora estas disponham de regras e normas para a gestão de voluntários, sua implementação é incipiente, sendo mais frequentes a realização de Encontros, Avaliação das realizações e o Treinamento de voluntários e menos privilegiadas as ações que envolvem a sua segurança e proteção, bem como o treinamento de profissionais que atuam junto a eles. Foram apontados, comumente, benefícios sociais e laborais decorrentes dos serviços voluntários e dificuldades de ordem financeira e de capacitação. Outros problemas foram comparativamente maiores entre as instituições do CNEA, tais como: recrutamento, disponibilidade dos voluntários e limitações legais. Para os participantes, o voluntário ideal deve ter disposição, bom desempenho, valores de justiça, altruísmo e sensibilidade ambiental e conhecimentos na área ambiental e da sua legislação. O terceiro estudo, nos níveis Individual e Interpessoal, identificou, em 34 voluntários do CNEA, 22 do ICMBio e 10 de outras instituições, graus elevados de motivação, satisfação pessoal e organizacional, integração institucional, qualidade no relacionamento entre voluntários e destes com profissionais, concordância com os princípios e objetivos institucionais, benefícios decorrentes da prática voluntária e intenção de permanência. Também reportaram escores elevados de preocupação ambiental de natureza Biosférica, seguida de Altruísticas e Egoísticas. Embora não se identifiquem diferenças significativas entre os grupos, a análise considerou a composição demográfica da amostra e elementos como crença em uma força superior, prática religiosa, tempo de experiência anterior, dedicação semanal e mensal ao voluntariado, sendo constatadas diferenças significativas (U de Mann-Whitney) para as variáveis sexo, ter filhos, não ter irmãos, crença e religião. Entre as conclusões, destacam-se a inclusão da dimensão política na análise social e cultural dos serviços voluntários, a importância da gestão e qualificação técnica do setor, o papel conscientizador e educativo do voluntariado e sua autodeterminação. Discutem-se as contribuições teóricas e metodológicas deste estudo, se apontam limitações e agenda para futuras pesquisas.

Palavras-chave: Modelo do Processo Voluntário, Ambiente, Instituições ambientalistas.

Abstract

Environmental volunteering as a synthesis of pro-social and pro-environmental behaviors: empirical approach by process model

Volunteering is reported as supplementary task force to public and private initiatives in the environmental sector and mobilizes thousands of people. Understanding it thoroughly on its different levels and stages is essential to stimulate it, and to make the experience more significant personally, socially and environmentally. Three researches were conducted, in the perspective of the Volunteer Process Model, which corroborated the thesis that this practice mixes pro-social and pro-environmental behaviors. The first research, in Cultural and Social levels, found, from the evaluation of 65 *homepages* of institutions registered at the National Council of Environmentalists Entities (CNEA), which promotes activities of this nature, its concentration in the Southeast and South regions and the progression of activities in the fields of Social promotion and development; Preservation, conservation, restoration and maintenance of the environment; Policy, supervision and regulation; and the use of strategies to recruit volunteers mostly by enhancing elements of environmental and social realm and by emotional appeals towards the solution of their needs, to group status and threatens against the environment. The second study, on the Agency and Organization level, showed, along with representatives of 33 institutions of the CNEA and 12 institutions of the Chico Mendes Institute for Biodiversity Conservation (ICMBio), which, although there were rules and regulations for the management of volunteers, the implementation is incipient, being more frequent the occurrence of meetings, the evaluation of the achievements and the training of volunteers and less privileged actions that involve their safety and protection, as well as the training of professionals who work with them. Social and labor benefits of volunteer services and financial and training difficulties were commonly pointed. Other problems were comparatively bigger among the institutions of the CNEA, such as: recruitment, volunteers' availability and legal limitations. Concerning the participants, the ideal volunteer must have energy, good performance, values of fairness, altruism and environmental sensibility, and knowledge in the environmental field and its legislation. The third study, in the Individual and Interpersonal levels, showed, along with 34 volunteers from CNEA, 22 from ICMBio and 10 from other institutions, high degrees of motivation, personal and organizational satisfaction, institutional integration, quality in the relationship among volunteers and also among them and other professionals, the accordance with the institutional principles and objectives, benefits originated from voluntary practice and intention to stay. They also reported high scores on the preoccupation concerning the environment, the Biosphere, followed by Altruism and Egoism. Although significant differences among the groups aren't shown, the analysis examined the demographic composition of the sample and elements such as belief in a higher power, religious practice, length of previous experience, weekly and monthly dedication to volunteering, showing significant differences (U of Mann - Whitney) to variables such as sex, having children, not having siblings, belief and religion. Among the conclusions, a few stand out: the inclusion of the political dimension in social and cultural analysis of volunteer services, the importance of the management and technical qualification in the field, the understanding and educational role of volunteering and their self-determination. The theoretical and methodological contributions of this research are discussed. Also, limitations and agenda for future researches are pointed out.

Key-words: Volunteer Process Model; Environment, Environmental Institution.

Sumário

Resumo.....	ix
Abstract	x
Sumário	xi
Lista de figuras.....	xiv
Lista de tabelas.....	xv
Lista de Siglas.....	xviii
Introdução	19
Parte 1 – Contextualização teórica e empírica geral.....	22
1 O voluntariado como objeto de estudo	22
1.1 Voluntariado socioassistencial e o voluntariado ambiental	22
1.2 Abordagem processual do voluntariado	31
1.2.1 Nível do Contexto Cultural e Social	34
1.2.1.1 O ambientalismo como movimento social no Brasil.....	34
1.2.1.2 As práticas dos voluntários ambientais.....	36
1.2.1.3 Estímulo ao envolvimento de voluntários.....	40
1.2.2 Nível da Agência/organização	41
1.2.2.1 Antecedentes: estabelecimento de regras	46
1.2.2.2 Experiência: práticas gerenciais	47
1.2.2.3 Consequentes: benefícios, dificuldades e retenção de voluntários.....	49
1.2.1.4 Estudos empíricos sobre instituições e voluntariado ambiental no Brasil	50
1.2.3 Nível Individual.....	56
1.2.3.1 Antecedentes: experiência anterior, aspectos demográficos e motivação	56
1.2.3.2 Experiência: dedicação atual, integração organizacional e satisfação	64
1.2.3.3 Consequentes: benefícios, tempo de permanência, interesse em continuar e preocupação ambiental.....	66
1.2.4 Nível interpessoal.....	71
1.2.4.1 Experiência: Relacionamento interpessoal	71
Parte 2 – Estudos empíricos	72
2 Estudo 1 – Contexto cultural e social - Pesquisa documental.....	72
2.1 Objetivos	72
2.2 Método.....	73
2.2.1 Unidades de análise	73
2.2.2 Instrumento.....	74

2.2.3 Procedimentos	75
2.3 Resultados	76
2.3.1 Identificação e caracterização das entidades ambientais com programas de voluntariado	76
2.3.2 Classificação dos âmbitos de atuação do voluntariado ambiental	77
2.3.3 Estratégias de promoção do voluntariado	83
2.3.4 Estratégias de persuasão emocional para adesão ao programa.....	86
2.4 Discussão	87
3 Estudo 2 – <i>Survey</i> com representantes das entidades cadastradas	93
3.1 Objetivos	93
3.2 Método.....	94
3.2.1 Participantes.....	94
3.2.2 Instrumentos	96
3.2.3 Procedimento	98
3.3 Resultados	99
3.3.1 Descrição demográfica dos participantes	99
3.3.2 Antecedentes - Sistematização das regras e normas vigentes nos programas de voluntariado ambiental.....	102
3.3.3 Experiência – Sistematização das práticas vigentes nos programas de voluntariado ambiental	103
3.3.4 Conseqüentes - Benefícios e dificuldades decorrentes do voluntariado ambiental.....	106
3.3.5 Qualidades esperadas do bom voluntário e estímulo à permanência.....	111
3.4 Discussão	113
4 Estudo 3 – <i>Survey</i> com voluntários ambientais.....	121
4.1 Objetivos	121
4.2 Método.....	122
4.2.1 Participantes.....	122
4.2.2 Instrumentos	123
4.2.3 Procedimentos	129
4.3 Resultados	130
4.3.1 Nível individual - Antecedentes.....	131
4.3.1.1 Variáveis demográficas	131
4.3.1.2 Tempo de voluntariado e experiência anterior.....	135
4.3.1.3 Motivação.....	138
4.3.2 Nível Individual: experiência	145

4.3.2.1 Satisfação pessoal e organizacional	145
4.3.2.2. Integração organizacional	149
4.3.2.3 Preocupação ambiental.....	151
4.3.3 Nível individual: consequentes	152
4.3.3.1 Benefícios do voluntariado.....	152
4.3.3.2 Tempo de Permanência e Interesse em participar	154
4.3.4 Nível interpessoal: experiência	156
4.3.4.1 Relacionamentos entre voluntários e com profissionais	156
4.3.5 Análise comparativa das medidas.....	157
4.4 Discussão	161
4.4.1 Voluntariado ambiental: síntese entre os comportamentos pró-social e pró-ambiental.	161
4.4.2 Modelo de processo voluntário	162
4.4.2.1 Nível individual	162
4.4.2.1.1 Antecedentes: experiência anterior, aspectos demográficos, crenças religiosas e motivação	163
4.4.2.1.2 Experiência: dedicação atual, satisfação, integração organizacional e preocupação ambiental	169
4.4.2.1.3 Consequentes: benefícios da prática, tempo de permanência e interesse em continuar	176
4.4.2.2 Nível interpessoal/ grupo social	177
4.4.2.2.1 Experiência: relacionamento interpessoal.....	177
Parte 3 – Limitações, conclusões e agenda de pesquisa.....	178
5 Limitações.....	178
6 Conclusões e contribuições	180
7 Agenda de pesquisa.....	188
Referências bibliográficas.....	190
Apêndice 1 – Questionário para as organizações ambientais.....	207
Apêndice 2 – <i>E-mail</i> de apresentação da pesquisa e questionamento sobre a promoção do voluntariado	214
Apêndice 3 – Convite para participar da pesquisa sobre voluntariado ambiental e acesso ao <i>link</i>	215
Apêndice 4 - Questionário para voluntários ambientais.....	218
Apêndice 5 – Termo de consentimento livre e esclarecido para voluntários – pesquisa qualitativa.....	229
Apêndice 6 – Carta de apresentação para o questionário para as escalas de voluntariado	230

Lista de figuras

Figura 1 – Representação do Modelo específico para voluntários socioassistenciais (Dávila & Chacón, 2004).	69
Figura 2 – Representação do modelo específico para voluntários ecológicos (Dávila & Chacon, 2004).	69
Figura 3 – Representação do modelo básico para voluntários socioassistenciais e ambientais (Dávila & Chacón, 2007).	70
Figura 4 – Categorias da temática Promoção e desenvolvimento social.	78
Figura 5 – Categorias da temática Preservação, conservação, recuperação, manutenção do ambiente.	79
Figura 6 – Categorias da temática Política, fiscalização e regulamentação.	82
Figura 7 – Histograma de distribuição etária para os grupos do CNEA e do ICMBio.....	131

Lista de tabelas

Tabela 1 - <i>Modelo de Processo Voluntário esquemático</i>	32
Tabela 2 - <i>Delimitação dos elementos investigados pelo modelo processual</i>	33
Tabela 3 - <i>Práticas de gerenciamento centradas em afiliação e em programa</i>	48
Tabela 4 - <i>Instituições com programas de voluntariado em suas homepages institucionais</i>	74
Tabela 5 - <i>Distribuição das instituições por década em que foi criada.</i>	76
Tabela 6 - <i>Quantidade de projetos por região demográfica.</i>	77
Tabela 7 - <i>Delimitação dos elementos investigados pelo modelo processual</i>	93
Tabela 8 - <i>Número de instituições com programas voluntários por região</i>	94
Tabela 9 - <i>Distribuição dos participantes entre os representantes de entidade do CNEA.</i> 95	
Tabela 10 - <i>Distribuição dos participantes entre os representantes do ICMBio</i>	95
Tabela 11 - <i>Composição final das instituições participantes da pesquisa</i>	96
Tabela 12 - <i>Sexo dos participantes da pesquisa</i>	100
Tabela 13 - <i>Escolaridade dos participantes da pesquisa</i>	100
Tabela 14 - <i>Profissão dos participantes da pesquisa</i>	101
Tabela 15 - <i>Funções desempenhadas pelos participantes por grupo de instituições</i>	102
Tabela 16 - <i>Classificação e frequência de referência à existência de regras e normas institucionais.</i>	103
Tabela 17 - <i>Classificação e frequência de referência à implementação de atividades administrativas institucionais</i>	104
Tabela 18 - <i>Médias e desvio-padrão (DP) para as classificações de regras e normas, e implementação de atividades administrativas.</i>	105
Tabela 19 - <i>Classificação, frequência e distribuição percentual de referência aos benefícios do voluntariado.</i>	106
Tabela 20 - <i>Frequência do agrupamento de outros benefícios apontados</i>	107
Tabela 21- <i>Classificação e frequência da referência aos problemas com o voluntariado.</i>	109
Tabela 22 - <i>Médias das classificações das dificuldades por instituição</i>	111
Tabela 23 - <i>Frequência das temáticas relativas ao bom voluntário</i>	112
Tabela 24 - <i>Delimitação dos elementos investigados pelo modelo processual.</i>	121
Tabela 25 - <i>Distribuição de instituições e voluntários nos Estudos 1 e 2.</i>	123
Tabela 26 - <i>Dados demográficos dos voluntários participantes: sexo, estado civil, situação ocupacional e escolaridade.</i>	132
Tabela 27 - <i>Cursos superiores incompletos e completos por grupos de voluntários</i>	133
Tabela 28 - <i>Dados demográficos dos voluntários participantes: crença em uma força superior, religião.</i>	134
Tabela 29 - <i>Número de filhos e irmãos por grupos de voluntários</i>	134
Tabela 30 - <i>Frequência e percentual de experiência anterior em voluntariado.</i>	135
Tabela 31 - <i>Frequência e percentual de dedicação ao voluntariado.</i>	136
Tabela 32 - <i>Frequência e percentual de práticas voluntárias em outras áreas.</i>	137
Tabela 33 - <i>Frequência e percentual das outras áreas de dedicação voluntária, além da atual.</i>	137
Tabela 34 - <i>Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão nos fatores Carreira e Crescimento.</i>	138
Tabela 35 - <i>Média, numero de respondentes e desvio-padrão (DP) para as classificações de Carreira e Crescimento, por grupo de instituições.</i>	139

Tabela 36 - <i>Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão nos fatores Eficácia, Independência, Interesse social e Norma social.</i>	141
Tabela 37 - <i>Média, numero de respondentes e desvio-padrão (DP) para as classificações de Eficácia e Independência, Interesse social e Norma social por grupo de instituições.</i>	142
Tabela 38 - <i>Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão nos fatores Proteção, Satisfação Intrínseca e valor ambiental</i>	143
Tabela 39 - <i>Média, numero de respondentes e desvio-padrão (DP) para as classificações de Proteção do ego, reciprocidade ambiental, Satisfação intrínseca e Valor ambiental por grupo de voluntários.</i>	144
Tabela 40 - <i>Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão nos fatores de Satisfação pessoal.</i>	145
Tabela 41 - <i>Média, numero de respondentes e desvio-padrão (DP) para as classificações de Benefícios, Contribuição pessoal, Impacto social, Satisfação intrínseca, Satisfação por indicadores.</i>	147
Tabela 42 - <i>Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão nos fatores de Satisfação com a organização.</i>	148
Tabela 43 - <i>Média, numero de respondentes e desvio-padrão (DP) para as classificações de Liberdade individual e Satisfação organizacional.</i>	149
Tabela 44 - <i>Média, numero de respondentes e desvio padrão (DP) para Concordância com os princípios da instituição por grupo de instituições.</i>	149
Tabela 45 - <i>Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão dos fatores de concordância com os princípios da organização.</i>	149
Tabela 46 - <i>Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão dos fatores de concordância com integração institucional.</i>	150
Tabela 47 - <i>Média, numero de respondentes e desvio padrão (DP) para integração com a instituição por grupo de voluntários.</i>	151
Tabela 48 - <i>Médias e desvios-padrão para os fatores de preocupação ambiental.</i>	151
Tabela 49 - <i>Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão dos fatores de concordância com benefícios do voluntariado.</i>	152
Tabela 50 - <i>Média, numero de respondentes e desvio padrão (DP) para Consciência ambiental, Bem-estar pessoal, Incremento profissional, Engajamento político e Relacionamento social por grupo de instituições.</i>	154
Tabela 51 - <i>Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão dos fatores de concordância interesse em continuar fazendo trabalho voluntário.</i>	154
Tabela 52 - <i>Média, numero de respondentes e desvio-padrão (DP) para interesse em continuar fazendo trabalho voluntário.</i>	155
Tabela 53 - <i>Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão para Intenção de permanência</i>	155
Tabela 54 - <i>Média, numero de respondentes e desvio-padrão (DP) para intenção de permanência.</i>	155
Tabela 55 - <i>Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão dos fatores de relacionamento entre voluntários entre si e com profissionais.</i>	156
Tabela 56 - <i>Média, numero de respondentes e desvio-padrão (DP) para Relacionamento entre voluntários e entre voluntários e profissionais por grupo.</i>	157
Tabela 57 - <i>Ranking das médias com diferenças significativas para variáveis demográficas</i>	158
Tabela 58 - <i>Ranking das médias com diferenças significativas para variáveis demográficas de escolaridade.</i>	159
Tabela 59 - <i>Ranking das médias com diferenças significativas para variáveis de caracterização: Crença em uma força superior</i>	159

Tabela 60 - <i>Ranking das médias com diferenças significativas para variáveis de caracterização: Prática religiosa</i>	160
Tabela 61 - <i>Ranking das médias com diferenças significativas para variáveis de caracterização: já foi voluntário em outras instituições.</i>	161

Lista de Siglas

APA – American Psychology Association

CNEA – Cadastro Nacional das Entidades Ambientalistas

CNUMAD – Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento

CONAMA – Conselho Nacional do Meio Ambiente

CPS – Comportamento pró-social

DP – Desvio-padrão

ECOLISTA – Cadastro Nacional de Instituições Ambientalistas

FASFIL – Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IBOPE – Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística

ICMBio – Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade

MMA – Ministério do Meio Ambiente

ONG – Organização não Governamental

OS – Organizações Sociais

OSC – Organizações da Sociedade Civil

OSCIP – Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público

SISNAMA – Sistema Nacional do Meio Ambiente

SNUC – Sistema Nacional de Unidades de Conservação

UC – Unidade de Conservação

Introdução

Esta tese discute o voluntariado ambiental em uma perspectiva processual (Omoto & Snyder, 1995, 2002; Snyder & Omoto, 2008, 2009), compreendendo os elementos que o antecedem, os relativos à experiência em si, e as suas consequências, em quatro níveis: social e cultural, organizacional, individual e interpessoal. Defende-se que, como atividade singular de cooperação, desenvolvida em contexto institucional e ao longo do tempo, seja um exemplo concreto da articulação entre os comportamentos pró-sociais, em que se ajuda outras pessoas ou grupos (Penner, Dovidio, Piliavin, & Schroeder, 2005), e pró-ambientais, que visam à proteção, preservação e responsabilidade em relação ao meio ambiente (Corral-Verdugo & Pinheiro, 1999).

O voluntariado ambiental se desenvolve na articulação entre os setores privados, os filantrópicos, ligados à comunidade científica, ao governo local e federal, e as organizações comunitárias da sociedade civil organizada, para o desenvolvimento de uma política cooperativa ambiental que agregue conhecimentos acerca da natureza dos problemas ambientais que colaborem na busca de soluções inovadoras para resolvê-los (Hoffman, Riley, Troast, & Bazerman, 2002).

Os problemas ambientais e as estratégias sociais para sua minoração constituem-se objetos de investigação importantes para a Psicologia. Diante disso, para avaliar a influência recíproca entre pessoa e ambiente, tanto em suas dimensões destrutivas quanto nas relações construtivas em sua defesa e promoção do bem estar social, adotou-se a perspectiva das Psicologias Social e Ambiental.

Ao ponderar acerca do contexto ambiental e dos desafios que afrontam o planeta como um todo e a vida humana em particular, tem-se que a compreensão dos fatores que levam as pessoas a ingressar, permanecer ou a deixar as atividades voluntárias desta

natureza pode ajudar na elaboração de estratégias que estimulem e desenvolvam esse tipo de atividade, bem como propiciar ao voluntário um trabalho compensador e com impactos positivos para si, para as pessoas e para a área em que atua.

Para embasar e situar teórica e empiricamente essas questões, a tese está estruturada em três partes:

1) Na primeira parte, delimita-se o voluntariado ambiental como objeto de estudo e sua articulação com o Modelo do Processo voluntário (Omoto & Snyder, 1995, 2002; Snyder & Omoto, 2008, 2009), suas dimensões (Contexto Cultural e Social, Agência e Organização, Individual e Interpessoal) e estágios (Antecedentes, Experiência e Consequentes).

2) Na segunda, são apresentados dois estudos empíricos: objetivos, método e discussão, de acordo com o modelo:

a) O primeiro (Contexto Cultural e Social), de natureza descritiva e documental, classifica as práticas de voluntariado ambiental no Brasil de acordo com os princípios e os objetivos das instituições cadastradas no Conselho Nacional de Entidades Ambientais (CNEA, 2012), que relataram manter ações dessa natureza em suas *homepages* institucionais: suas áreas de atuação, região, finalidade lucrativa, número de projetos ilustrativos desenvolvidos e estratégias de promoção e persuasão para o envolvimento do público externo.

b) O segundo, de levantamento (*survey*), tem duas etapas:

I) Agência e organização – investiga, perante os representantes institucionais e responsáveis pela gestão de voluntários, os elementos formais da instituição: regras e normas, organograma, relação com a hierarquia, missão e objetivos, estratégias gerenciamento, qualidades esperadas do bom voluntário;

II) Individual e Interpessoal – avalia a experiência anterior, os aspectos demográficos, motivações, dedicação atual, integração organizacional e satisfação, benefícios, tempo de permanência e interesse em continuar e o relacionamento interpessoal dos voluntariados.

3) A terceira parte apresenta conclusões e contribuições, limitações e agenda para as pesquisas seguintes.

Parte 1 – Contextualização teórica e empírica geral

1 O voluntariado como objeto de estudo

O presente capítulo situa o voluntariado teórica e empiricamente como objeto de estudo e defende a tese de que uma de suas manifestações, o voluntariado ambiental, é um comportamento que sintetiza elementos pró-sociais, que beneficia pessoas e grupos, e elementos pró-ambientais, que traz benefícios para o ambiente. Além disso, apresenta particularidades relevantes para compreensão do fenômeno da ajuda em Psicologia.

Este capítulo discute sua articulação pró-social e pró-ambiental, analisando suas vertentes socioassistenciais e ambientais, as motivações e as satisfações associadas à atividade, orientado pelo Modelo do Processo Voluntário (Snyder & Omoto, 2008).

1.1 Voluntariado socioassistencial e o voluntariado ambiental

O comportamento humano pode ser ao mesmo tempo origem e possível solução dos problemas de ordem ambiental, desde que reorientado para uma interação mais harmoniosa com o meio ambiente. Tomem-se, por exemplo, as mudanças climáticas e, particularmente, o aquecimento global. Seja ele predominantemente natural ou antropogênico, o comportamento humano interfere na sobrevivência de todo o planeta e sua contenção necessariamente precisará ser mediada por estratégias políticas e sociais relacionadas às mudanças nos padrões de produção e consumo numa perspectiva sustentável; por estratégias governamentais na condução de pesquisas e na adoção de medidas preventivas e remediativas de seus efeitos (por exemplo, sobre a agricultura, pecuária e a saúde pública); e por estratégias comportamentais associadas aos mecanismos de reversão, contenção ou de adaptação aos seus impactos e consequências (Santos et al., 2013).

São necessárias formas eficientes para lidar e prevenir a ocorrência de problemas ambientais que articulem os movimentos de associativismo, voluntariado e engajamento cívico em instituições de natureza ambiental para proteção, preservação e defesa ambiental (APA, 2010; Pillemer, Fuller-Rowell, Reid & Wells, 2010) e em movimentos da sociedade civil organizada, independentes ou em parcerias com os setores públicos e privados (Amador & Palma, 2013; Candeiro & Caneparo, 2010).

O voluntariado tem sido valorizado e incentivado mundialmente, ao ponto que, em reconhecimento das suas contribuições econômicas e sociais, a Organização das Nações Unidas (ONU), em assembléia geral ocorrida em 17/12/1985, convidou o mundo a comemorar o dia 5 de dezembro como o Dia Internacional dos Voluntários do Desenvolvimento Social (United Nations, 1985). A Psicologia tem investigado esse tipo de atividade inserindo-a teórica e empiricamente no campo da Psicologia Social como um tipo particular de Comportamento Pró-social (CPS) (Penner et al., 2005), genericamente entendido como ações individuais ou de grupo para beneficiar outras pessoas (Aronson, Wilson, & Akert, 2002; Gazzaniga & Heatherton, 2005; Penner, et al., 2005) ajudando, compartilhando e cooperando (McCulloch & Tabak, 2010).

Os CPSs incluem ampla gama de ações abrangendo relações interpessoais, grupais e organizacionais. No primeiro grupo, os CPSs podem ser compreendidos como fazer favores, oferecer ajuda, elogiar, subjugar desejos ou necessidades egocêntricas, resistir à tentação de enganar alguém ou simplesmente ser agradável e cooperativo (Gazzaniga & Heatherton, 2005). Nas estratégias grupais, atuam em benefício de indivíduos isolados, do grupo como um todo e, num contexto de trabalho, beneficiam as próprias organizações (George & Bettenhausen, 1990) e, quando englobam a cooperação, são um dos componentes dos comportamentos de Civismo Organizacional (Porto & Tamayo, 2003).

Os CPS já foram classificados em dimensões bipolares (Pearce & Amato, 1980), situando-se entre dois extremos: de espontaneidade e formalidade (espontâneos – ajuda informal *versus* planejada – ajuda formal), seriedade (séria *versus* não séria), tipo de ação (fazer – ajudando diretamente *versus* dar – ajudando indiretamente).

O voluntariado pode ser compreendido como uma ação não espontânea em que o indivíduo busca oportunidades, ao invés de, simplesmente, reagir a elas (Clary & Snyder, 1991), além disso, por desenvolver a ajuda em um contexto organizacional, esta ocorre de modo planejado e se estende pelo tempo. Em vista disso, o voluntariado assume um caráter mais sério embora possa desenvolver os dois tipos de ação, doação (indireta) ou ação (diretamente).

Vários autores apontam diferentes antecedentes aos CPSs, o que demonstra sua complexidade e caráter multideterminado. Uma das maneiras de compreendê-lo, de modo integrativo, é organizá-los em perspectiva multinível, reconhecendo sua influência diversificada e suas diferentes formas de manifestação (Penner et al., 2005), em três grupos que serão descritos brevemente: *micro*, *meso* e *macro*.

No nível *micro*, destacam-se os modelos evolucionistas neodarwinianos que defendem as tendências pró-sociais como remanescentes genéticos que foram privilegiados para transmissão às futuras gerações. Neste nível, certos tipos de CPSs decorreram de um processo de seleção natural, resultantes de um sistema mental que se mostrou funcional, por sua eficácia, em responder aos desafios adaptativos de um ambiente mutável, garantindo a sobrevivência e a descendência da espécie (McCulloch & Tabak, 2010; Simpson & Beckes, 2010).

No nível *meso*, estudam-se as circunstâncias que levam uma pessoa a ajudar outra frente a situações, emergenciais ou não, que requerem assistência, e os fatores, pessoais e

situacionais que incentivam esse tipo de comportamento (Aronson, Wilson, & Akert, 2002).

No nível *macro*, o voluntariado é abordado em seu contexto organizacional e é considerado como uma atividade desenvolvida de maneira planejada por um período extenso de tempo (Penner, 2002; Penner et al., 2005). São pesquisadas as razões e motivações para se voluntariar (Clary et al., 1998), as relações com os comportamentos organizacionais e as consequências dessa atividade para o voluntário (Moniz & Araujo, 2006). Destaca-se ainda o ponto de vista sociológico, que estuda o voluntariado e suas relações com instituições sociais, fatores demográficos, relações com o grupo familiar e com a religião (Wilson, 2000; 2012). Na Psicologia, por sua vez, estudam-se fatores de personalidade (Penner & Finkelstein, 1998), processos interpessoais e cognitivos, rede social, fatores que influenciam na manutenção do voluntário em serviço (Omoto & Snyder, 2002; Snyder & Omoto, 2009), identidade (Piliavin, 2010), impactos e benefícios de suas práticas (Piliavin, 2010, Pillemer, et al., 2010), entre outros. Dessas várias perspectivas, a presente pesquisa enfatiza os aspectos individuais, interpessoais, organizacionais e sociais das entidades voluntárias.

Até aqui delimitou-se a abordagem da Psicologia social para a compreensão do voluntariado situando-o em uma perspectiva teórica do comportamento pró-social, como expressão de um de seus níveis de análise. O voluntariado, enfatiza-se, envolve questões de personalidade, motivação e mecanismos de manutenção e não implica senso de obrigação pessoal de ajudar outras pessoas (Omoto & Snyder, 1995). É um tipo de atuação que traz uma perspectiva distinta sobre a natureza da ajuda e das ações pró-sociais, uma vez que não há pressão das circunstâncias, não ocorre entre pessoas com laços familiares, exige tempo e esforço, ocorre sem fronteiras ou compromisso com os atendidos, acarreta custos

financeiros para o voluntário e ainda pode ser motivo de discriminação por parte de outras pessoas (Snyder & Omoto, 2009).

Cnaan, Handy e Wadsworth (1996), em busca de uma delimitação conceitual e empírica do termo “voluntário”, fizeram uma revisão das formas como o termo era utilizado na literatura e identificaram quatro dimensões-chave comuns, que variam num contínuo entre “puro” (com maior custo para o voluntário) e amplamente utilizado (menor custo). Ao analisar as definições com essas dimensões, outras surgiram e são descritas abaixo partindo da mais purista até a mais comum:

1) natureza do ato – livre escolha – a) livre vontade; b) relativamente coercitivo; c) obrigação de voluntariar-se;

2) natureza da recompensa – remuneração – a) sem remuneração; b) sem expectativa de recompensa; c) gastos reembolsados; d) salário baixo;

3) contexto onde ocorre – estrutura – a) formal; b) informal;

4) quem beneficia – beneficiários abordados – a) beneficia os outros / estranhos; b) beneficia amigos e parentes; c) beneficia a si mesmo num grupo de autoajuda.

O voluntariado é uma ação social e individual em benefício de outras pessoas, movimentos, comunidades e sociedades nas quais se insere. Essa atividade possui seis características distintivas (Snyder & Omoto, 2008):

1) É voluntária e baseada na livre vontade, sem coerção ou obrigação.

2) Envolve deliberação e tomada de decisão, não sendo uma ação reflexa ou mesmo espontânea em situações de emergência.

3) Dá-se ao longo de um período de tempo: semanas, meses ou anos.

4) A decisão por voluntariar-se é baseada inteiramente nos próprios objetivos pessoais sem expectativa de reforço ou punição.

5) Envolve servir pessoas e causas que necessitam de ajuda.

6) É desenvolvida comumente em entidades, agências e organizações formais.

Embora a definição de Omoto e Snyder seja abrangente, pode ser criticada quanto ao contexto organizacional formal onde o voluntariado ocorre. Isso poderia significar que comunidades ou países onde a infraestrutura das organizações não governamentais, ou mesmo privadas, é pobremente desenvolvida, não poderia ser classificada como tal (Wilson, 2012). Feita esta consideração, esta tese manteve esta perspectiva de caracterização do voluntariado.

Snyder e Omoto (2008; 2009) defendem a criação de uma área chamada Psicologia do Voluntariado, devido à importância, às repercussões, às generalidades, aos impactos das suas diversas manifestações e suas relações conceituais com motivação, à persuasão, à satisfação e permanência, entre outros. Como campo de estudo, traz contribuições para as instituições que pretendem ampliar a efetividade e a longevidade dessa participação social, contribuindo para uma cidadania ativa e engajamento social.

Há estudos sobre voluntariado, em uma miríade de áreas, como, por exemplo: saúde (Moniz & Araujo, 2006, 2008; Snyder & Omoto, 2009; Souza et al., 2003), educação (Klein, 2005), responsabilidade social e empresarial (Beú, 2010; Silva & Souza, 2009), terceira idade (Hong, Morrow-Horwell, Tang, & Hinterlong, 2009; Souza, 2007), esporte (Tadini & Silva, 2008), religião (Cnaan, Kasternaks, & Wineburg, 1993), prevenção ao suicídio (Dockhorn & Werlang, 2009), economia (Torgler & Garcia-Valiñas, 2006), ecologia (Fonseca & Drumont, 2003), catástrofes naturais (Soidán, Poceiro, López, & López, 2010), doação de sangue (Giacomini & Filho, 2010), assistência social (Araujo, 2008; Fagundes, 2006) e meio ambiente, que é foco deste estudo, entre outras.

Com orientação científica e acadêmica, o voluntariado tem sido estudado sob diversas perspectivas e modelos. Citam-se seus principais focos: 1) motivação - abordagem funcional (Clary, Snyder e colaboradores); 2) motivação – abordagem interacional

voluntário-organização (Karr & Meijis, 2006); 3) processo – abordagem processual (Omoto, Snyder e colaboradores); 4) personalidade – abordagem disposicional e interacional entre personalidade-situação (Penner, 2002; Penner & Finkelstein, 1998; Penner & Oron, 2010); 5) identidade – papel social (Finkelstein, 2009; Piliavin, 2010). E as pesquisas têm se concentrado nos contextos socioassistenciais, mais geral, e enfatizado pouco o voluntariado ambiental.

Esta tese concentra-se nas práticas específicas desta última e este foco se justifica na existência de diferença entre os grupos de voluntariado em função das atividades que realizam (Dávila & Chacón, 2004; Ryan, Kaplan, & Grese, 2001) e ainda em relação ao tipo de organização que participam (Ferreira, Proença, & Proença, 2008).

Milhares de pessoas têm se dedicado a ações em favor do meio ambiente em instituições do Terceiro Setor como voluntárias, dedicando seus talentos à proteção do meio ambiente (Castro, 1998). O movimento ambiental não existiria sem a ajuda dessas pessoas que beneficiam entidades públicas, privadas ou ligadas ao terceiro setor e se envolvem em atividades de proteção do ambiente natural, conservação das espécies ameaçadas e que têm recebido benefícios físicos, psicológicos e sociais decorrentes de sua prática (Castro, 2002, 2007; Ryan, Kaplan, & Grese, 2001).

Neste sentido, o voluntariado ambiental apresenta nítida interface com os Comportamentos pró-ambientais, um dos objetos de estudos da Psicologia Ambiental, que pretende entender como e por que o comportamento humano afeta o ambiente e como o ambiente afeta o comportamento, em uma perspectiva de influência mútua (Corral-Verdugo, 2005).

Comportamento pró-ambiental pode ser entendido como aquele que resulta em proteção, preservação e responsabilidade em relação ao meio ambiente e que está relacionado a características pessoais e determinadas condições contextuais e situacionais

(Corral-Verdugo & Pinheiro, 1999). Pode ser definido também como: “conjunto de ações dirigidas, deliberadas e efetivas que respondem a requerimentos sociais e individuais e que resultam na proteção do meio” (Corral-Verdugo, 2000, p. 471). É também chamado de “comportamento ecológico” (Pato & Tamayo, 2006) e se caracteriza como uma ação consciente ou não, intencional ou não, em favor do meio ambiente, podendo ter sido fruto da aprendizagem e internalizada em atividades cotidianas. Refere-se a um conjunto de ações dirigidas, deliberadas e efetivas que respondem a requerimentos sociais e individuais e que resultam na proteção do ambiente (Coelho, Gouveia & Milfont, 2006).

O voluntariado ambiental guarda grande proximidade com o que foi discutido anteriormente sobre as características do voluntariado (Penner et al., 2005; Snyder & Omoto, 2008, 2009), com a particularidade de ser voltado ao ambiente. Uma das definições mais específicas considera o voluntariado ambiental como uma iniciativa que se desenvolve de forma altruísta, de modo livre e sem expectativa de lucros, para a melhoria ambiental e conservação dos recursos naturais com tarefas diretas e obrigações concretas que expressam seu compromisso pessoal (Castro, 1998, 2002). É uma estratégia de transformação pessoal e social para uma sociedade mais comprometida ambientalmente, justa e responsável (Castro, 1998).

O voluntariado ambiental, inicialmente julgado como um movimento ecologista incipiente que pretendia corrigir o impacto negativo das atividades econômicas e de administração da qualidade ambiental, estruturou-se, foi reconhecido, passou a envolver outros movimentos sociais e recebeu apoio de administrações locais e de empresas do setor privado, que reconheciam sua importância para a gestão da qualidade ambiental (Castro, 2000, 2002). No Brasil vem sendo compreendido como um movimento organizado da sociedade civil que aproxima a sociedade das unidades de conservação ambiental, envolvendo-a em sua conservação (MMA, 2002a).

Castro (1998) considera que a educação ambiental deve ser a perspectiva central da ação dos voluntários, colocando as pessoas em contato direto com uma problemática do ambiente e oferecendo capacitação e recursos para atuar sobre ela. Essas ações têm a característica de:

- 1) ocorrer por livre vontade, o que não impede que o voluntário esteja sujeito a obrigações concretas decorrentes de seu compromisso social;
- 2) não receber contrapartida econômica;
- 3) não onerar seu prestador;
- 4) ocorrer em uma instituição sob um planejamento adequado;
- 5) ainda que ocorra em associações, não se constitui como associacionismo, ao voltar-se para fora da organização, em benefício de terceiros ou de toda a comunidade;
- 6) possuir uma capacitação adequada;
- 7) complementar as ações das administrações públicas, sem ser-lhes contraditórias;
- 8) intervir diretamente sobre os problemas;
- 9) basear-se em delineamentos e avaliações participativas.

Mesmo com destacada importância social e ambiental, os estudos sobre o voluntariado ambiental, na perspectiva do voluntário, são ainda escassos (Dávila, 2009; Torgler & Garcia-Valiñas, 2006). Apesar da vasta literatura sobre comportamento pró-social e pró-ambiental com quem, como defendido, estabelece relação complementar, poucas investigações têm sido conduzidas para conhecer os antecedentes, as características da atividade e as consequências do voluntariado ambiental (Pillemer et al., 2010). A presente pesquisa contribuirá para preencher essa lacuna, ainda mais saliente no caso do Brasil, um país de dimensões continentais e de grande riqueza cultural e ambiental.

Como se pode observar, o voluntariado ambiental compartilha muitos elementos da definição ampla de voluntariado tendo, contudo, foco mais específico quanto ao contexto e

público atendido. Diferencia-se pela natureza de seu objeto de intervenção e isso traz implicações particulares para a compreensão das motivações para entrada, satisfação com a atividade e consequências destas para o voluntário e para seu campo de atuação.

Neste trabalho opta-se pela perspectiva Processual do Voluntariado dado seu caráter abrangente e relacionado com os três momentos mais estudados: a entrada no serviço, as atividades desenvolvidas e características relacionais entre voluntário e organização, e as consequências deste tipo de atividade. Sendo assim, é necessário apresentar o Modelo Processual como principal norteador dos três estudos que serão apresentados a seguir.

1.2 Abordagem processual do voluntariado

O Modelo do Processo Voluntário especifica os aspectos psicológicos e comportamentais do voluntariado como um processo que se desenvolve em quatro níveis de análise – social/cultural, organizacional, individual e interpessoal – em três estágios que se desenrolam ao longo do tempo: antecedentes, experiência e consequentes (Omoto & Snyder, 1995; Snyder & Omoto, 2009). Na primeira proposta, esta matriz relacionou-se com o que se chamou de comunidade, que, por sua vez, tem duas perspectivas, uma como contexto para a ocorrência do voluntariado, oferecendo normas, recursos e instituições, e outra como um senso psicológico de contribuição, cooperação, participação cívica, pertencimento, eficácia e responsabilidade (Omoto & Snyder, 2002).

Em trabalho posterior, Snyder e Omoto (2008) apresentam uma versão mais sintética em seus respectivos níveis de análise (Tabela 1), identificando como antecedentes que levam ao serviço voluntário os fatores disposicionais de personalidade, motivações, necessidades pessoais e sociais, além de características circunstanciais da vida pessoal que criam um ambiente de suporte social para o engajamento (influências normativas, suporte de amigos, familiares e seus pares). Na experiência são considerados fatores que

promovem ou impedem a continuidade do envolvimento no voluntariado, com destaque para aspectos psicológicos e comportamentais relativos ao relacionamento interpessoal, padrões comportamentais e dinâmica de relacionamentos na organização, satisfação com a tarefa e a integração organizacional. Como consequências, destacam-se os fatores que promovem a duração dos serviços, relacionados aos impactos da atividade sobre o voluntariado e sobre aqueles que recebem seus serviços, para uma organização em particular e para a sociedade como um todo. Destacam-se nesta última etapa os impactos sobre atitudes, conhecimento e comportamento dos envolvidos (Snyder & Snyder, 2008; 2009).

Tabela 1

Modelo de Processo Voluntário esquemático

Nível de Análise	Estágios do processo voluntário		
	Antecedentes	Experiência	Consequentes
Individual	Personalidade, Motivação e circunstâncias de vida	Satisfação, estigma, integração organizacional	Conhecimento e mudança de atitudes, saúde
Interpessoal / grupo social	Afiliação ao grupo, normas	Relacionamento de ajuda, estima coletiva	Composição da rede social, desenvolvimento de relacionamentos
Agência / organização	Estratégias de recrutamento	Cultura organizacional, alocação de voluntários	Retenção de voluntários, avaliação do trabalho
Contexto social/ cultural	Ideologia, programas de serviço e instituições	Serviço de provisão, desenvolvimento de programas	Capital social, economia

Fonte: Omoto e Snyder (2008).

Dos três estágios da abordagem processual, os antecedentes e consequentes têm recebido, comparativamente, maior número de pesquisas o que indica menor preocupação com a experiência de ser voluntário, com as relações estabelecidas entre voluntários, clientes, profissionais e outros voluntários, com os tipos de organizações e seus programas e estratégias de treinamento, motivação e comprometimento dos voluntários (Snyder & Omoto, 2008; Wilson, 2012). O presente trabalho procura preencher essa lacuna, uma vez que os elementos da experiência de ser voluntário influenciam sua permanência, o vínculo com a instituição e com a atividade desenvolvida (Schusterschitz, Flatscher-Thöni, Leiter-Scheiring, & Geser, 2014).

Das diversas variáveis apresentadas (Omoto & Snyder, 2002; Snyder & Omoto, 2008; 2009), selecionaram-se algumas para avaliar (Tabela 2) e sua possível relação com intenção e tempo de permanência. Incluiu-se, na experiência individual, uma avaliação da preocupação ambiental em suas dimensões altruística, biosférica ou egoística (Schultz, 2001) e experiência organizacional e as práticas gerenciais (Hunter, 2010).

Tabela 2

Delimitação dos elementos investigados pelo modelo processual

Nível de Análise	Estágios do processo voluntário		
	Antecedentes	Experiência	Consequentes
Individual	Experiência anterior, aspectos demográficos, Motivação	Dedicação atual, Satisfação, Integração organizacional, Preocupação ambiental	Benefícios da prática, Tempo de permanência, Interesse em continuar
Interpessoal / grupo social		Relacionamento interpessoal	
Agência / organização	Regras e normas	Práticas gerenciais	Retenção de voluntários, (Benefícios e dificuldades)
Contexto social/ cultural	Instituições, ideologia e práticas (atuação e promoção)		

As variáveis do modelo são apresentadas a seguir e subsidiarão os três estudos. O primeiro, no nível de contexto social/cultural, investiga e caracteriza as Instituições que desenvolvem atividades de voluntariado na área ambiental a partir das informações disponíveis em suas *homepages* institucionais. O segundo aborda o nível da agência e Organização e o terceiro, os níveis individual e interpessoal:

- 1) Agência/ organização: avalia as estratégias de gerenciamento (regras e práticas) de voluntários, os benefícios relacionados a esta atuação e os problemas enfrentados por parte destas instituições.
- 2) Individual: caracteriza os voluntários ambientais que atuam nestas instituições nos aspectos demográficos, psicológicos e seu tempo, perspectivas de permanência na instituição e preocupação ambiental.

- 3) Interpessoal: aborda os relacionamentos entre voluntários e destes com profissionais.

1.2.1 Nível do Contexto Cultural e Social

1.2.1.1 O ambientalismo como movimento social no Brasil

O voluntariado ambiental pode ser entendido social e culturalmente como um movimento ambientalista e este, embora tenha raízes longínquas, que remontam à própria colonização, quando ocorreu a exploração utilitarista e mercantil dos recursos naturais no Brasil, teve um histórico de movimentos sociais que começaram a defender a preservação e proteção ambiental até a década de 50. A partir desta década surgiram os primeiros movimentos de regulação e criação de instituições de natureza ambiental e de confrontação dos efeitos do comportamento humano sobre o ambiente e que se consolidaram a partir da década de 70 em grupos preservacionistas que cuidavam particularmente da fauna e flora ameaçadas de extinção, em confronto com as políticas desenvolvimentistas relacionadas à produção de energia a exploração mineral (Jacobi, 2003; Maroneze, Salla, & Oliveira, 2013; Menezes, & Siena, 2010).

O ambientalismo apresenta diversas ideologias e práticas, mas tem como núcleo a preocupação com o ambiente e preservação dos seres vivos (Maroneze, Salla, & Oliveira, 2013). Destaca-se que a produção científica a respeito destes movimentos é limitada, principalmente quanto à sua caracterização teórico-metodológica e diversidade de atores, princípios e posições ideológicas (Domingues, 2010).

Um dos modos de classificar as vertentes do ideário ambientalista foi dividi-lo em três perspectivas, ou posturas em relação à questão ambiental, com características singulares e historicamente construídas (Menezes, & Siena, 2010; Menezes, Siena, & Rodrigues, 2011):

- 1) Preservacionismo (consolidada na década de 80): defende uma perspectiva ecocêntrica em que a natureza é valorizada moralmente, com bases mítico-religiosas, contra o avanço da economia industrial, em defesa da sacralidade das espécies, o biocentrismo, o igualitarismo biológico onde não há superioridade entre as espécies, e a integralidade da biodiversidade. Esta perspectiva é oposta ao antropocêntrico que coloca o ser humano como foco.
- 2) Sustentabilismo (consolidada na Rio-92 – a partir das proposições do protocolo de Kyoto): defende uma perspectiva de ecoeficiência, economia ecológica e sustentável, com exploração racional dos recursos e conciliação do desenvolvimento econômico com os seus impactos sobre a saúde humana e sobre o ambiente. Associada à profissionalização dos quadros ambientalistas, acredita-se no desenvolvimento tecnológico para combater o desperdício e a poluição industrial.
- 3) Socioambientalismo (consolidada nos anos 90 e fortalecida na década de 2010): defende a possibilidade de conciliar a preservação com a permanência das populações em seus territórios, aproveitando seu potencial ao mesmo tempo que as promove e desenvolve, mantendo seu acesso ao território e seus recursos, valorizando o extrativismo e o uso de tecnologias alternativas. Nesta perspectiva, as comunidades participam no planejamento e gestão das unidades de conservação.

Estas concepções relacionam-se com as de Foladori (2005), que subdivide as práticas dos movimentos sociais ambientalistas em dois grupos, o ético que envolve um comprometimento moral por uma ou outra vertente, seja ela ecocêntrica ou antropocêntrica, e outra por classes e suas respectivas subdivisões: econcêntricas, antropocêntricas e marxistas.

A classificação por movimentos ambientalistas pressupõe o compartilhamento de princípios que podem homogeneizar as características do grupo, permitindo sua classificação de acordo com características comuns. Contudo, quando se observa sua prática, os movimentos têm natureza complexa transclassista e multisetorial (Domingues, 2010) e diversidade de âmbitos de atuação (Jardeweski, 2011). Em vista disso, nesta tese, embora estas perspectivas permeiem as ações do voluntariado ambiental, adota-se uma perspectiva calcada não nos seus elementos sociológicos, mas nos princípios que norteiam as práticas destas organizações.

1.2.1.2 As práticas dos voluntários ambientais

Como se pode perceber, os movimentos ambientalistas e, particularmente, do voluntariado no Brasil não podem ser compreendidos fora de um ideário histórico, político e social, constituindo-se como uma articulação entre o poder constituído e os desassistidos ou áreas sociais ou ambientais pouco exploradas. Eles têm sido incentivados como estratégia do Estado que assumiu um caráter populista e paternalista entre as décadas de 30 e 90, e que, posteriormente vem se afastando paulatinamente das suas obrigações, delegando à sociedade civil as ações que favoreçam a saúde e o bem estar da população (no período de 1990 – 2012) em organizações voluntárias para maximizar seus objetivos e defender seus interesses (Araujo, 2008).

Nesse formato particular de relação de trabalho entre o indivíduo e a entidade, foi necessário regulamentar os serviços voluntários de modo a proteger as partes envolvidas por meio da regulamentação da Lei do Voluntariado (Lei 9.608, de 18/02/1998).

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2010), em 2010, existiam no Brasil, 290,7 mil Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos (FASFIL). Destas, 2.242 (0,77%) dedicavam-se ao meio ambiente e à proteção animal, divididas entre as regiões brasileiras da seguinte forma: 50,13% (Sudeste); 23,33% (Sul);

13,25% (Nordeste); 7,94 % (Centro-oeste); 5,35% (Norte). Foram fundadas predominantemente na década de 2000-2010 (60,17%); seguido das décadas de 90 (28,72%), 80 (7,94%), e antes de 80 (3,17%). Este documento não traz informações específicas sobre o voluntariado, mas pode-se depreender, pelo número de instituições que não têm pessoas assalariadas em seu quadro (1707 fundações e associações), que a grande maioria realiza serviços baseados neste modelo, correspondendo a 76,14% do total, em 2010.

Em uma pesquisa nacional de opinião, cerca de 25% da população destacou que faz (11%) ou já fez (14%) algum tipo de serviço voluntário (IBOPE, 2011). Ou seja, um em cada quatro brasileiros. Numericamente, considerando apenas as que o praticaram, em 2011 (190.755.799 pessoas – IBGE), seria o equivalente a mais de vinte milhões de pessoas, o que, por si só, já coloca o voluntariado como um fenômeno social de grandes proporções. Essa força de trabalho concentra-se em ações voltadas ao público geral e a crianças e adolescentes em particular (80%), sendo que o meio ambiente tem consideravelmente menor contingente (2%), ficando acima apenas da dedicação aos animais.

Tanto em caráter social, quanto específico, ambiental, estas instituições executam uma série de atividades. Como destacado, elas são plurais, heterogêneas e contribuem com a preservação do meio ambiente, independentes ou articuladas com as políticas públicas, congregando a sociedade civil como parceira, em práticas de voluntariado que podem ser classificadas de diversas formas (por exemplo, quanto à relação com a comunidade Kaniak (1990, p. 63) apresenta uma lista de atividades relacionadas a prefeituras, escolas e universidades, comunidades de bairro, comunidades rurais, etc.).

Embora seja bastante abrangente, a diferenciação de Kaniak (1990) apresenta sobreposição de atividades entre diferentes públicos atendidos. Um dos modos de evitar

este problema é focar na classificação das atividades em grupos ou tipos específicos que, por sua vez, pode ser utilizado para públicos variados. Por exemplo, uma das classificações de tipologias de ação dos voluntários ambientais caracteriza cinco vertentes (Castro,1998, 2002):

1) proteção de espaços naturais – que inclui ações de limpeza e conservação ambiental, vigilância e controle dos impactos ambientais, além da construção e manutenção de elementos interpretativos;

2) conservação da biodiversidade - acompanhamento e vigilância de espécies da fauna e flora ameaçadas, além da conservação e melhoria do habitat natural destas espécies;

3) conservação do litoral - manutenção dos ecossistemas litorâneos, recolhimento de resíduos, fixação de dunas e informação e sensibilização de usuários;

4) defesa do meio florestal - manutenção, controle e recuperação do entorno florestais, informação e sensibilização de populações rurais e visitantes;

5) melhoria do meio urbano - restauração e promoção de atividades em áreas verdes, vigilância de vertedores das instalações de tratamento de água, reciclagem e recuperação de resíduos, construção de elementos de apoio aos pedestres e transportes de baixo custo.

Estas ações podem se sobrepor, conectar-se e ainda incluir a luta contra a desertificação, investigação da biodiversidade, gestão comunitária de espaços naturais protegidos e educação ambiental (Castro, 2002). Destacam-se ainda os trabalhos de limpar trilhas, restaurar ecossistemas pela retirada de espécies exóticas e plantação de espécies nativas, monitorar e identificar espécies em perigo e seus habitat, publicar mensagens ambientais em jornais, realização de *workshops* e demonstração de projetos (Ryan, Kaplan, & Grese, 2001). Podem-se destacar também as ações relativas à questão indígena,

agroecologia e agricultura familiar sustentável como outras temáticas possíveis no contexto brasileiro.

Os voluntários desempenham um papel central entre os atores implicados na conservação da biodiversidade com o objetivo de implicar as pessoas e grupos em favor da fauna e da flora e exercendo um papel mediador em relação às demandas de instituições científicas e administrações ambientais (Castro, 2007). Constituem-se elementos essenciais para a democratização da gestão das Unidades de Conservação, favorecendo o envolvimento da população na preservação dos recursos naturais de modo comprometido e sustentável (Amador & Palma, 2013), além de trazer benefícios pessoais como a prática da solidariedade com o ambiente (Valejo, 2013). Uma publicação da APA (2010), ao destacar como as pessoas se adaptam e enfrentam as ameaças do aquecimento global, incluiu o voluntariado e a ajuda entre vizinhos como respostas da comunidade contra a falta de água e destruição de residências após desastres e crises decorrentes das mudanças climáticas.

Entre as razões apontadas por Castro (2007) para implicar pessoas voluntárias está a necessidade de contar com uma rede comunitária de aliados, com ampla participação social, no âmbito de influência, principalmente quando envolve medidas restritivas para a população local, tal como redução de infraestruturas e controle de utilização. Além disso, destaca-se a influência social e educativa dessas iniciativas, dando visibilidade ao projeto e garantindo maior suporte comunitário.

O próprio Ministério do Meio Ambiente (MMA, 2002a) destaca que os voluntários podem ser aproveitados em praticamente qualquer atividade, onde possa ser demonstrada uma efetiva relação de custo e benefício, na medida em que:

- Permita que projetos e obras sejam concluídos em determinado ano fiscal, apesar de terem recebido recursos financeiros insuficientes.

- Possibilite que funcionários da Unidade de Conservação executem trabalhos que não seriam, de outra forma, executados em um determinado ano fiscal devido às dificuldades de financiamento ou limitações de pessoal.
- Não resulte na substituição de nenhum funcionário assalariado já alocado naquela função.

1.2.1.3 Estímulo ao envolvimento de voluntários

Conhecendo o papel dos grupos sociais voluntários nas organizações ambientais, é importante entender como estas empregam seus espaços virtuais (*homepages*) para promover o voluntariado e a participação das pessoas interessadas. Não foram identificados estudos específicos sobre a promoção do voluntariado ambiental, mas relacionados ao voluntariado socioassistencial.

Clary, et al. (1994) investigaram os efeitos da manipulação de propagandas sobre a intenção de voluntariar-se. Os participantes responderam mais favoravelmente àquelas propagandas coerentes com as funções atribuídas ao serviço voluntário, julgando mais persuasivas e motivadoras aquelas coerentes com as funções que julgavam importantes, mensuradas previamente. Lindenmeier (2008), por sua vez, constatou propagandas que enfatizam baixa (ou alta) auto-eficácia é mais persuasiva em condições de ganho (ou perda) e que maior excitação induzida leva a maior intenção, mesmo quando o custo do voluntariado é alto. No entanto, quanto maior o custo, menor a intenção de voluntariar-se.

Estudos em comportamento do consumidor indicam que apelos negativos são mais eficazes quando uma ameaça moderada é utilizada, quando uma solução para o problema é apresentada e ainda quando a mensagem é apresentada por alguém com credibilidade (Solomon, 2005). Também Baumeister (2010), ao ilustrar as diferentes perspectivas da Psicologia social para a compreensão do comportamento humano, aponta o gerenciamento

do terror como estratégia de motivação, uma vez que as pessoas ao evitar lidar com a presença e inevitabilidade da morte, adotam diferentes estratégias para enfrentar esse temor. Desta forma, supõe-se que ao considerar os problemas ambientais como ameaças concretas à vida promova-se o envolvimento em ações ambientais.

1.2.2 Nível da Agência/organização

Antes de especificar as dimensões do Modelo Processual é importante caracterizar as instituições abordadas nesta pesquisa quanto à sua natureza e os graus de sistematização que desempenham suas atividades.

As organizações ambientais podem ser classificadas quanto à sua natureza como: pública - governamental (Komatsu, & Antero, 2012), privada - lucrativa (Fischer & Falconer, 2001) ou um terceiro tipo, que engloba as Organizações Não Governamentais (ONGs), que embora tenha natureza privada, não tem fins lucrativos, e são juridicamente nomeadas como associações e fundações. Enquadram-se neste tipo as chamadas Organizações da Sociedade Civil (OSC), as Organizações Sociais (OS) e as Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) (Tachizawa, 2004).

Nesta tese abordam-se as de natureza: não-governamental, representada pelas instituições registradas no Cadastro Nacional de Entidades Ambientais (CNEA) e governamental, entre aquelas ligadas ao Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio), que serão apresentadas a seguir. A escolha destes dois âmbitos deve-se à não identificação de estudos que comparem instituições dessa natureza, embora já se tenha constatado diferenças sócio-demográficas e motivacionais entre voluntários de instituições que visam lucro e não governamentais (Paço, Agostinho, & Nave, 2013).

O ICMBio é uma autarquia criada pela Lei nº 11.516 (de 28/08/2007), vinculada ao Ministério do Meio Ambiente (MMA), e integrante do Sistema Nacional do Meio Ambiente (SISNAMA), que tem como objetivos (ICMBio, 2013a):

[...] executar as ações do Sistema Nacional de Unidades de Conservação (SNUC), podendo propor, implantar, gerir, proteger, fiscalizar e monitorar as Unidades de Conservação (UCs) instituídas pela União.

[...] fomentar e executar programas de pesquisa, proteção, preservação e conservação da biodiversidade e exercer o poder de polícia ambiental para a proteção das Unidades de Conservação federais.

O ICMBio desenvolve o voluntariado como programa regular de atividade, adequado à toda legislação nacional (ICMBio, 2009):

- Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre o serviço voluntário;
- Decreto nº 4.519, de 13 de dezembro de 2002, que dispõe sobre o serviço voluntário em unidades de conservação federais;
- Portaria nº 19 do Ministério do Meio Ambiente, de 21 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a criação de Programa de Voluntariado em Unidades de Conservação e sistematizado pela Instrução normativa nº 03 de 2 setembro de 2009.
- Resolução nº 003, de 16/03/1988, que regulamenta a participação voluntária de associações civis sem fins lucrativos na fiscalização de Unidades de Conservação.

Este programa objetiva, sinteticamente (ICMBio, 2013b):

[...] incentivar a participação da sociedade e aproximá-la da gestão das áreas protegidas e da conservação da biodiversidade, por meio

do trabalho voluntário em Unidades de Conservação Federal e Centros de Pesquisa e Conservação;

[...] fazer com que as pessoas expressem sua cidadania e seu comprometimento com o futuro do meio ambiente e com a qualidade de vida local. Desta forma, a população poderá atuar como co-responsável, juntamente com os gestores dessas unidades, em diversas ações de conservação da natureza, tais como de proteção, pesquisa, uso público, visitação e educação ambiental.

Como uma autarquia regularmente inserida na política nacional de proteção ao meio ambiente, O ICMBio circunscreve-se como uma instância federal que veicula políticas públicas como estrutura de apoio e articulação com outras instituições e órgãos do governo. No programa de voluntariado (ICMBio, 2009) ressalta-se sua preocupação com a formalização do trabalho por meio de um termo de adesão, com registro dos objetivos e atividades desenvolvidas, delimitação de papéis, atividades e responsabilidades, perspectivas e expectativas com as ações dos voluntários, estabelecidas por um plano de trabalho. Também há preocupação com a saúde do voluntário (p.ex. uso de medicamento, alergias), com a sua segurança e com sua responsabilidade por materiais e equipamentos.

No caso das organizações não-governamentais, optou-se por abordar aquelas formalmente relacionadas em outra instância governamental, o Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA), que também é um órgão consultivo e deliberativo do SISNAMA. Estas organizações, cadastradas no CNEA, que é um banco de dados que registra as Entidades Ambientais não governamentais atuantes no país, tem a finalidade principal de defesa do ambiente e cumprem uma série de exigências formais para integrar esse cadastro, dentre elas (CNEA, 2013):

- preenchimento da ficha de cadastro;

- cópia do estatuto da entidade ambientalista, devidamente registrado, nos termos da lei, com a identificação do cartório e transcrição dos registros no próprio documento ou certidão;
- caso se trate de uma fundação, essa deverá apresentar cópia da escritura de instituição, devidamente registrada em cartório da comarca de sua sede e comprovante de aprovação do estatuto pelo Ministério Público;
- cópia da ata de eleição da diretoria em exercício registrada em cartório;
- cópia da inscrição atualizada no Cadastro Nacional das Pessoas Jurídicas- CNPJ, do Ministério da Fazenda;
- relatório sucinto das atividades desenvolvidas no último ano;
- atestado ou declaração de que a entidade está em pleno e regular funcionamento, fornecido por autoridade judiciária ou membro do ministério público, ou por três entidades ambientalistas da região registrada no CNEA;
- informação do número dos associados e/ou filiados;
- a entidade ambientalista solicitante deverá ter no mínimo um ano de existência;

Cabe uma breve explicação sobre a atuação do Ministério do Meio Ambiente (MMA) e como ele articula estas duas frentes: uma autárquica e outra com envolvimento das ONGs. O MMA tem, tanto no Sistema Nacional do Meio Ambiente (SISNAMA) quanto no Sistema Nacional de Unidade de Conservação (SNUC), os operacionalizadores de suas políticas públicas. O Conselho Nacional de Meio ambiente (CONAMA) é o órgão colegiado consultivo e deliberativo, comum aos dois, que representa cinco setores: órgãos federais, estaduais e municipais, setor empresarial e sociedade civil. O ICMBio é o órgão executor do SNUC na esfera federal e atua nos estados e municípios, implementando e

subsidiando as propostas de criação e administração das Unidades de Conservação (UCs) federais, estaduais e municipais. Por sua vez, as instituições cadastradas no CNEA, podem ser eleitas para representar as cinco regiões geográficas do Brasil, para as vagas de Conselheiros das Entidades Ambientistas Civas no Plenário do CONAMA, pelo período de dois anos.

De acordo com dados do Conselho Nacional de Entidades Ambientistas (CNEA, 2012), em maio de 2012 havia 624 instituições cadastradas. E dentre as cadastradas no Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio) estão dispostas 70 unidades de conservação que, em sua *homepage* institucional, mostram-se receptivas às pessoas interessadas em ser voluntárias (ICMBio, 2013b).

Destacando-se o papel da sociedade civil, representados pelas instituições cadastradas no CNEA e sua articulação representativa nos Conselhos ambientais, sua organização é autorizada e especializada, podendo contar, inclusive, com financiamentos internacionais (Gomes, Brites, Cavalcante, & Bessa, 2008). Sua atuação tem contribuído para a produção de documentos e relatórios técnicos que apontam problemas decorrentes da utilização inadequada do meio ambiente e seus impactos, e que oferecem ao governo informações a respeito dos seus respectivos âmbitos de atuação e influenciam na construção de uma agenda ambiental, mas que ainda está limitada aos interesses relacionados ao desenvolvimento econômico (Losekan, 2009).

Como se observa, os dois grupos têm natureza distinta e uma dinâmica própria de gerir seus voluntários, por um lado se observa maior nível de formalização, que já é oficializado e direcionado por uma política pública, como é o caso do ICMBio, e, por outro lado, como instituições não-governamentais que podem apresentar graus variados de organização e de gestão interna, o que, pela heterogeneidade que comporta internamente, dificulta um agrupamento que caracterizaria todo o grupo.

No entanto, de modo geral, ao considerar a dimensão Agência / Organização no Modelo processual, recorreu-se aos manuais de orientação ao voluntariado (MMA, 2002b; Instituto Ambiental do Paraná, 2005), estudos sobre a gestão do voluntariado em que se avaliam ou classificam suas práticas (Hunter, 2010; Karr & Meijis 2006; Pereira, Moraes, Junior, & Palmisano, 2014; Ortiz, 2013; Silva & Neto, 2012) e também estudos empíricos realizados nos dois grupos: CNEA (Domingues, 2010; Carneiro & Caneparo, 2010; Gomes, 2006; Gomes et al., 2008; Jardewiski, 2011; Kaniak, 1990; Losekann, 2009) e ICMBio (Amador & Palma, 2013; Souza & Schulze, 2011a; Souza & Schulze, 2011b; Valejo, 2013).

1.2.2.1 Antecedentes: estabelecimento de regras

Como destacado anteriormente, a formalização do voluntariado vem sendo uma exigência para que consiga obter recursos, administrar seu quadro de colaboradores e alcançar os objetivos da instituição. Com isso, é importante que o programa voluntário mantenha políticas de gestão de pessoas, gestão financeira, gestão de projetos e gestão mercadológica (Pereira et al, 2013).

Os documentos oficiais (MMA, 2002b) fornecem orientações para o adequado gerenciamento de um programa de voluntários, com informações sobre: recrutamento de voluntários, entrevista e locação, descrição de atividades e celebração de um termo de adesão, estabelecimento de regras para utilização do equipamento e da propriedade pelo voluntário, bem como para que possam ser reconhecidos e identificados pelo público visitante, hospedagem, alimentação e transporte, além dos cuidados com a recepção dos voluntários, sua orientação, treinamento, supervisão, rescisão de vínculo, avaliação e premiação. Também são definidos os possíveis papéis, sugerido sua organização hierárquica e a delimitação do que o voluntário pode ou não fazer (MMA, 2002b), além

dos cuidados com sua segurança e fornecimento de informações técnicas sobre seu âmbito de atuação (Instituto Ambiental do Paraná, 2005).

Observa-se que há orientação, mas estas, para implementação na gestão do programa voluntário, requerem conhecimento, além de características pessoais que permitam a compreensão dos problemas humanos e relações interpessoais, constituindo-se, portanto, um desafio para as instituições desta natureza (Pereira et al, 2013), pois têm peculiaridades de natureza estrutural e funcional, além de diferentes necessidades quanto à sua clientela (Silva & Neto, 2011). Neste sentido, é importante conhecer as regras e as normas utilizadas por instituições que recebem o apoio do voluntariado, como será pormenorizado no Estudo 2.

1.2.2.2 Experiência: práticas gerenciais

A gestão do voluntariado é uma das formas de manter o grupo voluntário coeso, evitar a desistência e buscar qualidade, eficácia e eficiência na execução dos objetivos desejados pela instituição, mas não é uma prática na maioria das instituições (Ortiz, 2013). É diferente de se trabalhar em uma empresa ou em um órgão público e exige que os voluntários se comprometam com a missão e com os propósitos da Instituição, de modo organizado e saindo da informalidade que as caracterizava (Pereira et al, 2013; Silva & Neto, 2011).

Para classificar o estilo de gestão organizacional do grupo voluntário, adotou-se o modelo de Karr e Meijis (2006), originado da análise do voluntariado holandês, em que este pode ser centrado na *afiliação* ou no *programa*. No primeiro caso, proporciona-se um alto grau de satisfação ao voluntário, focando em seus objetivos e transformando as estruturas e atividades organizacionais às necessidades e desejos de seus membros. Tal perspectiva pode gerar um elevado grau de lealdade entre membros individualmente, contudo pode ter curta duração uma vez que é suscetível a mudanças da organização que

afetem esta adaptação e adequação. Além disso, os autores apontam que a organização corre o risco de estagnar-se, interromper seu crescimento e ainda extinguir-se.

Já o estilo de gerenciamento de *programa* é desenhado para proporcionar maior resiliência e flexibilidade, pois o foco é na tarefa e não mais no indivíduo, assim ninguém seria indispensável. É pontual e pode promover ações voluntárias por curto período e em uma atividade específica. Neste caso, a organização seria capaz de manter operações consistentes por um período maior de tempo e suas atividades adequarem-se em resposta às mudanças do ambiente. Não se cultiva e até se desencoraja a lealdade dos voluntários. Estes entrariam na organização em programas de curta duração, em atividades específicas com menor probabilidade de criar uma identificação como membros da organização.

Os autores relacionam o estilo de gestão organizacional do grupo voluntário quanto às formas de recrutamento, treinamento e retenção de voluntários (Tabela 3).

Tabela 3

Práticas de gerenciamento centradas em afiliação e em programa

Afiliação	Programa
Recrutamento	
<ul style="list-style-type: none"> • Informal • Crescimento por demanda • Por membros antigos 	<ul style="list-style-type: none"> • Formal • De acordo com a necessidade • Prospecção
Treinamento	
<ul style="list-style-type: none"> • Informal • Basicamente necessário, mas pobremente desenvolvido • Treinamento suplementar oferecido como desenvolvimento e incentivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Formal • Basicamente requerido e fortemente reforçado • Treinamento suplementar oferecido como desenvolvimento e incentivo
Retenção	
<ul style="list-style-type: none"> • Progressão do programa • Voluntariado construído como um componente do programa • Fortes grupos locais • Afiliação 	<ul style="list-style-type: none"> • Especificação do trabalho (e líderes de carreira) • Orientado para a missão • Redes de trabalho com outros voluntários • Reconhecimento formal • Afiliação

Fonte: adaptação de Karr e Meijs (2006, p. 166).

Embora traga uma análise diferenciada, estabelecida no âmbito organizacional e sociológico, considerando a formação e as linhas de pesquisa dos autores, esta proposta

carece ainda de maior validação empírica, mas pode ser aplicada no contexto desta tese para compreender os grupos de instituições.

Ainda numa perspectiva comparativa, com uma amostra canadense (Hunter, 2010) foi identificado que as organizações ambientais, em sua maioria, possuem: procedimentos para identificar os voluntários mais adequados, estratégias de supervisão regular, comunicação e reconhecimento. As estratégias menos utilizadas foram, na sequência: medidas do impacto do voluntariado, treinamento de profissionais remunerados para trabalhar com voluntários e, o treinamento e desenvolvimento profissional para voluntários.

Como observado, há informação e ferramentas técnicas e metodológicas que podem auxiliar no processo de gestão do voluntariado ambiental, mas não foram identificadas pesquisas que investigam o grau de adoção e implementação destas regras no contexto brasileiro.

1.2.2.3 Consequentes: benefícios, dificuldades e retenção de voluntários

O voluntariado, como será visto adiante (seção 1.2.3.3) traz diversos benefícios às pessoas que o praticam. E mesmo com as dificuldades apontadas na implementação das regras institucionais, o voluntariado ambiental também pode trazer benefícios para a instituição, como por exemplo, em ordem crescente (Hunter, 2010): utilizar habilidades especiais, economizar recursos, aumentar a qualidade dos serviços e programas, obter informações sobre a gestão, aumentar o suporte público e as relações com a comunidade, oferecer serviços em uma qualidade que somente é possível com o auxílio dos voluntários.

Por outro lado, também são apontados problemas, que em ordem crescente de dificuldade (Hunter, 2010) são elencados como: interferência e resistência aos voluntários por parte dos profissionais, recrutamento de voluntários em número suficiente, absenteísmo, desconfiança ou qualidade de trabalho ruim, falta de tempo para supervisão e

treinamento, limitações legais e regulatórias, recrutamento de voluntários por longo período, falta de recursos financeiros para suporte dos serviços voluntários e recrutamento de voluntários durante o horário comercial.

Além destes, outros já foram identificados (Pereira et al, 2013):

- falta de tempo dos associados para dedicar-se;
- não formalização do plano de atividades, sendo este coordenado por poucos responsáveis;
- informalidade documental;
- pouca formalização na gestão do projeto, com reuniões não sistematizadas;
- deficiência na utilização de ferramentas metodológicas;
- parcerias que não demonstram continuidade;
- queda nos recursos financeiros;
- inexistência de ações duradouras de gestão do conhecimento;
- relação de poder desequilibrada;
- centralização das decisões;
- assinatura não universalizada do termo de voluntariado;
- alta rotatividade e insuficiência de pessoal;
- deficiência na comunicação interna.

1.2.1.4 Estudos empíricos sobre instituições e voluntariado ambiental no Brasil

Nesta seção serão apresentados os estudos empíricos a respeito dos participantes das Instituições abordadas neste trabalho. Estes trazem informações que complementam as seções anteriores, sem, contudo, particularizar as contribuições em uma ou outra dimensão ou estágio, do modelo processual.

Domingues (2010), a partir de uma perspectiva sociológica, classificou as ONGs ambientais do Nordeste brasileiro, utilizando-se do cadastro do CNEA, de acordo com a

tipologia desenvolvida por Foladori (2005), descrita anteriormente. Identificou que a maioria das instituições apresenta características ecocêntricas, e que, por vezes aproxima-se de seu oposto, o antropocentrismo. Por não ter trabalhado seus dados de modo quantitativo, não categorizou, propriamente, cada um dos movimentos segundo seus objetivos ou metas, ações ou propostas, ementas ou princípios, mas, pelo seu caráter difuso e complexo, concluiu que estas guardam características da tipologia prévia, sendo, portanto, não um único movimento, mas diverso que guardam características variantes. Estas características seriam a complexidade, o transclassicismo e a multisetorialidade que, embora dificultem a ação e a tomada de decisão política, sua diversidade abre diferentes possibilidades de atuação, em setores distintos, na busca de solução aos problemas ambientais, permitindo a vinculação de diversos movimentos sociais e um vasto campo de atuação da sociedade civil.

Carneiro e Caneparo (2010) analisaram 15 ONGs ambientais da região de Curitiba quanto às suas principais ações e as relações estabelecidas entre elas, as instituições públicas, privadas e comunidade, em prol da sustentabilidade. Em sua análise qualitativa, as atividades desenvolvidas foram: ações de sensibilização ambiental, projetos em comunidades locais, difusão de informações, com foco na sociedade, em atividades relacionadas à área socioambiental, conservação da biodiversidade, legislação e políticas, distribuídas de modo equitativo e demonstrando preparo para atuar em várias esferas. Nas relações estabelecidas, destacou-se que, embora haja representatividade e abrangência na atuação destas entidades, há uma interação complementar e conflituosa com suas interlocutoras.

Por exemplo, considerando o Estado como interlocutor, as instituições mostram-se capazes de atuar nas lacunas do setor público mobilizando os atores envolvidos e ampliando o leque de atuações. Contudo, as instituições apontaram resultados

insatisfatórios relacionados a aspectos políticos como: mudança dos governantes, pouco interesse da comunidade e do poder público, morosidade na liberação de recursos, excesso de burocracia, e descontinuidade das ações. Nas instituições privadas, embora haja interesse em associar a marca às causas ambientais (Ecomarketing), ressaltou-se que dificilmente há uma união de forças, pois as ONGs geralmente são vistas como opositoras, críticas e policialescas. Quanto à comunidade, também foram registrados casos de omissão, acomodação e descomprometimento, pois na expectativa de solução imediata, não se envolve como promotora e coparticipante. Mesmo assim, a atuação junto a este público foi apontada como ativa quando esteve estritamente vinculada às necessidades locais.

Gomes et al. (2008) realizaram uma pesquisa que considerou aspectos históricos, regionais e econômicos de algumas destas entidades, abordando 46 ONGs ambientais cadastradas na Associação Brasileira de Organizações não Governamentais (ABONG) a partir de suas *homepages* institucionais, e identificou que a maioria delas (N=39) foi fundada nas décadas de 80 e 90, o que está relacionado com o contexto histórico e político do país. Na década de 80, a autora interpreta essa ocorrência como fruto da formalização dos movimentos existentes com o fim do período militar e o amadurecimento do movimento ambientalista. Na década de 90, com as repercussões da Rio-92, voltaram-se novamente as atenções à temática ambiental, facilitando o acesso aos recursos financeiros e favorecendo a articulação entre pessoas, organizações e financiadores externos. Destaca-se nesta década o fortalecimento do Ministério Público, que passou a ser mais atuante na área ambiental e a apoiar e respaldar a ação das ONGs.

Na ocasião da pesquisa de Gomes (2006), as ONGs se concentravam nas regiões Sul, Sudeste e Nordeste, diferença que permanece até recentemente (CNEA, 2012). As possíveis razões para essa concentração na região Sudeste foram apontadas como: 1) a presença das duas maiores capitais do Brasil (Rio de Janeiro e São Paulo), com os maiores

PIBs de seus municípios; 2) grande concentração de indústrias que exigem ações ambientalmente adequadas e socialmente justas, onde as ONGs podem atuar em denúncias ou projetos específicos em parcerias; 3) existência de bolsões de pobreza no sudoeste, o que é propício para as atuações das ONGs; 4) maior facilidade de acesso a recursos financeiros (cooperação com empresas privadas e governos); 5) maior disponibilidade de acesso a estudos científicos; 6) influência política e econômica; e 7) facilidade de deslocamento.

Quanto à região Nordeste, a autora aponta: 1) sua grande densidade social e carências básicas acentuadas; e 2) localização do pólo industrial da Bahia, Estado que apresentou mais sedes instaladas.

Na região Sul, atribui-se como fatores influentes: 1) o fato do Rio Grande do Sul ter sido o berço do movimento ambientalista de 1970; e 2) o desenvolvimento da região. O baixo número de entidades na região Norte, apesar dos conflitos ambientais evidentes, ocorreria principalmente pela distância dos centros políticos e econômicos. Não foram elencadas razões para o baixo número na região Centro Oeste. Esta distribuição irregular deve-se a atuação específica das ONGs adequadas às particularidades e necessidades características da região.

Das entidades abordadas, 41% utilizavam serviços de voluntários. Gomes (2006) interpreta essa característica como uma solução para o fluxo de caixa reduzido e a grande flutuação na entrada de recursos financeiros. Além disso, a presença de voluntários está relacionada à continuidade do movimento social que costuma ser crítica e ativista.

A amostra de Gomes (2006) foi reduzida e, à época da pesquisa, existiam 518 entidades cadastradas no CNEA. A autora destaca que as entidades têm se tornado dependentes do suporte financeiro do governo e que muitas vezes exercem papéis que seriam dele, por sua própria inabilidade, inadequação, lentidão, ausência de planejamento e

excesso de burocracia, que dificulta a prestação de serviços sociais e a utilização adequada de recursos disponíveis.

Atualmente pode-se observar a mesma proporção na distribuição das entidades ambientais no Brasil e ainda é possível compreender as razões disso pela análise econômica desenvolvida por Gomes (2006) e Gomes et al. (2008), para contextualizar as análises, uma vez que o foco aqui proposto é na pessoa do voluntário.

Jardeweski (2011) avaliou, por meio de entrevistas, questionários e visitas presenciais, seis ONGs ambientalistas atuantes no litoral do Paraná, identificadas a partir das *homepages* do CNEA e da ECOLISTA, analisando suas potencialidades e limites como agentes do gerenciamento costeiro. Investigou aspectos relativos à organização (estrutura, tomada de decisão, dificuldades, qualidades, recursos e fontes de financiamentos, etc.) e elementos de sua finalidade e a relação com outras instituições e com a gestão costeira. As instituições foram analisadas separadamente e se contatou sua diversidade quanto à escala de atuação (de municipal ao internacional), atuação principal na gestão de recursos ambientais como agentes na gestão costeira, atuação predominantemente preservacionista, ações de financiamento de projetos, execução de políticas públicas e serviços, gerenciamento de áreas naturais e outras atividades específicas da região. Como limitações do estudo, identificaram-se: impossibilidade de avaliar diretamente e sim a partir da perspectiva dos participantes, análise qualitativa e recusa de participação a partir da amostra inicial.

Kaniak (1990), em um estudo pioneiro, investigou, entre 88 entidades (equivalente a 23% do total das unidades cadastradas no Cadastro Nacional das Instituições que atuam na Área do Meio Ambiente - precursor do atual CNEA), a situação dos Parques Nacionais Brasileiros, a disponibilidade e necessidades de recursos humanos à época, as potencialidades e os benefícios do trabalho voluntário nos Parques com vistas a propor

uma estrutura para implantação de trabalhos voluntários nestes espaços. Constatou-se que nos últimos cinco anos, estas entidades haviam mobilizado 86.410 pessoas para 4.980 ações. Entre elas, houve o potencial de envolvimento de voluntários em 69 instituições, sendo as áreas de maior interesse, em ordem decrescente: educação ambiental junto a jovens e adolescentes, recuperação e manutenção dos parques, fiscalização, recuperação de trilhas, limpeza e sinalização. O período de maior disponibilidade ao voluntariado coincide com as férias escolares (janeiro, fevereiro e julho) e as áreas mais receptivas foram as regiões Sul e Sudeste (pelo número de parques abertos ao público e fluxo de visitantes). O autor conclui que os serviços voluntários são fundamentais frente à carência de recursos humanos e que precisam ser qualificados para lidar com a extensa área abrangida pelos Parques Nacionais. Também destaca a importância de pessoal contratado para sua supervisão e acompanhamento.

Losekan (2009), em uma perspectiva das ciências políticas, investigou o papel das ONGS ambientalistas da sociedade civil e as tensões com os setores econômicos, coletando dados documentais (midiáticos) e entrevistas com integrantes do governo, ONGs e empresariado no Brasil. Dentre seus achados, a autora constatou que a sociedade civil está presente na área ambiental do governo, mas com diferenças relativas aos âmbitos locais (municipal e estadual) sem atuação nas esferas nacionais. Embora este espaço seja privilegiado na esfera governamental, guarda algumas contradições: pode excluir outros atores envolvidos na esfera ambiental e que não participam das instituições convocadas e diminuir a possibilidade de oposição por razões políticas ou econômicas, que, por sua vez, pode tanto ser entendido como prejuízo à própria identidade da instituição, quanto ser assumido como estratégia de aproximação e intervenção.

Nos estudos sobre atuação voluntária no ICMBio, Amador e Palma (2013) descreveram as práticas e a estrutura de organização de um grupo de voluntários que

atuaram no Parque Nacional da Tijuca (Rio de Janeiro) em um apanhado dos dez anos de execução do programa. Neste período passaram pelo grupo cerca de 10.000 voluntários, realizando cerca de 30.000 horas de trabalho em atividades de manutenção de trilhas, mutirões de limpeza, patrulha ambiental, manejo da flora e atendimento ao público. Destacaram-se como elementos principais do sucesso do trabalho: a participação cidadã dos voluntários em atividades de conservação e conscientização, parceria com órgãos públicos, ONGs e empresas patrocinadoras, boa repercussão na mídia e proposição de estratégias para a solução de problemas e conflitos ambientais. Também foram apontados benefícios para os voluntários tais como promoção de encontros e construção de amizades, obtenção de conhecimentos e a possibilidade de expressar talentos e desenvolver competências e habilidades.

1.2.3 Nível Individual

1.2.3.1 Antecedentes: experiência anterior, aspectos demográficos e motivação

A experiência anterior tem sido uma das variáveis exploradas para explicar o interesse em se envolver no voluntariado e manter-se em atividade por mais tempo. Estudos anteriores indicam que o voluntário permanece mais tempo em uma organização à medida que as atividades desenvolvidas atendem suas expectativas (Clary et al., 1998) e podem aumentar a probabilidade de seu engajamento por encaixarem-se com seus interesses anteriores (Clary et al., 1994).

Os aspectos demográficos abordados foram: sexo, idade, estado civil, escolaridade, situação de trabalho, quantidade de filhos e irmãos. Para discuti-los, complementou-se as revisões de Wilson (2000; 2012) com algumas pesquisas voltadas ao voluntariado ambiental, quando possível.

Sexo. De modo geral, as mulheres voluntariam-se mais que os homens, embora essa proporção varie ao longo do tempo e sofra influência do papel social desempenhado (p.ex. tarefas de cuidado são mais desempenhadas por mulheres) e também no tipo de atividade desenvolvida (p.ex. tarefas voltadas ao esporte e ao ambiente rural são mais procuradas por homens) (Wilson, 2000; 2012). Por outro lado, as mulheres tem a tendência de estarem mais preocupadas com o ambiente que os homens, mas menor probabilidade de participar em uma organização ambiental (Torgler & Garcia-Valiñas, 2006).

Idade. O tipo de interesse e expectativa que uma pessoa tem varia ao longo de sua vida e está relacionado com suas experiências, papéis sociais, oportunidades e barreiras naturais do seu ciclo vital (desemprego, carga de trabalho, filhos, saúde, etc.), sendo que pessoas mais jovens são atraídas por um voluntariado de maior risco enquanto as mais velhas buscam maior estabilidade (Wilson, 2000). Em virtude dessas diferenças existe diferenciação nas pesquisas sobre voluntariado na juventude, na meia-idade, na velhice e, ainda, os casos em que esta atividade é obrigatória (Wilson, 2012). Acredita-se que a orientação pró-social aumente com a idade devido ao incremento de interações entre indivíduos e isso pode aumentar a auto-percepção dos aspectos funcionais da motivação pró-social para obter maior congruência com tais características já desenvolvidas anteriormente (Van Lange, Otten, De Bruin, & Joireman, 1997). Na área ambiental, parece não ser diferente da literatura em geral. Por exemplo, voluntários jovens mostram-se mais preocupados com desenvolvimento pessoal que os mais velhos, que, por sua vez, almejam ocupação do tempo e retribuição à comunidade (Douglas & Rollins, 2007).

Status civil. O status civil relaciona-se com idade e sexo, anteriormente apresentados, e também com outros aspectos como religião (norma e tradição) (Wilson, 2000; 2012).

Escolaridade. Está relacionada com idade, mas quando se aborda a questão da qualificação, os voluntários têm maior probabilidade de desenvolvimento acadêmico (Wilson, 2012).

Situação de trabalho. O trabalho relaciona-se com o desenvolvimento de habilidades e, por outro lado, com o tempo livre e atividades de lazer. Assim pode facilitar ou limitar a disponibilidade para o voluntariado, sendo que os trabalhadores de tempo-parcial tem maior probabilidade de envolver-se em atividades desta natureza, contudo, de modo contra intuitivo (Wilson, 2012), à medida em que a quantidade de horas de trabalho aumenta, o tempo dedicado ao voluntariado também aumenta. Isso pode estar relacionado à maior renda e também à associação entre a atividade profissional e voluntária. Pessoas aposentadas podem tornar-se mais engajadas com as tarefas voluntárias que as empregadas (Shantz, Saksida, & Alfes, 2013). Embora se acredite que o voluntariado contribua para que os praticantes encontrem emprego ou aprimorem a qualidade do seu trabalho, é escasso o número de pesquisas que dão suporte a essa afirmativa (Wilson, 2000).

Quantidade de filhos e irmãos. Estas duas variáveis são abordadas de modo geral como “membros da família”. As pesquisas indicam que a quantidade de membros da família está associada à redução no tempo dedicado ao voluntariado, sendo inclusive apontadas as atividades de cuidar deles como razão para interromper as atividades voluntárias (Wilson, 2012). Filhos muito novos, por exemplo, reduzem a dedicação ao trabalho voluntário (Wilson & Musick, 1999). Já foi identificado maior número de pessoas com orientações pró-sociais entre aqueles com maior quantidade de irmãos, com destaque para irmãs mulheres e maior número de irmãos mais velhos e estaria associado a maior probabilidade de envolvimento em conflitos de interesse e a necessidade de compartilhar recursos e, assim, desenvolver estratégias de cooperação e coordenação (Van Lange et al., 1997).

Religião. É reconhecido que a caridade e a ajuda são aspectos estimulados pelas religiões e crenças. Atitudes e sentimentos desta natureza são fontes de motivação para o voluntariado e estão associadas às experiências de socialização do grupo nesta direção (Wilson, 2012). Há evidências que o ativismo religioso aumenta a probabilidade de voluntariado entre católicos e protestantes liberais, mas não em orientações religiosas conservadoras, e afeta o tipo, mas não a quantidade de dedicação (Wilson & Janiski, 1995). Pessoas que praticam religião tiveram maiores escores em Engrandecimento Social, Valores e entendimento e Proteção (Pilati & Hess, 2011). Na área ambiental, os achados são contraditórios na relação entre religião e preocupação com o ambiente, uma vez que há vários tipos de influências religiosas (natureza, frequência, tradição, etc.) e diferentes indicadores de preocupação ambiental e ativismo (Sherkat & Ellison, 2007).

Como última variável neste nível a Motivação tem sua origem etimológica na palavra em latim *motivus*, que significa mover, e assumiu conotação de pôr em movimento, de causa ou determinação de algo, ou ainda como a razão de uma ação. A motivação pode ser entendida como um processo psicológico de natureza básica, multicausal, e de complexidade relativa que, por não ser diretamente observada, pode-se somente ser inferida a partir do comportamento ou do que as pessoas dizem (Gondim & Silva, 2004).

Têm sido adotadas basicamente duas perspectivas ao se estudar as motivações de voluntários: 1) *organizacional*, para o gerenciamento da captação, alocação, manutenção e desenvolvimento de um corpo de trabalhadores ativos e satisfeitos com a atividade (Anderson & Cairncross, 2010; Ferreira, Proença, & Proença, 2008); 2) *psicológica*, para compreensão dos fatores relacionados às funções e gratificações pessoais relacionados com esta atividade, bem como sua manutenção ao longo do tempo (Snyder & Omoto, 2008; 2009). As perspectivas para compreensão destas motivações variam de acordo com os

pressupostos teóricos que subjazem à força ou energia que mobiliza este tipo de comportamento.

Os estudos sobre as motivações de voluntários remontam à década de 70 (Esmond & Dunlop, 2004) e basearam-se desde a aplicação de teorias clássicas como de Maslow e Herzberg até o desenvolvimento de modelos específicos para sua compreensão (Anderson & Cairncross, 2010; Esmond & Dunlop, 2004; Ferreira, Proença, & Proença, 2008). Esmond e Dunlop (2004) apresentaram uma evolução desses modelos que utilizaram soluções bi-fatoriais (1 - motivações altruísticas ou egoísticas; 2 – motivações intrínsecas ou extrínsecas) e trifatoriais (1 - altruísticas, egoísticas ou obrigação social; 2 - altruística, social ou material; 3 - realização, poder ou afiliação). Segundo os autores, foi em 1990 que surgiram os dois principais modelos para compreensão da motivação dos voluntários, um deles unifatorial, desenvolvido por Cnaan e Goldberg-Glen (1991) e outro multifatorial que ganhou maior popularidade adaptando a abordagem funcional de Katz (1960) para estudo das atitudes, para identificar as diferentes funções buscadas por pessoas ao desenvolverem atividades voluntárias (Clary & Snyder, 1991; 1999). Esmond e Dunlop (2004) acrescentam ainda que as pesquisas subsequentes derivam destes três modelos: bi ou trifatorial, unifatorial e multifatorial.

Na perspectiva do voluntariado ambiental, assim como no socioassistencial, há duas perspectivas gerais nestes estudos, uma qualitativa, que tem caráter exploratório, com número reduzido de sujeitos (Moniz & Günther, 2011; Measham & Barnett, 2008; Hastings III, 2006) e outra, predominantemente quantitativa e psicométrica, que utiliza modelos teóricos pré-estabelecidos e, por decorrência, maior preocupação com a generalização dos seus achados e uma busca por maior precisão, validade e fidedignidade (Hunter, 2010; Pilleman et al., 2010; Ryan, Kaplan, & Grese, 2001).

Esta tese utilizou a perspectiva quantitativa na análise das motivações para iniciar a atividade voluntária, com destaque, para a Perspectiva Funcional, no Modelo do Processo Voluntário.

A Perspectiva Funcional tem foco nos processos pessoais e sociais que iniciam, direcionam e mantêm a ação e defende que as pessoas assumam algum tipo de atividade atendendo a diferentes funções psicológicas e que eventos psicológicos importantes, tais como participar de um programa de voluntariado, dependem da coincidência entre suas preocupações motivacionais com situações que possam satisfazê-las (Clary & Snyder, 1999). Sendo assim, considerando as diferenças de interesses e situações, o voluntariado pode servir a diferentes funções pessoais, sociais e psicológicas para um mesmo indivíduo ou para indivíduos diferentes. Clary e Snyder (1991) delimitam quatro tipos funcionais de serviço voluntário:

1) *Expressão de valores* - se presta a manter a coerência com valores e convicções pessoais importantes, bem como com a disposição da personalidade. São exemplos desta motivação aquelas chamadas de altruístas, ou carregadas de obrigações morais.

2) *Ajustamento social* - reflete a influência normativa dos amigos, familiares ou de outras pessoas significantes e que também são voluntárias. Este tipo de motivação é controlado por recompensas ou punições sociais onde o voluntário sofre pressão para fazer parte de uma rede de pessoas como membro social.

3) *Defesa do ego* - ajuda a enfrentar conflitos, ansiedades e incertezas com relação aos valores pessoais e competências, ou seja, é uma autoproteção utilizada pelo indivíduo para livrar-se de conclusões indesejáveis ou ameaçadoras sobre si mesmo que seriam justificadas caso não participasse como voluntário. Além disso, também serve para minorar seus próprios problemas psicológicos ou assegurar o merecimento e, mais do que isso, receber boas coisas no futuro.

4) *Entendimento*- proporcionando novas ideias ou satisfação de uma curiosidade intelectual. Também serve para ganhar, exercitar ou praticar conhecimentos e habilidades.

Clary et al., em trabalho posterior (1998), conduziram uma ampla pesquisa sobre a abordagem funcional confirmando sua consistência interna, estabilidade temporal e validade preditiva. Além das quatro funções destacadas anteriormente, outras duas foram acrescentadas: *carreira* e *engrandecimento*. A primeira está relacionada à obtenção de benefícios para a carreira pessoal, servindo como preparação para uma nova inserção profissional ou para manutenção de habilidades relevantes. Já engrandecimento está associado ao desenvolvimento pessoal ou à satisfação relacionada ao crescimento pessoal ou melhoria na autoestima ou no humor.

Estes autores pretenderam ainda fornecer subsídios para motivar pessoas aos serviços voluntários, influenciar a dinâmica interna dos seus serviços e mantê-las em atividade por mais tempo, implementando desde estratégias de seleção direcionadas a determinada atividade até treinamentos e suportes institucionais específicos (Clary, Snyder, & Stukas, 1996; Clary et al., 1994).

Como principal instrumento para aferição das motivações voluntárias (Wilson, 2000; 2012), o VFI (*Volunteer Function Inventory*) é composto por 30 itens que focam cada uma das seis funções, é medido por meio de uma escala de importância de tipo *likert* com sete pontos variando entre não importante até totalmente importante. Considerado como uma das classificações mais completas (Ferreira, Proença, & Proença, 2008) o VFI já apresentou evidências de validação em vários países (p. ex. Wu, Wing Lo e Liu (2009) no Japão e Pilati e Hess (2011) no Brasil), e em diversos públicos mantendo ou alterando sua estrutura de seis fatores, e relacionado com uma grande quantidade de medidas associadas.

Embora seja a principal perspectiva teórica e empírica para se estudar as motivações dos voluntários, a abordagem funcional, avaliada pelo IFV, tem recebido

críticas, como sistematizado por Shye (2010): 1) o esquema proposto é demasiado eclético e não tem uma clara teoria de base; 2) as funções não são exaustivas ou exclusivas; 3) não apresentam o mesmo nível de generalidade; 4) permite a expressão de viés de desejabilidade social; 5) a apresentação de uma lista de motivos prováveis pode sugerir reações no voluntário que ele não havia atentado antes de responder; 6) obscurece a variação entre as motivações e situações diferentes.

Além destas limitações, outra, relativa à própria natureza do instrumento, é que ele é voltado para o indivíduo e destaca as funções que o voluntário desempenha no momento que a pessoa o responde, resgatando os fatores que os levaram a ingressar e que os mantêm atuando. Não se exploram as características da atividade em si e suas consequências, e nem os fatores interpessoais, relativos à organização e ao contexto social mais amplo.

De um modo ou de outro, os autores pesquisados que se utilizam do modelo multifatorial das motivações partem do VFI para expandi-lo ou aplicá-lo a contextos específicos, esquivando-se destas críticas, com é o caso de Esmond e Dunlop (2004) entre voluntários sócio assistenciais, Beú (2010) com voluntários empresariais e Hunter (2010) com voluntários ambientais, que será aprofundada a seguir.

Para ser aplicada no contexto do voluntariado Ambiental, a abordagem funcional de Clary, Snyder e colaboradores necessitou de adaptações para considerar as motivações intrínsecas e os valores ambientais. Esta foi a estratégia de Hunter (2010) ao desenvolver uma escala para avaliar as motivações de voluntários ambientais. O instrumento compôs-se de 35 itens, avaliados por uma escala de importância com cinco pontos (1 – nada importante / 5 – extremamente importante). Foram identificadas os seguintes fatores (e suas médias) em ordem decrescente: 1) *Valor ambiental* (3,9) ; 2) *Satisfação intrínseca* (3,8); 3) *Eficácia*: (3,5); 4) *Proteção* (2,9); 5) *Crescimento pessoal* (2,8); 6) *Interesse social* (2,8); 7) *Carreira* (2,1); 8) *Independência* (2,1); 9) *Norma social* (1,6). Seus

respectivos índices de confiabilidade e descrição são apresentados na seção Instrumentos (número 3.3.2.1.2).

Embora o modelo das funções do voluntariado permita um instrumental empírico sobre as funções do voluntariado, ainda pode ser criticado por não considerar as condições sob as quais uma categoria pode ter maior influência que as outras, ou como cada uma pode fortalecer ou enfraquecer a outra. Ao desconsiderar as condições onde o voluntário se insere, não considera que a organização desempenha um papel importante na formação da motivação (Karr & Meijis, 2006). Além disso, as necessidades dos voluntários devem ser reconhecidas como uma relação recíproca com as necessidades da organização (Hunter, 2010). O modelo processual permite complementá-lo ao contextualizar diferentes níveis e momentos da prática voluntária, colocando-o em perspectiva.

1.2.3.2 Experiência: dedicação atual, integração organizacional e satisfação

Dedicação atual e integração organizacional são duas variáveis relativas ao contexto de trabalho e indicam a qualidade da experiência e dos relacionamentos. O tempo dedicado ao trabalho indica o grau de envolvimento do voluntário na atividade ao longo do tempo, sua persistência e engajamento à instituição e às atividades voluntárias (Shantz, Saksida, & Alfes, 2013).

Integração organizacional indica o grau de identificação do voluntário à organização em seus diversos aspectos e se aproxima do que se entende por Comprometimento Organizacional (Dávila, 2002). Ela permite que o voluntário tenha acesso às oportunidades de colaboração e à entrada, como força de trabalho, nas atividades desenvolvidas pela organização. Além disso, também aumenta os laços sociais do voluntário, legitima o seu trabalho, provê suporte social e aumenta os custos sociais de

abandonar o voluntariado, uma vez que isso ocasionaria perda de contatos, experiências ou mesmo a desaprovação dos colegas (Wilson & Musick, 1999).

Diferentemente dos trabalhos remunerados, os voluntários não recebem financeiramente por suas atividades, sendo recompensados principalmente pela satisfação com a própria experiência e com os benefícios delas decorrentes para manter-se em atividade por mais tempo.

Satisfação com a atividade já foi apontado como precursor do tempo de permanência (Omoto & Snyder, 1995) e de compromisso com a atividade (Dávila & Chacón, 2004; 2007) servindo, então, como elemento de sustentação ao longo do tempo. Satisfação relaciona-se com as motivações na medida em que a experiência preenche e combina com as expectativas iniciais (Finkelstein, 2008; Stukas, Worth, Clary, & Snyder, 2009).

Contudo, há evidências contraditórias, pois a satisfação embora tenha se associado ao tempo de dedicação atual, não o foi para a sua duração ao longo do tempo (Finkelstein, 2008), o que indica que voluntários menos motivados e menos satisfeitos podem continuar atuando como voluntários em situações pontuais, não contínuas.

A primeira escala utilizada para avaliar o grau de satisfação dos voluntários foi o Índice de Satisfação Voluntária, desenvolvido por Galindo-kuhn e Guzley (2001), que identificou quatro fatores: *suporte organizacional*, *eficácia da própria participação*, *empoderamento* e *interação com o grupo*. Estudos posteriores encontraram uma estrutura de três fatores (Wong, Chuí, & Kwok, 2011): *ganhos pessoais*, *relacionamento com a organização* e *relacionamento com os colegas*. Particularmente quanto ao voluntariado ambiental, os fatores da escala original foram acrescidos por outros itens construídos a partir de entrevistas (Hunter, 2010) e se elaborou duas escalas, com o total de 6 fatores: 1) Satisfação com a experiência voluntária: a) Benefícios pessoais; b) Contribuição pessoal;

c) Impacto ambiental; d) Satisfação intrínseca; 2) Satisfação com a organização e gerenciamento; e) Satisfação com a organização; e f) Liberdade individual. Estes itens serão descritos na seção de Instrumentos (3.3.2.1.2), a seguir.

1.2.3.3 Consequentes: benefícios, tempo de permanência, interesse em continuar e preocupação ambiental

Os benefícios pessoais e comunitários são fatores motivadores para permanência no serviço voluntário (Hernandez, 1998; Moniz, 2002; Wilson & Musick, 1999). A atividade voluntária traz benefícios para a saúde, bem-estar psicológico (Piliavin, 2010) e a qualidade de vida, além de ser terapêutico e servir como um instrumento para a mudança e redução da carência social (Unger, 1991).

O voluntariado contribui para a saúde física e mental, traz benefícios socioeconômicos, aumenta a chance de alcançar maior grau educacional e melhores postos de trabalho (Wilson, 2012). Está associado à percepção de fatores políticos, como corrupção, se mostrando como uma resposta cidadã, manifestada em um movimento social, contrária a um governo disfuncional (Torgler & Garcia-Valiñas, 2006).

Aplicados ao voluntariado ambiental seus efeitos podem ser sintetizados em três áreas (Castro, 1998, 2002):

- 1) melhoria do entorno: influir de maneira direta sobre o próprio entorno contribuindo para sua melhoria, proteção e conservação.
- 2) mudança social: criação de uma rede social em favor do meio ambiente, tornar-se exemplo ou modelo cívico de solidariedade e generosidade, satisfação pessoal e qualidade de vida.
- 3) mudança pessoal: aprendizagem e enriquecimento pessoal, possibilidade e necessidade de aplicar o que aprendeu, expressar coerência entre o que se pensa e o que se faz.

O voluntariado ambiental traz benefícios adicionais quando comparado às outras áreas de atuação, destacando suas consequências positivas para a atividade e saúde físicas, por meio do envolvimento em ações desenvolvidas sobre o ambiente natural ou ar livre (trilhas, nascentes, córregos e reservas naturais) e contato com outras pessoas, e saúde mental, alcançada pela manutenção de uma vida produtiva e com impacto positivo para si e para os outros e alívio do estresse diário (Pillemer et al., 2010).

Pillemer et al. (2010) avaliaram os dados de uma pesquisa longitudinal que acompanhou pessoas por vinte anos (entre 1974 e 1994), comparando aquelas que desenvolveram voluntariado ambiental e as que desenvolveram voluntariado em outras áreas. Investigaram a frequência com que as pessoas desenvolvem atividades físicas, a autopercepção da própria saúde, estado de depressão (retardo psicomotor, distúrbio de humor, perda de energia, problemas na alimentação e no sono, e agitação), isolamento social, presença de doenças crônicas, comportamento funcional em atividades da vida diária, além de variáveis demográficas. Foi constatado que o voluntariado foi um preditor mais forte de atividade física, tanto para voluntários ambientais quanto de outras áreas. Estas também tiveram menor probabilidade de percepção negativa da própria saúde e menor probabilidade de sintomas depressivos. Além disso, os indivíduos que relataram mais recursos pessoais e sociais tiveram maior probabilidade de serem voluntários ambientais.

Ryan, Kaplan e Grese (2001) conduziram uma pesquisa com 148 voluntários de três organizações ambientais com mais de um ano de atividade e constataram, particularmente quanto às mudanças de perspectiva sobre o meio ambiente natural, que os voluntários passaram a dar mais importância à: 1) *criação de paisagens nativas* - que abrange restabelecer paisagens com plantas nativas e desencorajar amigos e vizinhos de usar espécies exóticas invasivas e reconhecer paisagens não saudáveis; 2) *apreciação geral*

da área natural – que envolve visitar áreas naturais e preservadas, divertir-se em ambientes externos, explorar novas áreas próximas a parques e reservas; 3) *vinculação com o lugar onde se desenvolve o voluntariado* – que compreende sentir saudade caso o local fosse movido, considerar o local como favorito; e 4) *ativismo ambiental* – que inclui escrever cartas sobre questões ambientais, interesse em proteger áreas naturais nacionalmente e desencorajar a degradação ambiental.

O tempo de permanência e a intenção de continuar têm sido as variáveis-critério mais utilizadas no modelo processual, uma vez que se pretende identificar seus antecedentes para estabelecer programas que mantenham o voluntário atuando por mais tempo.

Dávila e Chacón (2004) compararam voluntários de organizações socioassistenciais e ecológicas e constataram diferenças quanto a variáveis pessoais e situacionais nas diferentes organizações, e em relação às atitudes organizacionais. Em seu trabalho constatou-se que, uma vez controladas as variáveis idade, atitudes religiosas e a ideologia política, os voluntários de organizações ecológicas obtiveram maiores médias em: expressão de valores (medida por uma adaptação do Inventário Funcional do Voluntariado (IFV) validada pelos autores em trabalho anterior); variedade de habilidades; relação com profissionais; satisfação por diversão; e tempo de permanência e custos econômicos derivados. Os voluntários socioassistenciais, por sua vez tiveram médias maiores em: obtenção de conhecimento (também avaliado pelo IFV); apoio social, emocional e da própria ONG; satisfação com a experiência e com a própria vida; contato com os outros, potencial motivador; coesão, relação com companheiros; e envolvimento com a atividade.

Os autores propuseram um modelo preditivo para a permanência de voluntários socioassistenciais (Figura 1) e para voluntários ambientais (Figura 2) e destacaram que há uma relação direta e positiva entre satisfação, compromisso, intenção de continuar e o

tempo real de permanência. No entanto, como se pode observar nas figuras, houve diferenças com relação ao papel das variáveis: melhora do currículo, reembolso econômico, custo econômico e defesa do ego, maiores para voluntários ambientais.

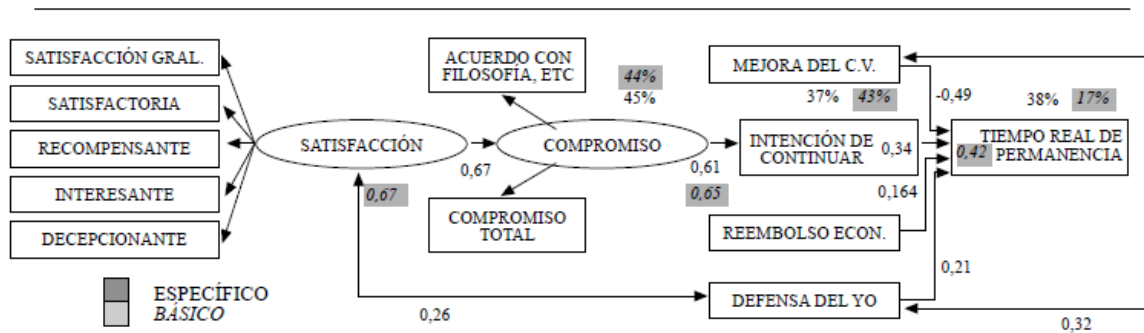


Figura 1 – Representação do Modelo específico para voluntários socioassistenciais (Dávila & Chacón, 2004).

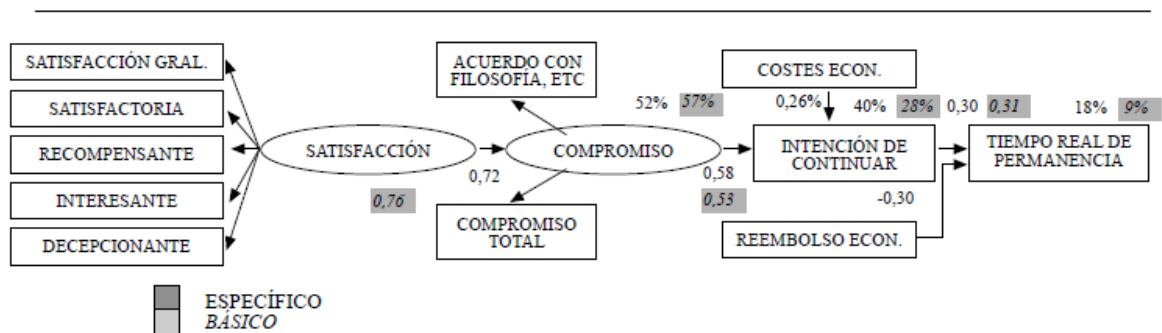


Figura 2 – Representação do modelo específico para voluntários ecológicos (Dávila & Chacon, 2004).

Os autores, em trabalho posterior (Dávila & Chacón, 2007) desenvolveram um modelo mais parcimonioso (Figura 3) comparando as mesmas variáveis anteriormente descritas, sendo importante ressaltar que a variância explicada para o tempo real de permanência foi de 17% para voluntários socioassistenciais e 9% para voluntários ambientais.

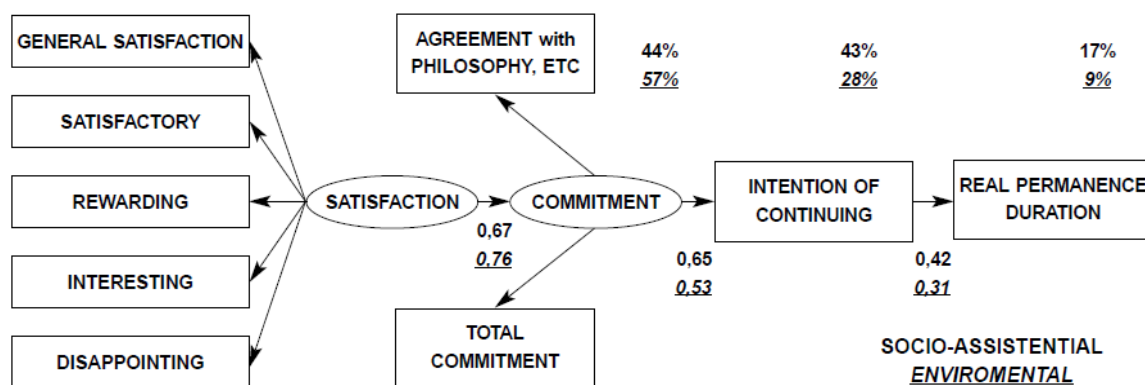


Figura 3 – Representação do modelo básico para voluntários socioassistenciais e ambientais (Dávila & Chacón, 2007).

Evidências como estas, reforçam a perspectiva de que o estudo do voluntariado deve ser sensível à particularidade de cada tipo de área a que se dedica, sendo necessários modelos que expliquem a permanência nesse tipo de atividade (Dávila, 2009; Ryan, Kaplan, & Grese, 2001).

Como se observa, estudos nessa linha têm utilizado modelos de equações estruturais e de regressão a partir de vários instrumentos validados pelos autores e em estudos anteriores. Esta estratégia não foi utilizada no presente trabalho uma vez que o número de participantes em todas as suas etapas foi reduzido, o que impossibilitou realizar novas medidas de validade para os instrumentos utilizados e, ainda a realização de equações estruturais. Em vista da limitação de participantes, as variáveis foram analisadas qualitativamente, buscando interpretações à luz do Modelo Processual e, assim, oferecer alguns indicadores empíricos para futuras pesquisas e desenvolver uma agenda de trabalho.

As preocupações ambientais podem ser entendidas como sentimentos favoráveis ou desfavoráveis em relação ao meio ambiente ou algum problema a ele relacionado, o que as inserem no conceito de atitudes ambientais (Milfont & Duckitt, 2010). Thompson e Barton (1994) sugerem três tipos de atitudes ambientais: antropocêntricas, ecocêntricas e de apatia. Apesar das duas primeiras refletirem preocupação ambiental e interesse na preservação da natureza, elas têm motivos distintos de desencadeamento dos

comportamentos. As atitudes ambientais antropocêntricas são aquelas que objetivam manter a saúde, a qualidade de vida e a existência humana e, para isso, é necessário preservar os recursos naturais. As atitudes ambientais ecocêntricas, por sua vez, relacionam-se com as crenças acerca dos valores intrínsecos da natureza e sua dimensão espiritual, valorizando-a por si mesma. Deste modo, antropocêntricos são utilitários e consideram que a natureza tem valor na medida em que contribui para a satisfação das necessidades humanas. Já os ecocêntricos julgam que a natureza tem um valor independente e que deve receber uma consideração moral por si própria. As atitudes de apatia, por sua vez, refletem a falta de interesse em questões ambientais e a crença generalizada de que os problemas nessa área têm sido exagerados ou não existem.

Outro modo de avaliar as atitudes de preocupação ambiental tem foco na avaliação das consequências dos problemas ambientais para si mesmo (egoísticas), para outras pessoas (altruísticas) e para a biosfera (biosféricas), e está relacionado a orientações de valor e de crenças sobre a importância destes âmbitos para o indivíduo (Schultz, 2001). A variável Preocupação ambiental foi incluída em virtude de um questionamento sobre a orientação das preocupações de voluntários ambientais que pareceram, em um estudo qualitativo, mais preocupados com o ambiente que com as pessoas (Moniz & Günther, 2011), uma vez que os voluntários entrevistados consideraram a sociedade apática e em uma condição de descaso em relação ao ambiente e que, além disso, avaliam o voluntário ambiental de modo crítico e negativo.

1.2.4 Nível interpessoal

1.2.4.1 Experiência: Relacionamento interpessoal

A qualidade no relacionamento entre voluntários e destes com os profissionais remunerados é a única variável do nível interpessoal avaliado. É relativamente comum na

literatura os voluntários buscarem, como função motivadora, o contato com outras pessoas e o fortalecimento de amizades (Clary & Snyder, 1999; Hunter, 2010), contudo tem sido pouco explorado a existência de problemas e dificuldades nesta interação, como, por exemplo, foi identificado entre voluntários e o corpo médico e técnico-administrativo no contexto hospitalar (Moniz & Araujo, 2008).

Parte 2 – Estudos empíricos

2 Estudo 1 – Contexto cultural e social - Pesquisa documental

O foco deste primeiro estudo é descrever e analisar algumas das instituições ambientalistas brasileiras, já partindo do princípio que estas não constituem um movimento uniforme e comportam diversas formas de pensamentos e estratégias de intervenção, o que dificulta a criação de um consenso quanto à sua tipologia (Menezes & Siena, 2010) e âmbito de atuação (Losekan, 2009).

Nesta seção se analisa a natureza destas instituições, suas relações com o movimento ambientalista e como as práticas do voluntariado ambiental se inserem neste contexto, contemplando, assim, o nível Contexto Cultural e Social do Modelo do Processo Voluntário. São apresentados os objetivos, método, resultados e discussão.

2.1 Objetivos

- 1) Objetivo geral: identificar e caracterizar as instituições ambientais que se beneficiam dos serviços voluntários.
- 2) Objetivos específicos:
 - a. Descrever as instituições cadastradas no CNEA (2012), investigando:

- i. presença e distribuição das instituições voluntárias de acordo com as palavras-chave relativas ao voluntariado, tais como: voluntário (voluntariado, voluntarie-se), doação (doe, contribua), participação (participe, colabore, envolva-se), ajudar (ajude);
 - ii. ano de fundação;
 - iii. finalidade econômica;
 - iv. número de projetos que envolvem voluntários na área ambiental, por região.
- b. Elaborar uma classificação, adequada à realidade brasileira, dos âmbitos de atuação do voluntariado ambiental, a partir da classificação categorial temática dos objetivos e missão das instituições e contar suas frequências.
 - c. Detalhar o conteúdo das estratégias de promoção do voluntariado disponíveis nas *homepages* institucionais.
 - d. Descrever o conteúdo das estratégias de persuasão que utilizam algum apelo emocional como estratégia de persuasão para o voluntariado.

2.2 Método

2.2.1 Unidades de análise

Foram levantadas as informações de cada uma das 623 instituições cadastradas no Conselho Nacional de Entidades Ambientalistas, entre aquelas que dispõem de *homepage* e que promovem ou utilizam serviços voluntários (CNEA, 2012), em cada região do Brasil. Como se observa (Tabela 4), quase a metade dos *sites*, entendidos como uma ferramenta pública de promoção institucional, encontravam-se funcionais. Destes, 20,6% fizeram referências aos programas de voluntariado.

Tabela 4

Instituições com programas de voluntariado em suas homepages institucionais

	Instituições Cadastradas	Sites funcionais	Programas voluntários	% Vol./sites funcionais
Norte	41	22	1	4,5
Nordeste	117	57	12	21,1
Centro Oeste	69	27	5	18,5
Sudeste	322	175	34	19,4
Sul	74	35	13	37,1
Totais	623	316	65	20,6

2.2.2 Instrumento

Foi utilizado um crivo de análise que explorou:

1) dados de identificação e caracterização das entidades ambientais com programas de voluntariado:

a) palavras-chave relacionadas ao voluntariado: voluntário (voluntariado, voluntarie-se), doação (doe, contribua), participação (participe, colabore, envolva-se), ajudar (ajude);

b) ano de fundação;

c) finalidade econômica;

d) região de atuação;

2) objetivo e a missão estatutária da instituição;

3) âmbitos e área de atuação;

4) número de projetos na área ambiental;

5) número de participantes voluntários;

6) ênfase utilizada nas estratégias de promoção e captação de voluntários.

2.2.3 Procedimentos

A partir das informações disponibilizadas pelo CNEA (2012), foram mapeadas as instituições que dispõem de *homepages* institucionais em funcionamento. Estas páginas foram visitadas e investigadas quanto à utilização das palavras-chave, suas derivações e sinônimos. Para localizar estas palavras foi utilizado um recurso de busca do Google (*advanced search*) que permitiu identificar qualquer uma dessas palavras dentro de um domínio ou *homepage* por inteiro apontando as subpáginas que as contém. Para facilitar a localização destas palavras em seu contexto, foi utilizada uma extensão do *Google Chrome*, chamada *Pearls*, que destaca, em cores diferentes, a ocorrência de cada palavra, permitindo assim uma rápida conferência. As informações desejadas foram registradas em uma planilha de Excel (Microsoft – Office), ordenadas, classificadas e analisadas em duas categorias: 1) palavras-chave com o significado semântico desejado e, mais especificamente; 2) referência a programas e serviços de voluntariado, para compor a presente amostra.

Para aquelas que dispunham de um programa de voluntariado, levantaram-se informações relativas aos objetivos e missão estatutária, âmbito, área de atuação, visando estabelecer uma classificação da natureza destas entidades por meio da análise de conteúdos semânticos comuns, por categorias temáticas, e sua respectiva descrição e quantificação (Bardin, 1977; Bauer, 2008). A tipificação construída por Castro (1998; 2002) serviu de ponto de partida e foi ampliada com a presente análise. A classificação preliminar foi discutida com um biólogo, colega de trabalho do pesquisador, para verificar a correção dos seus eixos e eliminar redundâncias antes que a grade de categorias final fosse aplicada para contagem de frequências. Os objetivos e as missões foram contabilizados em conjunto, sendo que cada categoria foi contada apenas uma vez, no âmbito de uma instituição, ainda que se repetisse.

Embora fosse pretensão inicial, os projetos não foram analisados devido a: seu extenso número; discrepâncias quanto ao nível de detalhamento dos objetivos, público-alvo e método de atuação; dificuldade de especificar se foram executados ou se tratavam apenas de propostas; impossibilidade de discriminar se contavam com voluntários ou não e de estabelecer o período que a maior parte das informações foram disponibilizadas. Optou-se por contar sua frequência no âmbito de cada instituição.

2.3 Resultados

2.3.1 Identificação e caracterização das entidades ambientais com programas de voluntariado

Na conferência das palavras-chave relacionadas ao voluntariado, doação e ajuda, constatou-se que 134 instituições promoviam algum tipo de convite à participação popular, sendo que, destas, um total de 65 instituições (Tabela 5) contavam especificamente com programas voluntários em suas *homepages* institucionais. Todas estas instituições declararam não ter finalidade lucrativa e estavam concentradas percentualmente nas regiões Sudeste (52,3%), Sul (20%), Nordeste (18,5%), Centro-Oeste (7,7%) e Norte (1,5%).

Pode-se observar que o ano de fundação mais frequente se concentrou na década de 90 e na primeira década de 2000 (Tabela 5).

Tabela 5

Distribuição das instituições por década em que foi criada.

	Dec. 70	Dec. 80	Dec. 90	Dec.00	Total
Norte		1			1
Nordeste		2	6	4	12
Centro Oeste		1	2	2	5
Sudeste	1	1	11	21	34
Sul		3	6	4	13
Totais	1	8	25	31	65

Quanto aos projetos das entidades, foram levantadas 500 ocorrências nas *homepages*, dada a dificuldade de diferenciar aqueles que foram executados e que estão em execução, somaram-se todos (Tabela 6).

Tabela 6

Quantidade de projetos por região demográfica.

	Instituições	Projetos	Média	Desvio Padrão	Moda	Mediana	Mínimo	Máximo
Centro								
Oeste	5	30	6	5,61	3,5	4	3	16
Nordeste	12	174	14,5	17,12	8	8	1	62
Norte	1	3	3	.	3	3	3	3
Sudeste	34	238	7	6,61	5	4,5	1	34
Sul	13	55	4,2	4,46	1	2	1	13
Total	65	500	7,69	9,51		5	1	62

2.3.2 Classificação dos âmbitos de atuação do voluntariado ambiental

Uma vez que a missão representa o propósito ou a razão da existência da instituição, orientando seus objetivos (Tenório, 2005), a partir da análise destes dois elementos, foram identificadas 135 unidades de avaliação, classificadas em três temas principais como perspectivas norteadoras das atividades destas instituições: 1) promoção e desenvolvimento social (N=32) (Figura 1); 2) preservação, conservação, recuperação e manutenção do ambiente (N=88) (Figura 2); 3) Política, fiscalização e regulamentação (N=15) (Figura 3). Optou-se por apresentá-los em conjunto, dada a diferença no número de instituições por região.

A missão e os objetivos de uma dada instituição, de acordo com seus componentes ou frentes de trabalho, puderam ser classificados em mais de uma categoria. Por exemplo, a missão: “contribuir para a melhoria da qualidade de vida da sociedade brasileira, através da concepção e implementação de propostas inovadoras em educação, cultura, tecnologia e meio ambiente na busca do exercício pleno da cidadania, da melhoria do meio ambiente e da qualidade de vida da população” (Fundação Brasil cidadão para a educação, cultura, tecnologia e meio ambiente), contém elementos de três categorias: 1) “Desenvolvimento de

práticas sustentáveis” (concepção e implementação de propostas inovadoras e melhoria do meio ambiente); 2) “Proteção e emancipação de comunidades” (melhoria da qualidade de vida da sociedade brasileira) e; 3) “Promoção de direitos sociais” (busca do exercício pleno da cidadania e qualidade de vida).

As figuras a seguir apresentam as frequências de cada categoria nas suas temáticas específicas.

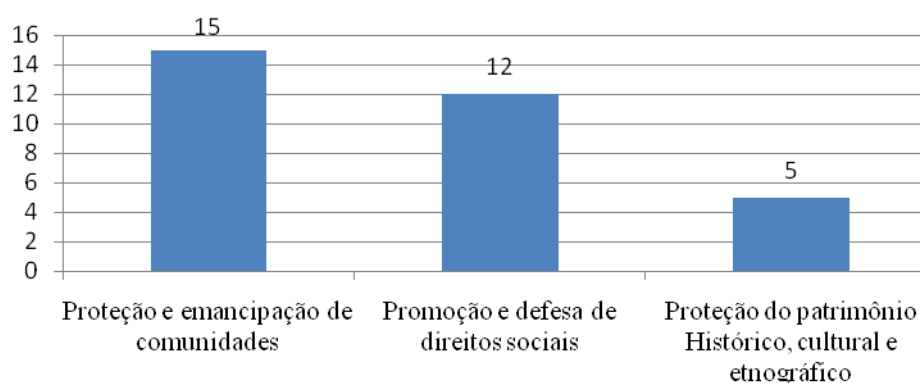


Figura 4 – Categorias da temática Promoção e desenvolvimento social.

Como se observa na Figura 4, a categoria Proteção e emancipação de comunidades teve maior frequência. Nessa categoria estão envolvidas ações e perspectivas para diminuir o êxodo rural, empoderamento de grupos e comunidades, educação profissionalizante e empregabilidade, geração de renda, proteção a grupos em risco (sociedades indígenas, mulheres vítimas de violência, jovens de baixa renda, adolescentes em risco social), promoção de qualidade de vida e promoção da paz.

Na sequência, a categoria Promoção e defesa de direitos sociais, envolve medidas para assegurar a equidade social (justiça social e equidade racial), democracia e cidadania, dignidade, direitos fundamentais (vida, saúde, assistência social, educação, moradia, lazer, segurança, etc.).

As proposições abaixo exemplificam essas duas categorias:

Missão: “Contribuir na eliminação de todos os mecanismos que produzam a discriminação racial, mediante a proposição de

políticas públicas adequadas e outras ações necessárias à construção da equidade racial”.

Objetivos: Desenvolver estratégias para a superação do racismo, preconceito e discriminação (Centro de estudos e defesa do negro do Pará – CEDENPA).

Por fim, a terceira categoria, Proteção do patrimônio histórico, cultural e etnográfico, envolve ações de proteção à diversidade na identidade pessoal, social e cultural, bem como a preservação do patrimônio histórico e artístico.

Por exemplo:

Objetivo: “Promover projetos e ações que visem [...] a proteção da identidade física, social e cultural de agrupamentos urbanos com recursos próprios ou advindos de convênios ou outras formas jurídicas possíveis [...]”. (Agência Ambiental Pick).

A Figura 5 apresenta, por ordem de frequência, as categorias da temática Preservação, Conservação, Recuperação e Manutenção de Ecossistemas.

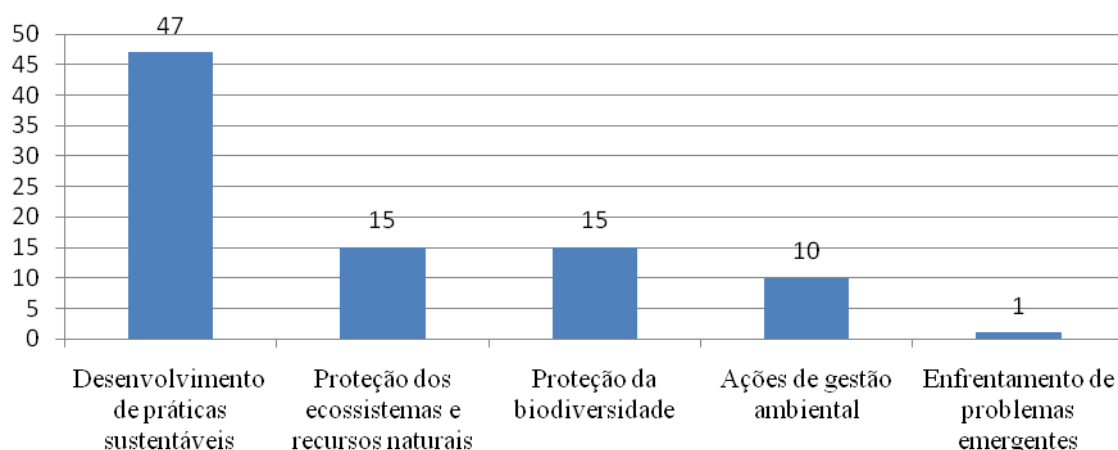


Figura 5 – Categorias da temática Preservação, conservação, recuperação, manutenção do ambiente.

A categoria Desenvolvimento de práticas sustentáveis foi a mais frequente. Ela envolve a preocupação com a proteção e recuperação de áreas degradadas

(reflorestamento, produção de mudas nativas), o uso racional dos recursos naturais (envolvendo reciclagem e coleta seletiva), estímulo e suporte à agricultura familiar e agroecologia, incentivo às práticas de permacultura, desenvolvimento de ações de educação ambiental e ecoalfabetização, desenvolvimento de pesquisas e tecnologias para plantio, eliminação de pragas e captação de águas.

Para exemplificar:

Missão: “Primar pelo bem estar da fauna silvestre, exótica, nativa, doméstica, domesticada ou migratória, por meio de sua preservação, conservação, recuperação e manutenção sempre que necessária e também pela propagação da educação ambiental para a disseminação e alcance do ambiente equilibrado e a sadia qualidade de vida” (Associação Santuário Ecológico Rancho dos Gnomos – ASERG).

A segunda categoria, Proteção dos ecossistemas e recursos naturais, envolve o cuidado com ecossistemas específicos terrestres, marinhos e costeiros, bem como a preocupação com os recursos naturais.

Exemplo:

Missão: “proteção do meio ambiente, entendida como a preservação e a conservação da natureza e da promoção do uso racional dos recursos naturais” (Associação ambientalista Curupira - Curupira Ambiental).

A terceira, Proteção da biodiversidade, por sua vez, apresenta a preocupação com a fauna (endêmica, silvestre, doméstica, migratória, aquáticas, etc.) e a flora (florestas e biomas específicos). Ilustrada pelo primeiro exemplo desta temática e por esta outra

missão abaixo, que também traz elementos da categoria “Desenvolvimento de práticas sustentáveis”:

Missão: “conservar as baleias Jubarte e outros cetáceos do Brasil, contribuindo para harmonizar a atividade humana com a preservação do patrimônio natural” (Instituto Baleia Jubarte – IBJ).

As Ações de gestão ambiental concentram princípios e operações de aplicação de recursos financeiros em prol do meio ambiente, estabelecimento de parcerias entre instituições, amparo informativo e consultivo a órgãos oficiais e estímulo e coordenação de cooperativas e associações. O exemplo abaixo ilustra esta categoria e a outra de práticas sustentáveis:

Objetivo: “Promover, estimular e facilitar a gestão ambiental nas microrregiões a partir do gerenciamento de resíduos, no formato cooperativista, aliando educação, conservação ambiental e geração de trabalho e renda” (Associação Ecos do Vitória - Educação e gestão ambiental - ECOS do Vitória).

Por fim, a categoria Enfrentamento de problemas emergentes, foi a menos destacada, e indica a preocupação com as questões climáticas (efeito estufa e aquecimento global) e com os recursos energéticos. Por exemplo:

Objetivos: “Trabalhar pela paz, enfrentando as causas de conflito e eliminando a produção de energia e armas nucleares;
incentivar a agricultura segura e sustentável, rejeitando os organismos geneticamente modificados” (Associação Civil Greenpeace).

A Figura 6 apresenta a frequência das categorias na temática de Política, fiscalização e regulamentação, a menos frequente das três.

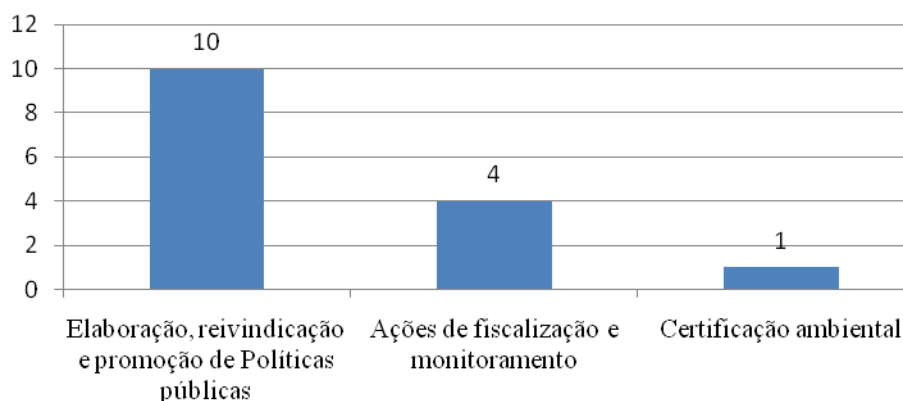


Figura 6 – Categorias da temática Política, fiscalização e regulamentação.

A categoria Elaboração, reivindicação e promoção de políticas públicas demonstra a intencionalidade de se envolver em organismos e instituições públicas e privadas em favor de uma pauta ambiental, bem como com a definição e concessão de créditos de carbono, criação e manutenção de unidades de conservação e de corredores ecológicos.

Para exemplificar:

Objetivo: “Contribuir para a preservação de ambientes naturais e a promoção da sustentabilidade ambiental através da influência em políticas públicas e atividades privadas, mobilização da sociedade, alianças e parcerias” (Associação Mineira de Defesa do Ambiente – AMDA).

As Ações de fiscalização e monitoramento referem-se ao acompanhamento crítico das ações e omissões governamentais para denúncia. Por exemplo:

Objetivo: “[...] Ajudar a suprir algumas deficiências na formatação de uma cultura ambiental em todos os níveis da sociedade, através da educação, da cultura, da divulgação de pesquisas, da notificação de ocorrências pertinentes às infrações da legislação ambiental as autoridades competentes [...]” (Associação Água Marinha).

A categoria Certificação ambiental aborda a emissão de documentos oficiais para empresas ecologicamente responsáveis. Como o caso abaixo:

Objetivo: “Distinguir pessoas e ou entidades que se destacarem por ações em prol da melhoria, defesa ou recuperação do meio ambiente” (Associação de proteção ao meio ambiente de Cianorte – APROMAC).

Alguns objetivos e missões contemplaram duas (N=20) ou três temáticas (N=5) de intervenção ambiental, por sua amplitude e características.

2.3.3 Estratégias de promoção do voluntariado

Quanto à estratégia de persuasão ou convite à participação de voluntários, 30 destas instituições tiveram algum chamado específico que promovem ou incentivam a participação voluntária, ressaltando o conteúdo da atividade desenvolvida. Dentre elas, identificaram-se as seguintes temáticas de ênfase: ambiental (N=23), social (N=17), fauna (N=5), acadêmicas de estágio e pesquisa (N=5) e administrativas (n=2). Estas ênfases se articularam, como se pode ver nos exemplos a seguir:

Alguns exemplos das chamadas para a participação voluntária, por classificação:

1. Ambiente (N=6):

“Voluntarie-se pela natureza!” (Associação Greenpeace)

“[...] a AMDA sempre contou com a atuação de voluntários. Foram e continuam sendo muitas as batalhas travadas e vencidas (e, não por falta de luta, algumas perdidas) com o apoio de pessoas que, assim como nós, se preocupam constantemente com a preservação do meio ambiente e estão dispostas a doar seu tempo, energia e habilidades para protegê-lo. Jovens e adultos, estudantes e

profissionais formados, homens e mulheres de diversos cantos, cada um com sua bagagem, marcam a história da AMDA a cada dia, participando e encorajando outras pessoas a participarem [...] em prol da natureza. [...] faça você também parte desta história. Afinal, sozinho, ninguém consegue nada!” (Associação Mineira em Defesa do Meio Ambiente – AMDA).

2. Social (N=6):

“O Programa Serviço Civil Voluntário foi desenvolvido pela APREC em parceria com o Viva Rio desde 1998 até 2002, no intuito de oferecer a jovens de baixa renda alternativas de formação, numa combinação entre qualificação básica para o mercado de trabalho, ações comunitárias e educação para a cidadania” (Associação de proteção a ecossistemas costeiros – APREC).

3. Ambiental e social (N=9):

“Trabalhar em realidades socioambientais diversas é um estímulo para o Grupo de Voluntariado da SOS Mata Atlântica, que constrói junto com a população o caminho para a valorização e proteção de seu meio ambiente” (SOS – Mata Atlântica)

4. Ambiental, social e acadêmico (N=1):

“ Se você tem interesse em prestar serviços voluntários ao Instituto Uiraçu, em qualquer uma de suas linhas de atuação (Defesa de Ecossistemas, Pesquisa Científica ou Educação Ambiental), entre em contato conosco através do e-mail específico da área de seu interesse, disponível no item Contato deste site” (Instituto Uiraçu).

5. Ambiental e acadêmico (N=2):

“O objetivo do Programa de Estágio (voluntário) do COATI é proporcionar um espaço para o desenvolvimento de atividades na área de meio ambiente para alunos de cursos afins, buscando uma interação entre teoria e prática” (Centro de Orientação Ambiental Terra Integrada – COATI)

6. Ambiental, acadêmico e fauna (N=2).

“Voluntário do Instituto Baleia Franca é um sucesso renovado a cada ano. Com recorde de inscrições e participações, a edição 2012 trouxe estudantes de biologia, veterinária e áreas afins das mais diversas instituições de ensino superior. Em meio a uma das mais expressivas e belas temporadas migratórias de Baleias Francas ao litoral Catarinense dos últimos anos, os estagiários participaram de pesquisas, estudos, monitoramento e demais atividades do cotidiano do IBF” (Projeto Baleia Franca – PBF/Brasil)

7. Ambiental e fauna (N=2):

“Além do trabalho voluntário, o Projeto Amiga Tartaruga necessita de materiais, mesmo que usados, para continuar seu trabalho (barco e/ou motor, micros, meios de transportes terrestres, rádios VHF, etc.). Se puder contribuir de alguma forma entre em contato conosco. Mesmo que você não seja da região, nem possa vir pessoalmente proteger um ninho ou soltar uma tartaruga marinha que tenha ficado presa numa rede de espera, estará lhes dando uma chance de sobrevivência!” (Projeto Amiga Tartaruga – PAT).

8. Ambiental e administrativo (N=1):

“preservação, a manutenção e a educação ambiental - Você pode doar seu tempo e seus conhecimentos em trabalhos de escritório, ações e expedições” (Agência Ambiental Pick-Upau).

9. Ambiental, fauna, social e administrativo (N=1):

“Desde que foi criado, o Projeto Albatroz envolve voluntários que desejam atuar em favor da conservação dos albatrozes e petréis, potencializando o trabalho da organização em diferentes áreas. O objetivo do Programa de Voluntariado do Projeto Albatroz é ampliar a atuação e a divulgação das suas ações nas cidades onde atua [...]. De acordo com o perfil e a disponibilidade, o voluntário participa dos eventos promovidos pelo Projeto ou por terceiros, auxiliam em diferentes atividades administrativas ou técnicas, além de apoiar o trabalho de educação ambiental nos terminais de pesca e nas escolas [...]” (Projeto Albatroz).

2.3.4 Estratégias de persuasão emocional para adesão ao programa

Avaliando o conteúdo informativo dos chamados à participação voluntária, constatou-se que 15 fizeram algum tipo de apelo emocional, que foi classificado em 3 tipos:

- 1) Precisamos: ajude-nos (N=2) - a instituição aponta suas necessidades e convida os voluntários a colaborar para saná-las. O item 7, citado anteriormente, é um exemplo.
- 2) Faça parte de um grupo especial (N=10) – a instituição apresenta as atividades desenvolvidas, as vantagens de ser voluntário e convida o interessado a fazer parte de um grupo importante e ecologicamente responsável. Os itens 1, 4, 5 e 6 exemplificam este tipo.

- 3) Há ameaça: proteja (n=3) – a instituição traça um cenário preocupante e convida o interessado a contribuir para aplacar o problema. São exemplos o item 9 e o seguinte chamado do instituto Bioeste: “Estudos indicam que o cerrado pode desaparecer em 2030. Adote uma árvore e ajude a defender o bioma”.

Em resumo, foram identificadas as *homepages* de instituições que desenvolvem ou desenvolveram atividades com voluntários, as áreas temáticas cobertas por suas missões e objetivos e as estratégias de convite ao voluntariado desenvolvidas neste veículo.

2.4 Discussão

É reconhecida a importância da atuação voluntária em ações em prol do ambiente, em benefício dos próprios voluntários e das instituições que sistematizam o seu serviço e coordenam sua atuação. Seu leque de possibilidades de contribuição é bastante vasto e intercala-se às próprias frentes de trabalho desenvolvido por profissionais técnicos contratados, complementando-os e expandindo-os à medida que articula o envolvimento da comunidade com a solução dos problemas ambientais, com as diretrizes formais, estabelecidas pelo Estado, cobrindo suas lacunas ou estabelecendo um movimento crítico em relação a ele.

Este primeiro estudo, além de contextualizar o voluntariado ambiental cultural e socialmente, descreveu e caracterizou as frentes de trabalho e as formas de promoção do programa de voluntários e convite à participação comunitária.

Antes de discutir a caracterização, é interessante analisar a própria composição da amostra, uma vez que mais que 50% das instituições não dispõem de sites funcionais. Uma vez que este é um espaço útil para os interessados conhecerem informações antes de apresentar-se como possível voluntário, pode-se questionar, primeiro, se as instituições

estão ainda em funcionamento e, segundo, se estiverem, as razões para não utilizarem veículo de difusão de informação.

Embora 134 organizações (em 316, equivalendo a 42%) incentivem a participação popular em doação e ajuda, entre as instituições que dispunham de *homepage*, 20% delas, declararam manter algum tipo de programa de voluntariado, o que corresponderia a apenas 10% do total das instituições cadastradas no CNEA. Aqui é necessário uma distinção uma vez que a atuação voluntária pressupõe uma vinculação maior com a Instituição, enquanto as atividades de doação e ajuda são pontuais e temporárias.

Uma vez relacionados os benefícios do envolvimento da sociedade civil organizada para a proteção e conservação do meio ambiente (Amador & Palma, 2013; Candeiro & Caneparo, 2010; Valejo, 2013), como uma forma já destacada de complementar os recursos humanos, financeiros e materiais necessários ao bom desenvolvimento dos trabalhos (Kaniak, 1990; Souza & Shulze, 2011b), pode-se questionar porque este envolvimento não é suficientemente buscado e promovido por instituições que, por natureza, não visam lucro (todas as instituições analisadas não têm fins lucrativos) e não são governamentais (Tachizawa, 2004). Potencialmente, com o devido cuidado de preparação (por exemplo as duas propostas de sistematização: Kaniak, 1999; Castro, 2000), todas as instituições poderiam se beneficiar deste recurso (Souza & Shulze, 2011b).

A falta de divulgação e promoção do voluntariado evidencia um problema de desarticulação e inexpressividade pública de boa parte dessas instituições. Resta saber então, se os *sites* estavam sem manutenção e desatualizados ou se as instituições simplesmente não promovem a participação popular e especificamente o voluntariado.

Quanto à distribuição geográfica, estas instituições estão alocadas de modo já conhecido na literatura, concentrando-se na região Sudeste e Sul, seguidas da Nordeste, Centro-Oeste e Norte (Gomes, 2006) e reflete a própria concentração de entidades

apontadas pelo IBGE (2010). As razões desta distribuição foram apontadas por Gomes (2006) e Gomes et al. (2008), associadas, por um lado ao desenvolvimento urbano, industrial e econômico, proximidade aos centros de tomada de decisão e proximidade às áreas de circulação e interesse ambiental.

Quanto ao ano de fundação, foi encontrado que estas instituições foram criadas, predominantemente nas décadas de 90 e 2000, o que constitui um perfil um pouco diferente do encontrado por Gomes (2006), mas coerente com o que foi identificado pelo IBGE (2010). Dentre as razões apontadas, está a própria emancipação do movimento ambientalista incrementado na década de 90 em decorrência das pressões e decisões decorrentes do encontro realizado no Rio de Janeiro em 1992 (Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e o Desenvolvimento (CNUMAD), conhecida também como ECO-92 ou Rio-92) e coincidente com as concepções ambientalistas do sustentabilismo e do socioambientalismo (Menezes, & Siena, 2010; Menezes, Siena, & Rodrigues, 2011). Contudo, como veremos a seguir, a divisão dos grupos voluntários por estas concepções mostrou-se complicada, dada sua diversidade e complexidade de frentes e perspectivas.

A quantidade de projetos foi impressionante, o que denota sua diversidade e abrangência. Contudo, como listado no procedimento, uma série de limitadores serviram de argumento para não analisá-los neste momento.

Nos três temas identificados, pôde-se constatar três ênfases, em ordem de frequência:

- 1) Ambiental (tema: preservação, conservação, recuperação e manutenção do ambiente) – relacionada ao desenvolvimento de práticas sustentáveis, proteção dos ecossistemas e recursos naturais, proteção da biodiversidade, ações de gestão ambiental e enfrentamento de problemas emergentes.

2) Social e cultural (tema: Promoção e desenvolvimento social) – relativo a proteção e emancipação de comunidades, defesa de direitos sociais e de proteção ao patrimônio histórico, cultural e etnográfico;

3) Política (tema: Política, fiscalização e regulamentação) – que abrange ações de elaboração, reivindicação e promoção de políticas públicas, fiscalização e monitoramento das ações e omissões governamentais e emissão de certificação ambiental.

Uma vez que os objetivos e missões puderam contemplar duas ou três temáticas, há uma clara indicação de que esta separação é meramente didática e, na verdade, estes elementos se articulam em um conjunto sistêmico e multifacetado, o que evidencia que os princípios destas instituições contém elementos pró-sociais, englobando uma dimensão pró-ambiental e políticos, formando um tripé das ações.

Por outro lado, esta diversidade de perspectivas e frentes de trabalho dificulta a aplicação das tipologias do ambientalismo como movimento social (Foladori, 2005; Jardeweski, 2011) uma vez que estes mostram-se insuficientes para classificá-los, pois são plurais e heterogêneos (Kaniak, 1999; Pereira et al, 2013), e têm natureza complexa, transclassista e multisetorial (Domingues, 2010). Por exemplo, não se pode dizer que a ênfase ambiental seja ecocêntrica, pois também concentra nela aspectos antropocêtricos quando se trata de práticas sustentáveis e gestão ambiental.

O mesmo ocorre com as outras duas ênfases quando se tenta classificá-las pelas perspectivas históricas de preservacionismo, sustentabilismo e socioambientalismo (Menezes, & Siena, 2010; Menezes, Siena, & Rodrigues, 2011). É difícil delimitar em qual dos três grupos estas atividades se encaixam, pois, igualmente mescla elementos de cada um deles.

Outro modo de classificá-lo foi por sua relação com a comunidade (Kaniak, 1990), mas houve sobreposição de atividades para grupos distintos. Diante destes problemas, a perspectiva do presente estudo foi descrever seus âmbitos de atuação e suas respectivas frequências, o que sugere suas ênfases e prioridades. A mesma perspectiva foi adotada por outros autores (Castro, 1998; 2012) e com outras estratégias metodológicas baseadas no auto-relato (Measham & Barnet, 2008; Ryan, Kaplan, & Grese, 2001). Não foram identificados outros estudos com a perspectiva de classificar estes âmbitos de atuação a partir do estabelecido na missão e nos objetivos das instituições, adotada neste estudo.

Cada tema foi composto por várias categorias e estas, por sua vez, em subcategorias que contribuíram para sua definição. A classificação desenvolvida por Castro (1998; 2002), embora tenha sido utilizada como ponto de partida, não se mostrou satisfatória diante da diversidade de princípios e frentes de ação. Por exemplo, não contemplou os aspectos relativos ao desenvolvimento social e comunitário e nem os voltados à fiscalização e regulamentação. Acredita-se que a classificação aqui proposta esteja contextualizada à realidade brasileira e que reflète sua complexidade.

Os outros tipos de classificação também não foram suficientes, pois analisam o movimento em uma perspectiva sintética e deixa de lado a diversidade apontada por Domingues (2010). A presente proposta, supriu uma limitação apontada por seu estudo, por ter contabilizado e sistematizado as categorias de análise.

Quanto às estratégias de promoção do programa de voluntariado, o principal argumento foi o Ambiental, seguido do social e os relativos à fauna, estágio, pesquisa e administração. Estes se articularam para contar a trajetória do serviço, suas características e necessidades.

Particularmente quanto ao apelo emocional, identificaram-se três estratégias de estímulo à adesão voluntária, uma baseada na superação das dificuldades enfrentadas pela

ONG, outra na assunção de fazer parte de um grupo especial e privilegiado e outra como resposta a uma ameaça ou perigo. A segunda e terceira propostas relacionam-se com o que foi estudado por Lindenmeier (2008), quando abordou a questão do ganho (status e benefícios para a autoimagem pessoal) e da perda (se não for feito algo, todos sofreremos consequências negativas). O primeiro tipo é mais baseado num senso de solidariedade com o serviço desenvolvido pela ONG. Segundo a literatura, pode-se esperar que as mensagens que manipulam a impressão de ameaça, desde que moderada, tenha maior efeito sobre a propensão de voluntariar-se, mas isto necessita de maiores investigações.

Concluindo, o presente estudo cumpriu os objetivos propostos e teve como principais contribuições a descrição dos âmbitos de atuação das Instituições que se beneficiam dos serviços voluntários e a descrição das principais formas de estimular esta participação. O próximo estudo identificou as estratégias de gerenciamento de voluntários e os benefícios e dificuldades relacionadas à sua prática.

Os próximos estudos voltam-se a dois públicos, um de colaboradores e gestores e outro de voluntários. O Estudo 2 questiona sobre como o programa de voluntários se organiza nas instituições voluntárias ligadas ao CNEA e ao ICMBIO. Esta discriminação pretende identificar as diferenças entre instituições de naturezas não-governamental e governamental. O Estudo 3 aborda os voluntários diretamente, englobando aqueles vinculados a estas duas e de outras instituições que não estavam no cadastro e nem eram vinculadas a uma autarquia.

A seguir são apresentadas cada Estudo, com seus respectivos objetivos, o método e a discussão. A discussão foi realizada separadamente uma vez que nem todas as instituições que participaram da primeira etapa tiveram voluntários que participaram da segunda.

3 Estudo 2 – Survey com representantes das entidades cadastradas

Paralelamente ao levantamento documental realizado no Estudo 1, após identificação dos respectivos *e-mails* das instituições cadastradas, foi enviada uma mensagem convite com o seguinte título: Sua instituição dispõe de voluntários em seu quadro de colaboradores?

Além das instituições cadastradas no CNEA, foram convidadas outras grupos voluntários vinculados às Unidades de Conservação do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio).

3.1 Objetivos

Pretendeu-se explorar os aspectos relativos ao nível organizacional no modelo processual, como apresentado anteriormente (Tabela 7).

Tabela 7

Delimitação dos elementos investigados pelo modelo processual

Nível de Análise	Estágios do processo voluntário		
	Antecedentes	Experiência	Consequentes
Agência / organização	Regras e normas	Práticas gerenciais	Retenção de voluntários, (Benefícios e dificuldades)

1) Objetivo geral: identificar e comparar as estratégias de gerenciamento de voluntários, os benefícios relacionados a esta atuação e os problemas que enfrentam.

2) Objetivos Específicos:

- a. Avaliar o grau de sistematização de regras e normas vigentes nos programas voluntários ambientais.
- b. Avaliar o grau de implementação de práticas de gestão nos programas voluntários ambientais.
- c. Avaliar os benefícios para a entidade decorrentes das práticas voluntárias.

- d. Avaliar as dificuldades enfrentadas nas atividades envolvendo o voluntariado.
- e. Descrever as qualidades esperadas do bom voluntário e as estratégias que estimulam sua permanência em serviço.

3.2 Método

3.2.1 Participantes

Das 623 entidades cadastradas no CNEA, 237 apresentaram *e-mails* válidos (Tabela 8). Destas, 77 responderam, sendo que 64 destacaram ter voluntários em seu quadro de colaboradores.

Tabela 8

Número de instituições com programas voluntários por região

Região	Instituições	Com e-mails	Respondidos	
			Com voluntários	Sem voluntários
Norte	41	17	3	1
Nordeste	117	41	12	1
Centro Oeste	69	34	6	2
Sudeste	322	114	32	8
Sul	74	31	11	1
Totais	623	237	64	13

Para aquelas que contavam com serviços voluntários foi enviado novo *e-mail* convidando os representantes, coordenadores, encarregados pelo setor de relações públicas ou assessoria de comunicação das entidades identificadas para fornecer informações sobre o voluntariado. Destas, 33 instituições responderam (Tabela 9).

Tabela 9

Distribuição dos participantes entre os representantes de entidade do CNEA

	Com voluntários	Participantes
Norte	3	2
Nordeste	12	7
Centro Oeste	6	1
Sudeste	32	14
Sul	11	9
Totais	64	33

Para as 70 Unidades de Conservação cadastradas no ICMBio, foram enviados diretamente *e-mails* convite, e, destes, 12 responderam (Tabela 10). Contudo seis participantes não se identificaram de modo a delimitar o Estado de origem.

Tabela 10

Distribuição dos participantes entre os representantes do ICMBio

	Entidades	Participaram
Norte	20	1
Nordeste	13	1
Centro Oeste	9	0
Sudeste	15	2
Sul	13	2
<i>Missing</i>		6
Totais	70	12

Em síntese, a presente amostra foi composta por 45 entidades, predominantemente concentradas nas regiões Sudeste, Sul e Nordeste (Tabela 11).

Tabela 11

Composição final das instituições participantes da pesquisa

Estado	Instituições		Total
	CNEA	ICMBio	
Centro Oeste	1	0	1
Nordeste	7	1	8
Norte	2	1	3
Sudeste	14	2	16
Sul	9	2	11
Não respondeu		6	6
Totais	33	12	45

3.2.2 Instrumentos

Foi utilizado um questionário (Apêndice 1) que, apresentou a pesquisa, obteve a concordância do participante e disponibilizou os contatos do pesquisador. Este questionário investigou:

- 1) Nome da instituição em que o voluntário atua.
- 2) Quantidade de voluntários que atuaram no último ano.
- 3) Função desempenhada pelo participante, remunerada ou voluntariamente.
- 4) Regras e normas - medida por uma escala de três pontos (sim, incerto ou não), e itens sobre a exigência de: carga horária mínima, idade mínima, termo de adesão, termo de responsabilidade por material e recursos da instituição, sigilo e confidencialidade. E itens sobre a existência de: estratégias para seleção, treinamento, regras que imponham o desligamento de voluntários, organograma e coordenação de voluntários.

Para investigar as práticas administrativas e benefícios, foi feita a adaptação de três escalas desenvolvidas por Hunter (2010):

- 5) Grau de implementação de atividades administrativas (escala de quatro pontos – não há; existe, mas não é adotada; adotada parcialmente; adotada amplamente) e itens que avaliam o grau de adoção de: a) supervisão regular; b) reunião

regular; c) encontros informais; d) responsabilidade e seguro como cobertura ou proteção de voluntários; e) programas de recrutamento e seleção; f) políticas escritas de longo prazo para envolvimento de voluntários; g) descritores do trabalho, por área; h) atividades de reconhecimento e premiação; i) avaliações regulares do que foi realizado; j) oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional para voluntários; k) treinamento para empregados remunerados que trabalham com voluntários.

- 6) Benefícios da utilização de voluntários para a instituição (escala de três pontos – nenhum benefício, benefício moderado, grande benefício) e itens que avaliaram: a) economia; b) aumento de rendimentos; c) aumento apoio público; d) aprimoramento das relações com a comunidade; e) aumento na qualidade dos serviços ou programas; f) provimento de serviços que não poderiam ser promovidos de outra forma; g) acesso a habilidades especializadas de voluntários, tais como legal, financeira, gerencial ou relacionada ao uso de computador.
- 7) Uma pergunta aberta para escrever outros benefícios.
- 8) Problemas quanto à utilização de voluntariado (escala de três pontos – nenhum problema, pequeno problema, grande problema) e itens sobre: a) recrutar um número suficiente; b) recrutar voluntários capacitados com habilidade e experiência; c) dispor de voluntários durante o horário comercial; d) recrutar voluntários de longa duração; e) aceitação dos voluntários por parte dos profissionais remunerados; f) falta de tempo para treinar; g) falta de tempo para supervisionar voluntários; h) falta de recursos financeiros adequados para apoiar o envolvimento de voluntários; i) limitações legais e de responsabilidade sobre o envolvimento voluntário; j) ausências ou faltas ao trabalho dos

- voluntários, k) insegurança quanto ao serviço prestado por voluntários; l) falta de compromisso; m) baixa qualidade dos serviços prestados.
- 9) Pergunta aberta para escrever outros problemas associados.
 - 10) Pergunta aberta sobre as qualidades esperadas de um bom voluntário.
 - 11) Pergunta aberta sobre as estratégias para reter voluntários.
 - 12) Perguntas sobre a disponibilidade da equipe de voluntários em participar de pesquisas futuras, em que o representante poderia disponibilizar seu *e-mail*, ou os *e-mails* dos voluntários.
 - 13) Interesse em acompanhar os resultados da pesquisa: o participante poderia informar o e-mail para receber informações.
 - 14) Dados demográficos: sexo, idade, escolaridade e profissão.

3.2.3 Procedimento

Foi enviado um convite personalizado via *e-mail*, para todas as entidades cadastradas no CNEA, em que se questionou se dispunham de voluntários no seu quadro de colaboradores, ou de um programa de voluntariado. Neste *e-mail* também foram apresentados, brevemente, os objetivos e a importância deste estudo (Apêndice 2).

Uma vez respondido o *e-mail*, e a instituição dispor de voluntários em seu quadro, foi enviada uma nova mensagem (Apêndice 3) contendo um *link* para acessar o questionário, estruturado no programa *Lime Survey*, hospedado na página do pesquisador. O *Lime Survey* é uma ferramenta de pesquisa *on-line* livre, gratuita e disponível no site: www.limesurvey.org. Uma vez clicado sobre o *link*, foi apresentado o questionário para Organizações Ambientais (Apêndice 2), com um texto de boas vindas específico e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Ao clicar para responder ao questionário, entendeu-se que o participante concordou com o termo e aceitou responder a pesquisa.

Foram enviadas 3 chamadas de participação para este grupo, sendo a primeira em dezembro de 2012, a segunda em Janeiro e a terceira em Abril de 2013.

Um procedimento semelhante foi adotado com as Unidades de Conservação cadastradas no ICMBio. Com a diferença que, para estas, não foi enviado o primeiro *e-mail* questionando se dispunham de voluntários, pois na própria *homepage* principal da instituição havia um anúncio promovendo o voluntariado e *links* de acesso às instituições, permitindo supor que estas já contavam com serviços desta natureza. Neste *e-mail*, além de apresentar a pesquisa e sua importância (como no Apêndice 2), foram dispostos dois *links*, um para acesso ao questionário institucional e outro para o questionário destinado aos voluntários (apresentado no Estudo 2). Para estas, foi enviada uma única chamada em abril de 2013. O questionário ficou disponível de dezembro de 2012 a julho de 2013.

Apenas uma instituição disponibilizou os *e-mails* de seus colaboradores e, a estes, foram enviadas mensagens convite ao próximo Estudo. As demais instituições divulgaram o *link* da pesquisa entre seus colaboradores.

Os dados objetivos foram tabulados e analisados descritivamente. As informações obtidas por perguntas subjetivas foram analisadas por categorias temáticas por semelhança semântica (Bardin, 1971; Bauer, 2008), cuja frequência foi contabilizada.

3.3 Resultados

3.3.1 Descrição demográfica dos participantes

Levantaram-se, pelo questionário, as informações dos dois grupos. Quanto ao sexo, observou-se um equilíbrio no número de homens e mulheres, ressaltando os dados perdidos (Tabela 12).

Tabela 12

Sexo dos participantes da pesquisa

	Sexo		Total
	CNEA	ICMBio	
Masculino	12	5	17
Feminino	15	5	20
Não respondeu	6	2	8
Total	33	12	45

A escolaridade foi, em sua maioria, superior completo (28,89%) e mestrado (22,22%) (Tabela 13).

Tabela 13

Escolaridade dos participantes da pesquisa

Escolaridade	CNEA	ICMBio	Total
Ensino fundamental completo	1	0	1
Ensino médio completo	1	0	1
Ensino superior incompleto	3	0	3
Ensino superior completo	10	3	13
Pós-graduação (especialização)	5	3	8
Mestrado (completo ou incompleto)	5	5	10
Pós-doutorado (completo ou incompleto)	1	0	1
Não respondeu	7	1	8
Total	33	12	45

A profissão dos participantes variou, havendo maior similaridade no ICMBio (Tabela 14), o que denota uma característica dos servidores da instituição autárquica.

Tabela 14

Profissão dos participantes da pesquisa

Profissão	CNEA	ICMBio	Total
Advogado, consultor e perito ambiental	1	0	1
Agente Ambiental	1	0	1
Analista Ambiental	1	4	5
Bacharel em Física	1	0	1
Biologia	3	4	7
Bombeiro Civil com especialização em Florestas e matas	1	0	1
Economista	1	0	1
Educador	1	0	1
Engenharia	2	0	2
Estagiário	1	0	1
Gestão Ambiental	3	0	3
Jornalista	1	0	1
Professor	2	0	2
Psicólogo	1	0	1
Relações Públicas, comunicação e marketing	1	0	1
Turismólogo	1	0	1
Veterinário	0	1	1
Outros*	4	1	5
Não respondeu	7	2	9
	33	12	45

*Ambientalista, Autônomo, Bancário, Servidor público

Quanto à função na unidade, observou-se que os participantes ocuparam mais de uma em cada grupo de voluntários. Entre os colaboradores das instituições cadastradas no CNEA, há voluntários e remunerados, enquanto que nas Unidades de Conservação do ICMBio, todos são remunerados (Tabela 15).

Tabela 15

Funções desempenhadas pelos participantes por grupo de instituições

	CNEA		ICMBio	
	Voluntário	Remunerado	Voluntário	Remunerado
Representante da unidade	19	2	0	3
Coordenador de empregados remunerados	1	0	0	2
Coordenador de voluntários	4	1	0	7
Relações Públicas	7	1	0	1
Assessor de comunicação	5	0	0	1
Outros	9*	2**	0	8***
Total	45	6	0	22

* Assessor técnico (1); Coordenador executivo (1); Coordenadora institucional (1), Diretoria (2); Gestor de projetos (1); Presidente (2), Secretaria Executiva (1).

** Estagiário (1); Gerente operacional (1)

*** Analista ambiental (2); Chefe de unidade (2); Coordenador de proteção (1); Coordenadora institucional (1); Gestor ambiental (2)

3.3.2 Antecedentes - Sistematização das regras e normas vigentes nos programas de voluntariado ambiental

A maior parte das instituições dos dois grupos tem regras definidas para seu funcionamento (Tabela 16). São casos de maior incerteza os itens relativos à carga horária mínima, e idade mínima (CNEA), sigilo (CNEA e ICMBio), e existência de estratégias de seleção e de um organograma descritivo de funções (CNEA).

Tabela 16

Classificação e frequência de referência à existência de regras e normas institucionais.

Classificação	Regras e normas	Inst.	Não	Incerto	Sim	N.
Limites						
Exigência de carga horária mínima de dedicação	CNEA	9	18	6	33	
	ICMBio	2	5	5	12	
Exigência de idade mínima para participação	CNEA	2	17	14	33	
	ICMBio	1	1	10	12	
Obrigações						
Exigência de termo de adesão	CNEA	4	10	19	33	
	ICMBio	0	0	12	12	
Exigência de termo de responsabilidade por recursos materiais	CNEA	3	13	17	33	
	ICMBio	1	5	6	12	
Exigência de sigilo e confidencialidade nos assuntos tratados	CNEA	3	16	14	33	
	ICMBio	3	6	3	12	
Gestão de pessoas						
Dispõe de estratégia sistematizada de seleção de voluntários	CNEA	2	18	12	33	
	ICMBio	4	3	5	12	
Oferece orientação em forma de treinamento para as atividades prestadas	CNEA	3	5	25	33	
	ICMBio	2	2	8	12	
Há regras para desligamento de voluntários	CNEA	3	5	25	33	
	ICMBio	4	1	7	12	
Há um organograma que define funções e atribuições de voluntários	CNEA	3	13	17	33	
	ICMBio	3	3	6	12	
Coordenação						
Existe responsável pela coordenação de voluntários	CNEA	3	8	22	33	
	ICMBio	1	0	11	12	

3.3.3 Experiência – Sistematização das práticas vigentes nos programas de voluntariado ambiental

Quanto à implementação de atividades administrativas (Tabela 17), as práticas mais comuns são os Encontros, ainda que adotados parcialmente em sua maioria, excetuando-se algumas Unidades do ICMBio que não praticam reuniões regulares e encontros informais. Observa-se pouca implementação entre as instituições de mecanismos de segurança, por responsabilidade e seguro aos voluntários e nem o estabelecimento de políticas de seleção,

ou descrição do trabalho. O mesmo aconteceu com a Avaliação, particularmente com atividades de reconhecimento e premiação, embora haja mecanismos de avaliação regular do que foi realizado. Embora orientação e treinamento tenha sido apontado anteriormente como uma regra e norma estabelecida, observam-se diferenças no grau de implementação como prática junto aos voluntários e uma adesão baixa de atividades de treinamento para empregados remunerados.

Tabela 17

Classificação e frequência de referência à implementação de atividades administrativas institucionais

Classificação	Práticas	Inst.	Não há	Existe, mas não é adotada	Adotada parcialmente	Adotada amplamente	N.
Encontros							
	Supervisão regular de voluntários	CNEA	8	0	14	11	33
		ICMBio	0	0	6	6	12
	Reuniões regulares entre voluntários	CNEA	2	1	17	13	33
		ICMBio	6	0	2	4	12
	Encontros informais entre voluntários	CNEA	3	4	16	10	33
		ICMBio	5	1	1	5	12
Segurança							
	Responsabilidade e seguro como cobertura ou proteção ao voluntário	CNEA	21	3	4	5	33
		ICMBio	10	0	1	1	12
Políticas							
	Programas para recrutamento e seleção de voluntários	CNEA	17	2	9	5	33
		ICMBio	3	3	2	4	12
	Políticas escritas de longo prazo para o envolvimento de voluntários	CNEA	22	2	6	3	33
		ICMBio	5	0	3	4	12
	Descritores do trabalho que deve ser feito por área	CNEA	16	3	8	6	33
		ICMBio	4	0	4	4	12
Avaliação							
	Atividades de Reconhecimento e premiação de voluntários	CNEA	21	2	6	4	33
		ICMBio	10	0	2	0	12
	Avaliações regulares do que foi Realizado por voluntários	CNEA	8	4	12	9	33
		ICMBio	1	0	9	2	12
Treinamento de Voluntários							
	Oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional para voluntários	CNEA	12	1	9	11	33
		ICMBio	3	1	6	2	12
Treinamento de profissionais							
	Treinamento para empregados remunerados que trabalham com voluntários	CNEA	22	4	6	1	33
		ICMBio	10	1	0	1	12

Houve pouca diferença nas médias de Regras e normas e de práticas Administrativas (Tabela 18). Considerando o número de participantes e a característica assimétrica dos dados, foi realizado o teste não-paramétrico de Mann-Whitney para verificar se há diferença estatística significativa entre as médias dos postos entre as duas instituições (Dancey & Reidy, 2006), o que foi encontrado somente para as médias de Limites, o que indica que a diferença dos postos é significativa. Foram identificadas maiores médias nas classificações entre as instituições vinculadas ao CNEA para a implementação de práticas administrativas, com exceção para a implementação de políticas e treinamento para voluntários, mas as diferenças não foram significativas (Tabela 18). Destaca-se ainda que a prática com maior média é a promoção de encontros e, a menor, de treinamento para empregados remunerados.

Tabela 18

Médias e desvio-padrão (DP) para as classificações de regras e normas, e implementação de atividades administrativas.

Classificação	CNEA		ICMBio	
	Média	DP	Média	DP
Regras e Normas				
Limites*	2,14	0,5	2,5	0,43
Obrigações	2,4	0,51	2,47	0,41
Gestão de pessoas	2,58	0,45	2,46	0,44
Coordenação	2,58	0,66	2,83	0,58
Práticas administrativas				
Encontros	3,03	0,6	2,78	0,89
Segurança	1,79	1,17	1,42	1
Políticas	1,95	0,89	2,58	1,08
Avaliação	2,23	0,94	2,17	0,54
Treinamento de voluntários	2,58	1,30	2,58	1,08
Treinamento de profissionais	1,58	0,9	1,33	0,89

*Mann-Whitney U=120, z=-2,094, p<0,046 (two tailed)

3.3.4 Consequentes - Benefícios e dificuldades decorrentes do voluntariado ambiental

Quanto aos benefícios do voluntariado (Tabela 19), entre os dois grupos, os mais destacados são relativos a ganhos sociais e de qualidade do trabalho (Laborais), em contraposição aos benefícios financeiros, que embora representem algum ganho em economia, não implicam em aumento de rendimentos. O benefício mais frequente é relativo ao contato social de obtenção de apoio público e de melhoria nas relações com a comunidade para ambos os grupos de instituições. Quanto aos benefícios laborais, as instituições do CNEA foram mais frequentes ao apontar grandes benefícios nos três itens, seguidos pelos representantes do ICMBio, que apontaram, em sua maioria, benefício moderado.

Tabela 19

Classificação, frequência e distribuição percentual de referência aos benefícios do voluntariado.

Classificação	Benefícios	Inst.	Nenhum Benefício	Benefício Moderado	Grande Benefício	N.
Financeiro	Economia com folha de pagamento	CNEA	13	5	12	30
		ICMBio	6	6	0	12
	Aumentos de rendimentos	CNEA	15	8	7	30
		ICMBio	9	0	3	12
Social	Aumento de apoio público para os programas da instituição	CNEA	3	8	19	30
		ICMBio	0	7	5	12
	Aprimoramento das relações com a comunidade	CNEA	0	7	23	30
		ICMBio	1	4	7	12
Laboral	Aumento na qualidade dos serviços ou programas	CNEA	0	12	18	30
		ICMBio	1	7	4	12
	Promoção de serviços ou níveis de serviços que não poderiam ser realizados de outra maneira	CNEA	3	8	19	30
		ICMBio	2	6	4	12
	Acesso a habilidades especializadas (legal, financeira, gerencial, computacionais)	CNEA	5	6	19	30
		ICMBio	3	6	3	12

Além dos benefícios listados, os representantes das instituições indicaram outros textualmente, sendo os mais frequentes aqueles de ordem complementar, seguidos de social e político e de sensibilização e divulgação (Tabela 20).

Tabela 20

Frequência do agrupamento de outros benefícios apontados

Classificação	Instituições		Total
	CNEA	ICMBio	
Nenhum outro benefício	18	7	25
Complementar	4	3	7
Social e político	5	1	6
Sensibilização e divulgação	2	1	3
Representação	2	0	2
Pessoal	2	0	2
Total	33	12	45

Os benefícios foram assim caracterizados:

- 1) Complementar – em que os voluntários dão continuidade ao trabalho desenvolvido pela Instituição, ampliam sua abrangência ou executam outras atividades que não seriam possíveis de serem realizadas por servidores (no caso do ICMBio).

Exemplos:

“A continuidade do trabalho realizado pela ONG e sua manutenção” (CNEA).

“É que esses profissionais são todos profissionais liberais e que trabalham de formas diretas e ou indiretas em acordo com suas disponibilidades” (CNEA).

“Execução de atividades de campo que não podem ser feitas por servidores, pois estes não têm tempo” (ICMBio).

- 2) Sociais e políticos – que ressalta aspectos relacionais entre a instituição, outras organizações e com a comunidade.

Exemplos:

“Articulação com as comunidades atendidas pela Instituição. Compromisso Político com as causas defendidas pela Instituição” (CNEA).

“Credibilidade junto à comunidade, governo e instituições públicas e privadas”
(CNEA).

“O projeto de voluntariado traz boa visibilidade aos trabalhos da entidade e também força política” (CNEA).

“Estreitamento das relações entre a área protegida e as instituições de ensino”
(ICMBio).

- 3) Sensibilização e divulgação – destaca o papel do voluntário na educação da comunidade e divulgação das ações da instituição.

Exemplos:

“Educação ambiental em escolas públicas” (CNEA).

“Acredita-se que o programa também tem contribuído para a sensibilização da população para a conservação do meio ambiente, além de divulgação” (ICMBio).

- 4) Pessoal – em que os voluntários têm benefícios individuais como melhoria do currículo e satisfação pessoal.

Exemplo: “Os resultados são alcançados pelo prazer de fazer não pela obrigação de fazer” (CNEA).

- 5) Representação – em que considera um benefício ser constituído inteiramente por voluntários.

Exemplos:

“A (INSTITUIÇÃO) é feita de voluntários, então eles representam a entidade.”
(CNEA)

“Toda a organização funciona com voluntários - não temos ninguém assalariado. A existência da (INSTITUIÇÃO) se deve aos voluntários” (CNEA).

Quanto aos problemas associados à prática do voluntariado (Tabela 21), as respostas variaram nos quesitos de recrutamento e disponibilidade, com maiores problemas

reportados por parte das instituições do CNEA. Os representantes reportaram, em sua maioria, que não há problema na aceitação do voluntário pelo profissional, nos dois grupos, mas apontaram que aspectos relativos à capacitação são um problema (pequeno ou grande) o que é coerente com a implementação de práticas administrativas apontadas (Tabela 19). Problemas financeiros relativos à falta de recursos foram comuns aos dois grupos. Limitações legais foi avaliada diferentemente, tanto internamente (dentro do grupo) quanto comparativamente (entre grupos). Houve relativa semelhança nos itens classificados como Desempenho, avaliados como nenhum problema em sua maioria. Contudo ausências e faltas, bem como a falta de compromisso, foram apontados como pequenos problemas.

Tabela 21

Classificação e frequência da referência aos problemas com o voluntariado.

Classificação	Problemas	Inst.	Nenhum problema	Pequeno problema	Grande problema	N.
Recrutamento						
	Recrutamento de número suficiente de voluntários	CNEA	11	7	12	30
		ICMBio	8	3	1	12
	Recrutamento voluntários capacitados com habilidades e experiência	CNEA	9	9	12	30
		ICMBio	5	5	2	12
	Recrutar voluntários que atuem muito tempo	CNEA	4	6	20	30
		ICMBio	5	6	1	12
Disponibilidade						
	Disponibilidade de voluntários em horário comercial	CNEA	7	1	22	30
		ICMBio	4	5	3	12
Relacionamento						
	Aceitação do voluntário pelo profissional remunerado	CNEA	22	4	4	30
		ICMBio	11	1	0	12
Capacitação						
	Falta de tempo para treinar voluntários	CNEA	6	13	11	30
		ICMBio	2	6	4	12
	Falta de tempo para supervisionar voluntários	CNEA	8	12	10	30
		ICMBio	2	6	4	12
Financiamento						
	Falta de recursos financeiros para apoiar o envolvimento de voluntários	CNEA	2	7	21	30
		ICMBio	3	3	6	12

Tabela 21 - Continuação

Classificação e frequência da referência aos problemas com o voluntariado.

Classificação	Problemas	Inst.	Nenhum problema	Pequeno problema	Grande problema	N.
Limitações						
Limitações legais e de responsabilidade sobre o envolvimento do voluntário		CNEA	13	7	10	30
		ICMBio	5	6	1	12
Desempenho						
Ausências e faltas ao trabalho por parte de voluntários		CNEA	11	11	8	30
		ICMBio	6	6	0	12
Insegurança quanto ao serviço prestado por voluntários		CNEA	17	9	4	30
		ICMBio	8	4	0	12
Falta de compromisso com o trabalho		CNEA	11	11	8	30
		ICMBio	10	2	0	12
Baixa qualidade do serviços prestados por voluntários		CNEA	16	7	7	30
		ICMBio	11	1	0	12

Além destas dificuldades, os representantes do CNEA (N=4) reportaram textualmente: 1) sobrecarga na condução das atividades; 2) exigência da tarefa a ser desempenhada pelo voluntário; 3) ausência de uma política clara de remuneração; 4) dificuldade de adesão de voluntários. Por sua vez, os do ICMBio (N=4) destacaram: 1) ausência de infraestrutura e dificuldade de executar o que foi planejado; 2) não ser possível executar o que foi planejado; 3) número reduzido de servidores para supervisionar voluntários; 4) falta de seguro de vida; 5) falta de recursos materiais, de equipamentos e serviços; 6) falta de tempo para supervisionar. A maioria dos representantes não reportaram problemas (CNEA (N=26) e ICMBio (N=8)).

Foram identificadas maiores médias nas classificações entre as instituições vinculadas ao CNEA, sendo que a diferença entre os Benefícios Laborais, entre instituições foi significativa (Tabela 22). O maior benefício apontado pelas instituições refere-se às melhorias nas relações com a comunidade (Social) e o menor, financeiro. Quanto aos problemas, maiores médias foram obtidas entre as instituições ligadas ao CNEA em comparação às do ICMBio, contudo, estas diferenças foram significativas apenas para

Recrutamento, Disponibilidade e Desempenho. O maior problema apontado foi de ordem financeira (Financiamento) e Limitações legais e o menor sobre o relacionamento entre voluntário e profissional, sendo que nestes fatores, as diferenças não foram significativas.

Tabela 22

Médias das classificações das dificuldades por instituição.

	CNEA		ICMBio	
	Médias	DP	Médias	DP
Benefícios				
Financeiro	1,85	0,71	1,50	0,48
Social	2,65	0,48	2,46	0,54
Laboral*	2,53	0,49	2,14	0,36
Problemas				
Recrutamento ▲	2,22	0,69	1,61	0,49
Disponibilidade ✦	2,5	0,86	1,92	0,79
Relacionamento	1,4	0,72	1,08	0,29
Capacitação	2,35	0,56	2,21	0,69
Financiamento	2,63	0,61	2,25	0,87
Limitações	1,9	0,88	1,67	0,65
Desempenho ★	1,77	0,62	1,27	0,27

* Mann-Whitney U=87,5, z=-2,646, p<0,0008 (two tailed)

▲ Mann-Whitney U=90,5, z=-2,536, p<0,011 (two tailed)

✦ Mann-Whitney U=108,5, z=-2,271, p<0,045 (two tailed)

★ Mann-Whitney U=92, z=-2,486, p<0,0013 (two tailed)

3.3.5 Qualidades esperadas do bom voluntário e estímulo à permanência

Os participantes reportaram textualmente as qualidades esperadas do bom voluntário, e estas foram categorizadas em quatro grandes temáticas de categorias semânticas: 1) conhecimento; 2) disposição; 3) desempenho; 4) valores. Ou seja, o bom voluntário deve ter conhecimento teórico, formação nas áreas específicas (fauna ou flora) e sobre: tecnologias de informação, a tarefa ou serviço, a língua portuguesa e a política nacional e legislação ambiental. Também deve ter disposição para atuar, demonstrando aptidão, dedicação (esforço, entusiasmo, determinação, disponibilidade, motivação e responsabilidade) e compromisso com a atividade (regularidade e tempo). Deve desempenhar adequadamente suas tarefas, cumprindo as regras da instituição, demonstrando organização e bom relacionamento interpessoal (comunicabilidade, trabalho

em equipe e relacionamento com o público), além de apresentar bom rendimento (desempenhar as tarefas com qualidade e competência). Por fim, são importantes os valores de justiça (sinceridade, lealdade e imparcialidade), altruísmo e interesse, afinidade e sensibilidade ambiental.

Das quatro temáticas, a mais enfatizada foi a disposição, seguida por desempenho (Tabela 23).

Tabela 23

Frequência das temáticas relativas ao bom voluntário

	CNEA	ICMBio	Total
Disposição	23	10	33
Desempenho	11	3	14
Valor	8	2	10
Conhecimento	7	1	8
Não respondeu	4	1	5

Quanto ao estímulo e à manutenção de voluntários em serviço, houve uma clara diferença entre o ICMBio e o CNEA, na amostra consultada. Os representantes da primeira (N=10) destacam que o tempo de permanência é temporário por razões intencionais ou não intencionais:

- 1) Intencionais: os voluntários atuam em períodos de férias e feriados prolongados ou com suas práticas delimitadas por um plano de trabalho. Destacam que não é interessante manter o voluntário atuando por muito tempo, pois a rotatividade é interessante uma vez que há grande procura e poucas vagas.
- 2) Não-intencionais: não podem ficar por mais tempo devido a falta de tempo ou do número reduzido de servidores.

Com exceção de uma instituição que não tem programas para isso, nas vinculadas ao CNEA (N=27) foram destacadas maior número de estratégias, a saber:

- 1) Manter contato constante: comunicando-se presencialmente ou à distância, promovendo reuniões para fortalecer o associativismo, avaliar atividades e levantar demandas, reavivar motivações, o comprometimento, o vínculo e o relacionamento social entre voluntários.
- 2) Oferecer suporte: fornecer suporte em todos os momentos de participação do voluntário desde sua chegada (recepção); definição de papéis (definição da tarefa e a duração do voluntariado); fornecer treinamento e informação para a atividade e, por fim, certificar os participantes. Além disso, oferecer os recursos adequados para as atividades: uniformes, materiais, equipamentos, transporte, custeio de despesas, alimentação e alojamento.
- 3) Desenvolver atividades interessantes: manter o voluntário participativo e ciente das ações, eventos, e projetos da instituição em que a presença do voluntário é fundamental.
- 4) Envolvimento e valorização: é importante que o voluntário acredite que o trabalho ambiental, conservacionista e socioambiental está sendo realizado, possa participar dos processos decisórios e se sinta importante pessoal, institucional e socialmente.

3.4 Discussão

A presente etapa buscou entender como os grupos voluntários estavam organizadas quanto às suas regras e práticas, e também levantar os principais benefícios e problemas relacionadas ao voluntariado, de acordo com o Modelo Processual do Voluntariado. Como no Estudo 1, boa parte dos endereços eletrônicos estavam desatualizados ou disfuncionais, o que pode indicar que o cadastro do CNEA não é acompanhado ou atualizado regularmente.

Entre os participantes, observou-se que a maioria possui nível de escolaridade superior completo e com formação em diversas áreas do conhecimento, o que indica certo grau de especialização e profissionalização que o campo vem assumindo (Castro 2000, 2002; Pereira et al., 2013) associada a maior articulação política e importância econômica, o que exigiu maior qualificação na interlocução com os órgãos formais de gestão ambiental (Domingues, 2010; Jardeweski, 2011). Este grau de formalização servirá como base para interpretar a estruturação de regras e normas, bem como a implementação das práticas institucionais.

Destaca-se que, nas Unidades de Conservação ligadas ao ICMBio, todos os participantes que forneceram informações são remunerados e a maior parte deles com funções de representação da unidade e coordenação de voluntários de modo específico. Este aspecto, o que lhe dá maior formalidade, e pode criar um âmbito de especialização na gestão de pessoal nas instituições, com uma expectativa potencial de maior comprometimento ao longo do tempo e vinculação à instituição (Amador & Palma, 2013; Kaniak, 1990; MMA, 2002a).

Analisando a existência de regras e normas formais, observou-se que a maior parte das instituições as têm estruturadas quanto ao termo de adesão, termo de responsabilidade, orientação e treinamento, regras para desligamento, organograma e, principalmente, uma função de coordenação. Contudo, houve discrepâncias quanto ao estabelecimento de carga horária mínima, o que pode ser interessante, pois pode se adequar à disponibilidade do voluntário, e idade mínima, que pode ter a mesma intencionalidade. O estabelecimento destes limites foi a única diferença significativa encontrada entre os dois grupos.

Observou-se que embora as instituições tenham regras e normas descritas, estas não são adotadas amplamente como práticas administrativas, o que parece ser relativamente comum nas ONG's (Ortiz, 2013). Ainda assim, as práticas apontadas como mais

frequentes pelos dois grupos foram: a realização de encontros (supervisão regular, reuniões regulares e encontros informais) e a realização de avaliações regulares e mecanismos de treinamento e desenvolvimento de voluntários.

Maiores práticas relativas à estruturação de programas de seleção, políticas para envolvimento de voluntários e descritores do trabalho a ser executado por voluntários, foi identificada entre as Unidades do ICMBio. Isso pode estar associado à maior formalização e clareza do que deve ser feito pela comunidade em uma Unidade de Conservação. O próprio modo como são organizados e sistematizados legalmente (ICMBio, 2009) facilita a operacionalização deste processo.

Pelo que os dados indicam, há pouca formalização quanto a:

- 1) responsabilidade e seguro como cobertura ou proteção ao voluntário: uma vez que os voluntários podem se expor a riscos inerentes à atividade que desempenham (por exemplo, em ambiente natural podem estar expostos a zoonoses, acidentes de trabalho). É uma medida importante para a sua segurança e da própria instituição que exista algum tipo de seguro.
- 2) mecanismos de reconhecimento e premiação de voluntários: este poderia ser mais um recurso motivador utilizado para manutenção do voluntário em atividade (Amador & Palma, 2013; MMA, 2002a).
- 3) Treinamento de empregados remunerados que trabalham com voluntários: uma vez que as unidades do ICMBio e algumas instituições do CNEA têm profissionais contratados com a função de coordenar grupos voluntários, este resultado pode ser um importante indicador de que estes precisem de capacitação para lidar com o grupo voluntário.

No estudo de Hunter (2010), os resultados encontrados com uma amostra canadense não foram muito diferentes. A prática de encontros foi igualmente a mais

frequente, o que pode indicar um tipo mais fácil de envolvimento com voluntários, e também se reportou problemas no treinamento de profissionais que lidam diretamente com voluntários. Esta pode ser, então, uma demanda importante por especialização e profissionalização das práticas voluntárias. Contudo constatou-se algumas diferenças, por exemplo, os grupos canadenses mostraram-se mais estruturados quanto às políticas escritas com descritores do trabalho a ser desenvolvido. Foi constatado que em torno de 40% das instituições canadenses as adotam amplamente, o que foi diametralmente oposto à presente amostra, que relata não existirem tais mecanismos, na mesma proporção.

Os resultados indicam que embora exista algum ganho em economia na folha de pagamento, a utilização de força de trabalho voluntário não implica em aumento de rendimentos. O benefício financeiro, comparado com os demais benefícios, foi mais frequentemente apontado como “nenhum”. A questão financeira precisaria de maior profundidade na investigação uma vez que a própria literatura aponta que estas instituições recebem apoio financeiro do governo, estabelecendo com ele uma relação conflituosa de parceria, denúncia, cobrança (Carneiro & Caneparo, 2010; Gomes, 2006) e também de dependência (Losekan, 2009). Contudo, se não há um ganho expressivo, pelo menos há redução de gastos, o que é um benefício já identificado na literatura (Amador & Palma, 2013; Jardewiski, 2011; Hunter, 2010; Kaniak, 1990).

Os ganhos em relação à imagem da instituição (Social), refletidos no aumento do apoio público aos seus programas e também pelo aprimoramento das relações com a comunidade (MMA, 2002a) podem se relacionar com o que Amador e Palma (2013) chamaram de multiplicação da consciência ecológica e mobilização da sociedade. E isto está coerente, como eles mesmos argumentam, com o artigo 225 da Constituição Federal “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o

dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” e, também, com o artigo 13 da Lei de Educação ambiental (Lei 9.795/99): “Entende-se por educação ambiental não-formal as ações e práticas educativas voltadas à sensibilização da coletividade sobre as questões ambientais e à sua organização e participação na defesa da qualidade do meio ambiente. Parágrafo único: O Poder Público, em níveis federal, estadual e municipal, incentivará: I - a difusão, por intermédio dos meios de comunicação de massa, em espaços nobres, de programas e campanhas educativas, e de informações acerca de temas relacionados ao meio ambiente; IV - a sensibilização da sociedade para a importância das unidades de conservação”.

Como recurso laboral, o voluntariado mostrou-se um elemento importante para o aprimoramento do trabalho das ONGS à medida em que aumenta a qualidade dos serviços e programas, expande sua expressão para níveis superiores e facilita o acesso a habilidades diferenciadas. Assim, o voluntariado pode contribuir agregando força de trabalho a uma área que tem tido carência de pessoas qualificadas, mesmo no quadro de profissionais contratados (Kaniak, 1999), permitindo que estes possam se dedicar a serviços realmente críticos (MMA, 2002a).

Além dos benefícios sugeridos, os participantes indicaram outros em que o voluntário dá continuidade ao trabalho desenvolvido pela instituição, expandindo-o, auferem benefícios pessoais, representam a essência da instituição, atuam na sensibilização da comunidade e possibilitam a articulação com outros setores e serviços.

No entanto, também foram apontados problemas com a gestão de voluntários. Inicialmente, relativos ao recrutamento em número suficiente, com qualificação e por longo período, o que foi significativamente marcante entre as instituições inscritas no CNEA. O mesmo ocorreu quanto à dificuldade de encontrar voluntários com disponibilidade em horário comercial. Isso pode ser compreendido pelo fato das Unidades

de Conservação do ICMBio atraírem muitas pessoas, por já ter seu programa estruturado, pelo menos, legalmente e pelo fato dos voluntários serem estudantes em sua maioria, como será apontado no próximo estudo. Embora os problemas com o desempenho tenham sido apontados como pequenos problemas, as participantes do CNEA tiveram médias significativamente maiores que as do ICMBio, quando comparados os postos e suas médias de *ranking*.

De modo geral, os itens apontados como problemáticos foram relativos à falta de tempo para capacitação e supervisão de voluntários, falta de recursos financeiros para apoiar o envolvimento de voluntários e ainda quanto à limitações de ordem legal e de responsabilidade sobre o envolvimento de voluntários.

Embora tenha sido uma preocupação (MMA, 2002a; Moniz & Araújo, 2008), o relacionamento entre voluntário e profissional não foi apontado como problema para a maior parte das instituições. Muito provavelmente pelo fato dos profissionais não poderem cobrar demais de quem não tem uma obrigação formal pelo trabalho desempenhado.

Problemas de desempenho foram apontados com maior frequência entre as instituições vinculadas ao CNEA, embora haja um equilíbrio entre o número de representantes que apontaram não haver e o número que indicou problemas (pequenos ou grandes) tais como: faltas e ausências ao serviço, insegurança, falta de compromisso e baixa qualidade do serviço.

Analisando as médias entre os dois grupos de instituições, os maiores benefícios apontados foram relativos ao relacionamento com a sociedade e aqueles de ordem laboral, enquanto os maiores problemas foram de relativos a falta de recursos financeiros e falta de tempo para capacitação e supervisão de voluntários. Interessante notar que estes problemas afetam os dois grupos, independentes de sua vinculação com o governo, embora se possa questionar as causas e origens dessas semelhanças.

Neste estudo não se investigou a origem da receita e nem se avaliou seu montante ou suficiência. Contudo, considerando as práticas do voluntariado, a falta de recursos foi destacada como grande problema, o que exige uma análise, ainda que superficial, diante da ausência de dados levantados. Entre as instituições do CNEA, notadamente Não-governamentais, a receita é oriunda de doações de pessoas físicas e jurídicas, governamentais ou privadas, nacionais ou internacionais, algumas podem possuir renda própria (por venda de produtos e serviços) (Jardeweski, 2011). Também já foi reportado que estas informações não estão, mas deveriam estar, disponíveis ao acesso público (Gomes, et al., 2008). Supondo que há recursos, pode-se questionar a razão pela qual este não é aplicado, ou não é suficiente para apoiar o envolvimento de voluntários. No caso das Unidades de Conservação do ICMBio, não foram identificadas na literatura o quanto estas instituições recebem custeio específico do orçamento para sustentar atividades desta natureza, embora exista, na retórica e legislação federal, o seu incentivo. Contudo, ainda assim, os participantes apontaram este grande problema. Pode-se supor ainda que a falta de recursos esteja relacionada ao problema de capacitação e este ponto chama atenção para futuras intervenções, planejamento e políticas públicas no setor, uma vez que esta área é destacada como muito importante (Douglas & Rollins, 2007; MMA, 2002a).

Estes problemas são agravados por outros reportados livremente pelos participantes do CNEA: sobrecarga, alto grau de exigência do voluntário, ausência de políticas de remuneração e, o que parece uma consequência lógica, a dificuldade de adesão do voluntário. Além destes, entre os representantes do ICMBio, apontou-se a falta de infraestrutura adequada, a dificuldade de execução do planejamento, o número reduzido de servidores para supervisionar voluntários, falta de seguro de vida (o que reflete na insegurança do voluntário), falta de recursos materiais, equipamentos e serviços. Estas são,

pautas importantes de reivindicação futura se realmente se pretende estimular e desenvolver esta prática no cenário nacional.

Quanto às características, o perfil de um voluntário ideal, focou-se na disposição e dedicação, desempenho comunicação e rendimento, valores pró-sociais e conhecimentos específicos. Tais elementos podem ser importantes em um processo seletivo para voluntários, uma vez que complementa o que tem sido destacado, principalmente, os requisitos da atividade, bem como sua descrição (MMA, 2002a).

Do mesmo modo, quanto às estratégias utilizadas para manter o voluntário ambiental atuando, não foram identificadas pesquisas que adotassem a perspectiva da instituição de origem, embora se apontem estratégias de reconhecimento, fortalecimento da identidade com o grupo, reuniões e acompanhamento (MMA, 2002a; 2002b). Os resultados desta pesquisa indicam que, entre as Unidades vinculadas ao ICMBio, não é interessante manter o voluntário por muito tempo, uma vez que tal prática é sazonal, se tem interesse na rotatividade e há falta de tempo e de servidores para acompanhá-los. Além disso, as Unidades de Conservação enfrentam outros problemas como os apontados por Pereira et al. (2013). Entre as instituições ligadas ao CNEA, onde se pretende um tipo de vinculação mais demorada, foram reportadas estratégias como: manter contato, oferecer suporte, desenvolver atividades interessantes e promover o envolvimento e a valorização.

Neste sentido, pode-se compreender que as atividades do ICMBio diferem-se basicamente das do CNEA, por serem baseadas em Programa e, enquanto esta última, em Afiliação, usando a terminologia adotada por Karr e Meijis (2006). Como Programa, há tarefas bem específicas a serem desempenhadas em curtos períodos e se desestimula a vinculação a longo prazo. Por outro lado, como Afiliação, há uma busca por voluntários e se pretende que estes desenvolvam um grau elevado de lealdade e comprometimento com a instituição.

4 Estudo 3 – Survey com voluntários ambientais

Esta estudo investiga, em uma perspectiva processual, os antecedentes, os elementos da experiência e os consequentes da prática do voluntariado no nível individual, e o relacionamento interpessoal no nível interpessoal – experiência (Tabela 24).

Tabela 24

Delimitação dos elementos investigados pelo modelo processual.

Nível de Análise	Estágios do processo voluntário		
	Antecedentes	Experiência	Consequentes
Individual	Experiência anterior, aspectos demográficos Motivação	Dedicação atual, Satisfação Integração organizacional Preocupações ambientais	Benefícios da prática Tempo de permanência Interesse em continuar
Interpessoal / grupo social		Relacionamento interpessoal	

4.1 Objetivos

1) Objetivo Geral: Caracterizar os voluntários ambientais em aspectos demográficos, psicológicos e relativos à sua experiência na instituição.

2) Objetivos específicos:

a) Descrever os voluntários quanto a(ao):

- aspectos demográficos: sexo, idade, estado civil, escolaridade, situação de trabalho, quantidade de filhos e irmãos.
- distribuição entre regiões,
- experiência anterior como voluntário: se atuou em outras instituições, há quanto tempo, na área ambiental ou em outras áreas;
- dedicação atual: carga horária semanal, quantidade de dias dedicados por mês, atividades voluntárias concorrentes e sua respectiva área;
- crença em alguma força superior e religiosidade,
- interesse em acompanhar os resultados da pesquisa

- b) Avaliar a perspectiva dos voluntários ambientais quanto a(ao):
- motivação para a entrada (pela perspectiva funcional);
 - satisfação: pessoal, com a experiência e com a instituição ambiental;
 - relacionamento com outros voluntários;
 - relacionamento com profissionais;
 - integração com a instituição: importância de participar em reuniões, concordância com a filosofia, objetivos e finalidades da instituição, interesse em conseguir novos voluntários, interesse em participar de outras atividades da instituição, perspectiva de continuidade no trabalho voluntário;
 - benefícios do trabalho voluntário;
 - preocupação ambiental.

4.2 Método

4. 2.1 Participantes

Participaram deste estudo os voluntários sugeridos pelas instituições ou convidados diretamente por elas, em decorrência do Estudo 2, tanto no caso das instituições cadastradas no CNEA quanto nas UCs do ICMBio.

Por ter natureza quantitativa e utilizar recursos virtuais, pretendeu-se alcançar um número significativo de participantes, de diferentes regiões demográficas e envolvidos em diversos tipos de entidades ambientais com projetos de natureza igualmente diversificada, mas isto não foi possível em virtude da baixa participação.

A amostra final contou com 56 voluntários, ligados a 19 instituições das 45 do Estudo 2. Neste estudo, as instituições reportaram que 1043 voluntários passaram por seu quadro de colaboradores no último ano (Tabela 25). Como no Estudo 1, percebe-se maior concentração de instituições e voluntários nas regiões Sul, Sudeste e Nordeste.

Dos 56 voluntários, 34 voluntários foram do CNEA e 22 do ICMBio (Tabela 25). Uma vez que a descrição demográfica faz parte do modelo, estes dados são descritos na seção Resultados.

Tabela 25

Distribuição de instituições e voluntários nos Estudos 1 e 2.

	Estudos							
	Estudo 2				Estudo 3			
	Instituições		Quantidade de voluntários		Instituições		Quantidade de voluntários	
Região	CNEA	ICMBio	CNEA	ICMBio	CNEA	ICMBio	CNEA	ICMBio
Norte	2	1	0	1	-	-	0	0
Nordeste	7	1	80	3	-	1	0	1
Centro Oeste	1	0	14	0	2	-	2	0
Sudeste	14	2	422	80	6	4	21	4
Sul	9	2	400	19	3	2	11	14
Missing	-	6	-	24	-	1	-	3
Total	33	12	916	127	11	8	34	22

4.2.2 Instrumentos

Para coletar informações entre os voluntários foram utilizadas adaptações das escalas de Hunter (2010), Dávila (2002) e Schultz (2001). Todas as escalas passaram por tradução e conferência por duas pessoas bilíngues. Para elaboração final da escala de motivação de Hunter, complementarmente, foram seguidos os procedimentos sugeridos por Cassep-Borges, Balbinotti e Teodoro (2010), com validação semântica, de clareza e pertinência dos itens às dimensões teóricas. As escalas foram:

- 1) Hunter (2010): a) avaliação da motivação; b) satisfação com a experiência voluntária; c) satisfação geral; d) satisfação com a instituição.

- 2) Dávila (2002): e) avaliação da experiência voluntária; f) relacionamento entre voluntários; g) relacionamento entre voluntários e profissionais; h) integração com a instituição; i) concordância com a filosofia, objetivos e finalidades da instituição; j) probabilidade de continuar sendo voluntário e interesse em continuar em atividade;
- 3) Schultz (2001) (k): escala de preocupações ambientais;
- 4) Benefícios da atividade voluntária (n): criada para o presente estudo.

As escalas estão disponíveis no Apêndice 4 e são descritas a seguir:

- a) Motivação (Hunter, 2010): o questionário foi composto por 36 itens e permitiu avaliar, com uma escala de concordância do tipo Likert de cinco pontos (variando de Discordo totalmente à Concordo totalmente), uma série de motivações típicas aos voluntários ambientais. No processo, para tornar o questionário mais compreensível, alterou-se o tempo verbal dos itens, do passado para o presente, mantendo-se a instrução: Eu me tornei voluntário por que? Os fatores, suas respectivas cargas fatoriais, quando disponíveis na escala original, e descrição são apresentados a seguir:

- i) carreira (cinco itens - $\alpha=0,93$): reflete como os voluntários são motivados pelo potencial benefício de ganhar experiência e fazer contatos profissionais (ex. “Posso explorar diferentes opções de carreira”);

- ii) valores ambientais (seis itens - $\alpha=0,81$): consiste no desejo em ajudar o ambiente e a organização como prioridades (ex. “Preocupo-me com o meio ambiente”);

- iii) crescimento pessoal (cinco itens - $\alpha=0,81$): enfoca os benefícios do voluntariado para o crescimento e desenvolvimento pessoal (ex. “Posso explorar os meus pontos fortes e qualidades”);

iv) proteção (cinco itens - $\alpha=0,75$): enfatiza o senso de responsabilidade, o desejo de retribuição à natureza, o alívio de sentimentos de culpa, desenvolvimento de esperança e paz de espírito por meio do voluntariado (ex. “O voluntariado alivia minha culpa a respeito do meu impacto ambiental”);

v) normas sociais (três itens - $\alpha=0,82$): corresponde a ação de doação em resposta às pressões de outras pessoas (ex. “Fui incentivado por pessoas próximas”);

vi) interesse social (quatro itens - $\alpha=0,86$): representa os benefícios e satisfações sociais de se voluntariar, por exemplo encontrar outras pessoas (ex. “Posso fazer mais amigos”);

vii) satisfação intrínseca (três itens - $\alpha=0,59$): identifica satisfação pessoal e recompensas intangíveis que se pode aproveitar por meio da ajuda ao próximo (ex. “Eu considereei as atividades voluntárias agradáveis”);

viii) eficácia (três itens - $\alpha=0,63$): enfatiza o desejo ou necessidade de ser útil e necessário pela organização (ex. “Eu senti que a instituição precisava de mim”);

ix) independência (dois itens - $\alpha=0,64$): desejo expresso pela livre escolha da atividade, pela quantidade, flexibilidade e liberdade de trabalhar no próprio ritmo (ex. “Posso ter liberdade para desenvolver minhas atividades”).

b) Satisfação com a experiência voluntária: composta de 12 itens também foi adaptada de Hunter (2010) e mediu, com uma escala de satisfação do tipo Likert de cinco pontos (variando de muito insatisfeito até extremamente satisfeito), as experiências vivenciadas pelo voluntário. Os itens foram divididos em quatro

fatores descritos abaixo com a quantidade de itens e carga fatorial da escala original e descrição:

- i) Benefícios pessoais (quatro itens - $\alpha=0,64$): refere-se aos ganhos pessoais decorrentes da atuação (ex. “A contribuição do voluntariado para meus objetivos de carreira”).
 - ii) contribuição pessoal (três itens - $\alpha=0,64$): considera satisfatório saber que contribui para a organização (ex. “O modo como ajudo a instituição.”);
 - iii) impacto ambiental (três itens - $\alpha=0,64$): refere-se à compreensão de que a prestação de serviços voluntários tem impacto positivo sobre o meio ambiente (ex. “O impacto do meu trabalho sobre o meio ambiente”);
 - iv) satisfação intrínseca (três itens - $\alpha=0,64$): refere-se aos benefícios pessoais percebidos com o voluntariado (ex. “O quanto minhas atividades voluntárias são agradáveis”).
- c) Satisfação geral – composta por apenas um item: “De modo geral, estou satisfeito(a) com minha experiência como voluntário(a)”, foi avaliado com uma escala de concordância de 5 pontos (variando de discordo totalmente até concordo totalmente)
- d) Satisfação com a instituição - esta escala, composta por 16 itens, é descrita a seguir quanto à quantidade de itens, carga fatorial da escala original e descrição:
- i) satisfação com a organização (13 itens, 11 da escala original ($\alpha=0,64$) mais dois): indica o quanto a relação com a organização e com a equipe de trabalho é satisfatória (ex. “A disponibilidade de conseguir ajuda quando eu precisei”). Os itens acrescentados foram: “O treinamento que recebi” e “A supervisão do meu trabalho”;

- ii) liberdade individual (três itens - $\alpha=0,64$): refere-se à liberdade de trabalhar no próprio ritmo e como conduzir suas atividades (ex. “A liberdade para decidir como realizar meu trabalho voluntário”);
- e) Avaliação da experiência voluntária (Dávila, 2002): a escala avaliou, com uma escala de tipo Likert de cinco pontos (variando de nada até muitíssimo), nove características afetivas da experiência voluntária. Por exemplo: satisfatória, emocionante, desafiante, entediante, etc.
- f) Relacionamento entre voluntários (Dávila, 2002): foram avaliadas quatro características de relacionamento entre voluntários, com uma escala de concordância do tipo Likert (cinco pontos, como as anteriores). Exemplo: “trabalhamos como equipe”; “Tentamos solucionar problemas juntos”.
- g) Relacionamento entre voluntários e profissionais (Dávila, 2002) (cinco itens): do mesmo modo que a escala anterior, avaliaram-se características da interação entre voluntários e profissionais. Exemplos: “Os profissionais consideram os voluntários como parte da equipe”; “Os profissionais consideram os voluntários como um problema”.
- h) Integração com a instituição: esta dimensão foi avaliada por três perguntas. Foi questionado: 1) qual a importância de assistir às reuniões da organização e os voluntários responderam utilizando uma escala de importância do tipo Likert, com cinco pontos, variando entre Nenhuma importância até Muitíssimo importante. As perguntas qual o interesse em conseguir voluntários para a instituição (2) e qual o interesse em participar de outras atividades na instituição (3) foram avaliadas por uma escala de importância com cinco pontos, variando entre Nenhum interesse até Muitíssimo interesse.

- i) Concordância com os princípios da instituição (Dávila, 2002): Os itens, por sua vez, avaliaram o grau de concordância do voluntário com aspectos filosóficos da instituição: filosofia, objetivos e finalidades da instituição. Foi avaliado com uma escala de concordância com cinco pontos.
- j) A probabilidade de continuar sendo voluntário (Dávila, 2002) foi avaliada pela probabilidade indicada (de zero (nenhuma) a 10 (total- 100%)) de continuidade pelos próximos seis meses, próximo ano e próximos dois anos. Além desta, também foi avaliada, por uma escala de concordância de cinco pontos: Espero continuar fazendo meu trabalho voluntário.
- k) Preocupação ambiental (Shultz, 2001): esta escala compôs-se de 16 itens divididos em três fatores sobre preocupações ambientais de ordem biosférica (quatro itens - $\alpha=0,86$), egoística (quatro itens - $\alpha=0,71$) e altruísta (quatro itens - $\alpha=0,64$). Medido por uma escala de sete pontos (de um a sete), ancorada nas extremidades: nenhuma importância / máxima importância.
- l) Benefícios da atividade voluntária – esta escala foi construída a partir dos benefícios do voluntariado apontados na literatura. Foi composta por 17 itens, divididos por critérios de similaridade semântica em cinco grupos: 1) Consciência ambiental; 2) Bem-estar pessoal; 3) Incremento na carreira; 4) Engajamento político; 5) Relacionamento social. Os itens foram avaliados utilizando-se uma escala de concordância, do tipo Likert, com cinco pontos, nos moldes anteriores. Os grupos podem ser assim descritos:
 - i) Consciência ambiental (três itens): avaliou o quanto houve aprimoramento no conhecimento e conscientização sobre questões ambientais e em comportamento de economia de recursos naturais. Exemplo: “Estou mais consciente sobre os problemas ambientais”.

ii) Bem estar pessoal (seis itens): avaliou benefícios físicos e psicológicos. Por exemplo: “Afastei-me de atividades que eram negativas para mim” e “Sinto-me melhor comigo mesmo(a)”.

iii) Incremento profissional (dois itens): avaliou se houve incremento de habilidades e na carreira profissional. Exemplo: Desenvolvi novas habilidades.

iv) Engajamento político (três itens): avaliou se o voluntário passou a se envolver mais com o projeto da instituição, e engajar-se politicamente. Exemplo: “Tornei-me mais engajado politicamente”.

v) Relacionamento social (três itens): avaliou se o voluntário ampliou sua rede social, conquistou respeito e se sente orgulho em dizer fazer parte de um grupo voluntário.

Também foram levantadas informações sobre: experiência como voluntários em outras instituições, tempo total de dedicação ao voluntariado, tempo específico como voluntário ambiental, quantos dias e horas (em média) por mês atuam como voluntários, se pratica voluntariado em outras instituições e em qual área. Além destes, questionou-se os dados demográficos, sexo, idade, estado civil, escolaridade, quantidade de filhos, quantidade de irmãos, se acredita em uma força superior e relação a religião, formação superior, situação de trabalho atual, nome da instituição e interesse em acompanhar os resultados da pesquisa.

4.2.3 Procedimentos

Nesta etapa participaram voluntários indicados ou convidados diretamente por representantes das instituições do CNEA, representando as Organizações não governamentais e do ICMBio, as governamentais. Para aumentar o número de voluntários, o *link* de acesso ao questionário também foi disponibilizado em cinco grupos de discussão

relacionados ao voluntariado ambiental, via *facebook*. Os dez participantes deste último, contudo, não foram incluídos nas análises dadas suas características heterogêneas e por não ter sido possível identificar sua vinculação ao CNEA e nem ao ICMBio.

Uma vez acessado, o *link* deu acesso ao questionário desenvolvido na plataforma *LimeSurvey*. Nele foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice 4) e em seguida, os instrumentos para coleta de dados, descritos anteriormente.

As respostas foram registradas no banco de dados do próprio sistema e exportadas em duas versões, uma em Excell (Microsoft) e outra para o SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences* – versão 18) e foram analisadas por estatísticas descritivas e inferenciais, comparando-se os dois grupos.

Foram excluídos os participantes com mais de 70% das informações incompletas e que aparentemente não compreenderam a tarefa solicitada, marcando, predominantemente, um único número em mais de uma escala.

4.3 Resultados

Responderam ao questionário 82 voluntários, contudo, efetuando-se as exclusões dos dez participantes que não especificaram sua instituição ou que não pertenciam ao grupos estudados, a eliminação das respostas incompletos ou com problemas de repetição, a amostra foi reduzida para 56 (CNEA =34, ICMBio=22). A seguir serão apresentadas as análises descritivas e comparativas entre grupos e subgrupos.

Esta seção apresenta a distribuição da frequência e a média de cada item, por escala e classificação, uma vez que, dado o número de participantes, não foi possível reduzir os itens em uma única dimensão ou variável, por Análise Fatorial. Descreve-se então somente as respostas, compreendendo-as limitadas à presente amostra e interpretadas neste âmbito, fazendo algumas extrapolações hipotéticas entre variáveis que poderão ser exploradas em futuros estudos.

4.3.1 Nível individual - Antecedentes

4.3.1.1 Variáveis demográficas

Observando-se os dados demográficos, há um equilíbrio no número de homens e mulheres entre os participantes de cada grupo, havendo maior diferença entre os vinculados ao CNEA, que também apresentou voluntários mais velhos, com maior número de voluntários com mais de 30 anos (Figura 7). A maioria dos voluntários é solteiro(a), está cursando ou já concluiu o ensino superior tem carga horária integral de trabalho ou é formada por estudantes. O número de não-respostas do grupo do ICMBio, dificultou uma descrição mais apurada da ocupação (Tabela 26).

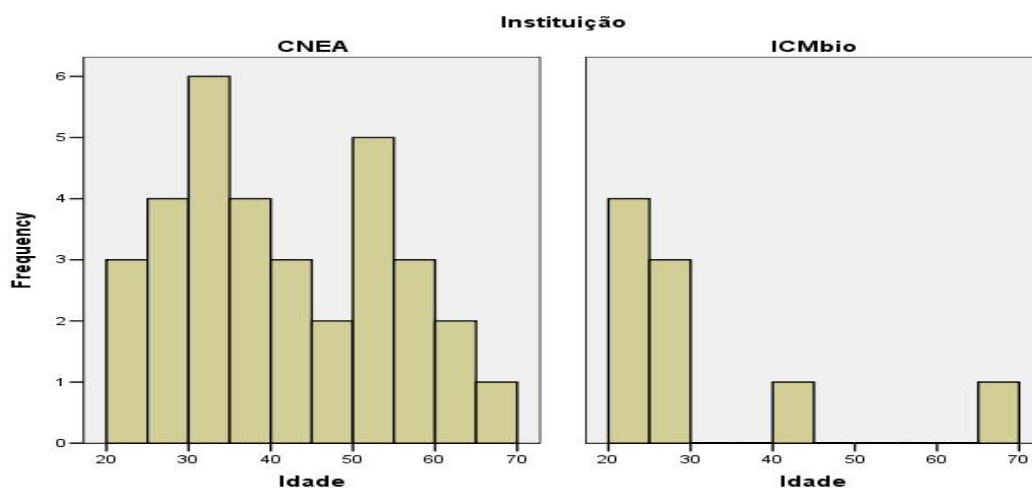


Figura 7 – Histograma de distribuição etária para os grupos do CNEA e do ICMBio.

Tabela 26

Dados demográficos dos voluntários participantes: sexo, estado civil, situação ocupacional e escolaridade.

	Instituição		
	CNEA	ICMBio	Total
Sexo			
Masculino	22	9	31
Feminino	12	12	24
Não informado	0	1	1
Estado civil			
Solteiro(a)	16	13	29
União estável	8	3	11
Casado(a)	8	4	12
Separado(a)/ Divorciado(a)	1	2	3
Viúvo(a)	1	0	1
Situação ocupacional atual			
Desempregado	5	0	6
Jornada Parcial	5	1	8
Jornada Integral	14	1	17
Aposentado	3	0	3
Estudante	5	6	14
Não informado	2	14	18
Escolaridade			
Ensino fundamental completo	1	0	1
Ensino médio completo	4	3	7
Ensino superior incompleto	5	14	19
Ensino superior completo	13	4	17
Pós-graduação (especialização)	10	1	11
Mestrado (completo ou incompleto)	1	0	1
Total	34	22	56

Ainda quanto à escolaridade (Tabela 26), observou-se maiores níveis acadêmicos entre os voluntários do CNEA, sendo composto em sua maioria por voluntários com no mínimo, curso superior completo. No ICMBio, observou-se um perfil inverso, com menor escolaridade, sendo composto, predominantemente, por pessoas com superior incompleto. Analisando-se as áreas de formação, dos voluntários, a maior parte é da área das Ciências Biológicas (Tabela 27).

Tabela 27

Cursos superiores incompletos e completos por grupos de voluntários

	Instituição		
	CNEA	ICMBio	Total
Superior incompleto			
Não especificado	-	3	3
Ciências biológicas	1	7	8
Engenharia de agronegócios	-	2	2
Engenharia Florestal	-	1	1
Engenharia mecatrônica	1	-	1
Gestão pública	1	-	1
Gestão ambiental	1	-	1
Pedagogia	1	-	1
Turismo	-	1	1
Total	5	14	19
Superior completo			
Não especificado	3	-	3
Ciências biológicas	2	-	2
Contabilidade e secretariado executivo	-	1	1
Direito	1	2	3
Engenharia Florestal	1	-	1
Gastronomia	1	-	1
Gestão ambiental	2	1	3
Medicina veterinária	1	-	1
Pedagogia	1	-	1
Química industrial	1	-	1
Total	13	4	17

A maior parte dos voluntários acredita em uma força superior e tem alguma religião, podendo ser praticante ou não (Tabela 28).

Tabela 28

Dados demográficos dos voluntários participantes: crença em uma força superior, religião.

	Instituição		
	CNEA	ICMBio	Total
Acredita em alguma força superior			
Sim	27	19	46
Não	4	3	7
Não informado	3	-	3
Religião			
Tem religião e é praticante	15	5	20
Tem religião e não é praticante	10	10	20
Não tem religião	9	6	15
Não informado	-	1	1
Total	34	22	56

A maior parte dos voluntários não tem filhos ou tem apenas um, mas boa parte tem de um a três irmãos. Famílias mais numerosas foram encontradas entre algum dos participantes do CNEA, quanto ao número de filhos e de irmãos (Tabela 29).

Tabela 29

Número de filhos e irmãos por grupos de voluntários.

	Instituição		
	CNEA	ICMBio	Total
Número de filhos			
Nenhum	5	3	8
1	6	1	7
2	3	0	3
3	4	0	4
4	2	0	2
Não informado	14	18	32
Número de irmãos			
Nenhum	2	1	3
1	12	4	16
2	6	1	7
3	6	2	8
4	2	0	2
7	1	0	1
9	1	0	1
10	0	1	1
Não informado	4	13	17
Total	34	22	56

4.3.1.2 Tempo de voluntariado e experiência anterior

Observou-se (Tabela 30) pequena variação no número de voluntários que já atuaram em outras instituições, sendo que 32 tiveram experiências anteriores e 34 não. Maior diferença foi observada entre os participantes do ICMBio, que, em sua maioria, não foi voluntário em outras instituições anteriormente. Contudo, excluindo as não-respostas, grande maioria dos participantes (tempo de voluntariado geral - N=57) já atuou como voluntário em alguma outra situação, ainda que não institucional.

Tabela 30

Frequência e percentual de experiência anterior em voluntariado.

	CNEA	ICMBio	Frequência Total	%
Foi voluntário(a) em outras instituições				
Sim	17	7	24	43
Não	17	15	32	57
Total	34	22	56	100
Tempo de experiência como voluntariado (geral)				
Até 33 meses	9	10	19	34
De 34 a 66 meses	6	4	10	18
De 67 a 100 meses	1	2	3	5
De 101 a 133	8	1	9	16
De 167 a 200 meses	4	1	5	9
Acima de 201 meses	3	1	4	7
Não responderam	3	3	6	11
Total	34	22	56	100
Média (meses) e desvio padrão			85,8	94,5
Tempo de voluntariado ambiental (específico)				
Até 33 meses	13	12	25	45
De 34 a 66 meses	9	4	13	23
De 67 a 100 meses	2	1	3	5
De 101 a 133	4	1	5	9
De 167 a 200 meses	1	0	1	2
Acima de 201 meses	3	0	3	5
Não responderam	2	4	6	11
Total			56	100
Média (meses) e desvio padrão			53,46	65,81

Quanto ao tempo de experiência de voluntariado, observa-se que a maioria (N=52) tem até 66 meses, embora existam casos com mais de 167 meses (mais que 13 anos), nos

dois grupos. Especificamente na área ambiental, a maioria também se reuniu em torno de 66 meses, sendo que, aparentemente, mais pessoas registraram iniciar sua atuação voluntária na área ambiental e não em outras (geral) (Tabela 30).

O tempo de dedicação em horas predominante foi de até nove horas semanais e a dedicação mensal mais frequente foi de até quatro dias. Destacam-se também os voluntários sazonais que relataram atuar durante as férias escolares, do trabalho e feriados, e os voluntários que atuam mais de 30 horas por semana (N=9), ou mais de 20 dias por mês (N=8), o que demonstra grande variedade nos níveis de dedicação (Tabela 31). Um número considerável de voluntários não respondeu estas questões.

Tabela 31

Frequência e percentual de dedicação ao voluntariado.

	CNEA	ICMBio	Frequência	%
Horas dedicadas por semana				
Até 9 horas	16	5	21	38
De 10 a 19 horas	6	3	9	16
De 20 a 29 horas	3	1	4	7
Mais de 30 horas	3	1	4	7
Sazonal	3	3	6	11
Não respondeu	3	9	12	21
Total	34	22	56	100
Média e desvio padrão			10,53	8,84
Dias dedicados por mês				
De 1 a quatro dias	13	5	18	32
De 5 a 9 dias	2	2	4	7
De 10 a 14 dias	2	2	4	7
De 15 a 20 dias	4	0	4	7
Mais de 20 dias	3	0	3	5
Sazonal	4	1	5	9
Não respondeu	3	12	15	27
Total	34	22	56	100
Média e desvio padrão			8,81	8,85

Tabela 32

Frequência e percentual de práticas voluntárias em outras áreas.

	CNEA	ICMBio	Frequência	%
Práticas voluntárias atuais em outras áreas				
Sim	14	5	19	34
Não	20	14	34	61
Não respondeu	-	3	3	5
Total	34	22	56	100

A maior parte dos voluntários atua exclusivamente em uma instituição (61%) (Tabela 32), e entre aqueles que atuam em outras instituições, a área mais frequente a de meio ambiente (N=5) (Tabela 33).

Tabela 33

Frequência e percentual das outras áreas de dedicação voluntária, além da atual.

	CNEA	ICMBio	Frequência
Meio ambiente e proteção animal	1	0	1
Artesanato	1	0	1
Assistência social e Saúde	2	0	2
Científica	0	1	1
Educação	1	1	2
Educação e saúde	1	0	1
Educação, terceira idade e religião	0	1	1
Meio ambiente	4	1	5
Proteção animal	1	0	1
Religião	1	0	1
Saúde	1	1	2
Não respondeu	1	0	1
Total	14	5	24

Para facilitar a compreensão dos dados e a posterior discussão, para as medidas a seguir (motivação, satisfação, relacionamentos, benefícios do voluntariado e preocupação ambiental) serão apresentadas as médias e desvios padrão por grupo e a distribuição das respostas, média e desvio de todos os participantes. Não foram encontradas diferenças significativas entre boa parte das medidas por instituição, o que dificultou uma análise

comparativa confiável, uma vez que as diferenças podem ser unicamente devidas ao acaso. Contudo, mantendo essa ressalva, as diferenças serão comentadas como ilustração e indicação para futuros estudos com amostras maiores.

4.3.1.3 Motivação

As razões elencadas para levar uma pessoa ao trabalho voluntário tiveram médias altas, de maneira geral, e concentraram boa parte das respostas nas alternativas “concordo” (22%) e “concordo totalmente” (49%). Considerando a quantidade de itens, os resultados foram separados em diferentes tabelas, apresentando-se, inicialmente os itens, a distribuição percentual de respostas, a média e o desvio padrão da classificação e, em seguida, as médias de cada um dos grupos de instituições.

Na classificação crescimento, as respostas se concentraram predominantemente em “concordo” (21%) e “concordo totalmente” (70%) e indicam a grande importância destes elementos como motivadores para a atuação voluntária (Tabela 34), o que também se confirma ao se constatar a semelhança entre as médias dos três grupos e seu baixo desvio padrão (Tabela 35).

Tabela 34

Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão nos fatores Carreira e Crescimento.

Classificação/Itens	Concordância*					N.	Média	DP
	1	2	3	4	5			
Carreira								
1 O voluntariado me ajuda a trabalhar onde gosto.	4	2	2	14	33	55	4,27	1,18
2 É positivo para meu currículo.	8	2	4	12	29	55	3,95	1,45
3 Posso explorar diferentes opções de carreira.	5	3	10	14	23	55	3,85	1,28
4 Os novos contatos contribuem para minha carreira.	6	3	10	11	25	55	3,84	1,35
5 O voluntariado pode me ajudar a ter sucesso na minha profissão.	4	4	12	11	25	56	3,88	1,27
% de respostas, média e Desvio padrão	10	5	14	22	49		3,96	1,31

Tabela 34 - Continuação

Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão nos fatores Carreira e Crescimento.

Classificação/Itens	Concordância*					N.	Média	DP
	1	2	3	4	5			
Crescimento								
6 É um modo de aprender com a prática.	3	0	2	9	42	56	4,55	0,98
7 O voluntariado me faz refletir sobre assuntos importantes para mim.	2	1	3	12	37	55	4,47	0,96
8 O voluntariado me permite crescer como pessoa.	1	0	2	8	44	55	4,71	0,71
9 O voluntariado me proporciona uma nova perspectiva sobre as coisas.	1	1	4	13	36	55	4,49	0,86
10 Posso explorar os meus pontos fortes e qualidades.	1	1	3	17	33	55	4,5	0,83
% de respostas, média e Desvio padrão	3	1	5	21	70		4,53	0,87

Concordância*: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Não concordo e nem concordo; 4 – Concordo parcialmente; 5 – Concordo totalmente.

Os itens com maiores discordâncias (discordo totalmente e discordo) e dúvidas (não concordo e nem concordo) foram os de número 3, 4 e 5, indicando que não era esperado que a prática do voluntário contribuisse para conhecer outras opções de carreira e ter sucesso na profissão, embora ajudasse a trabalhar onde se gosta e fosse positivo para o currículo (Tabela 34). Não foi encontrada diferença significativa entre os grupos, contudo, descritivamente, as instituições do ICMBio enfatizaram mais as questões de carreira, o que pode estar associado ao fato de seus voluntários serem, em maior número, formado por pessoas com escolaridade superior incompleta, e possivelmente exercerem a atividade voluntária como parte de sua formação, quando comparado com as instituições do CNEA (Tabela 35).

Tabela 35

Média, número de respondentes e desvio-padrão (DP) para as classificações de Carreira e Crescimento, por grupo de instituições.

	CNEA			ICMBio		
	Média	N	DP	Média	N	DP
Carreira*	3,83	34	1,06	4,19	22	1,10
Crescimento**	4,58	34	0,62	4,48	22	0,74

* U de Mann-Whitney = 266,5 z=-1,82, p=0,069

** U de Mann-Whitney = 348,0 z=-0,46, p=0,647

A classificação Norma social recebeu o maior número de avaliações que discordam sobre a influência do círculo social para o ingresso no voluntariado, sendo a variável que mais destoou das outras e apresentou menor média geral (Tabela 36), e também entre as instituições vinculadas ao CNEA, o que novamente diferenciou-se do ICMBio, que teve média um pouco maior (Tabela 37), embora de modo não significativo, pois por serem estudantes o grupo de voluntários podem ser colegas de faculdade, o que levaria a uma maior influência do grupo social. No entanto, comparando-se Norma Social com os itens de Interesse social, percebe-se que, embora os amigos ou pessoas próximas não tenham sido fatores motivadores para boa parte da amostra, fazer amizades e conhecer novas pessoas na própria atividade é um elemento importante para os voluntários.

Independência foi a classificação que, embora tenha maior concentração de respostas de concordância com os itens, foi marcada por dúvidas ou indiferença (Não concordo e nem discordo). Isso pode ser devido ao fato do voluntário avaliar sua situação de trabalho atual, ao invés de avaliar as razões e a importância dos elementos de liberdade para que se vinculasse aos serviços voluntários, até mesmo por que ele não teria como saber, previamente, o quanto de autonomia que disporia. Isso também observado na medida de Satisfação com a organização, na classificação de Liberdade individual, com itens praticamente idênticos, que será apresentado adiante (Tabela 43).

Eficácia e Interesse social mantiveram a maior parte das respostas de concordância (94% e 76% respectivamente), o que indica que o senso de contribuição pessoal é um fator importante para os voluntários (Tabela 36).

Tabela 36

Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão nos fatores Eficácia, Independência, Interesse social e Norma social.

Classificação/Itens	Concordância					N.	Média	DP
	1	2	3	4	5			
Eficácia								
11 Percebo que a instituição precisa de mim.	1	1	5	22	25	54	4,28	0,86
12 Acredito ter conhecimentos e habilidades úteis para a instituição.	1	0	1	20	33	55	4,53	0,72
13 Acredito que posso contribuir de algum modo para o meio ambiente.	1	0	0	9	45	55	4,76	0,64
% de respostas, média e Desvio padrão	2	1	4	31	63		4,52	0,74
Independência								
14 Posso trabalhar no meu próprio ritmo.	6	3	8	19	18	54	3,74	1,29
15 Posso ter liberdade para desenvolver minhas atividades.	2	4	9	21	19	55	3,93	1,07
% de respostas, média e Desvio padrão	7	6	16	37	34		3,84	1,18
Interesse social								
16 Tenho amigos voluntários nesta instituição.	11	4	5	8	26	54	3,63	1,62
17 Admiro os relacionamentos sociais do voluntariado.	2	0	6	20	27	55	4,27	0,93
18 Posso fazer mais amigos.	3	3	5	19	25	55	4,09	1,13
19 Posso conhecer novas pessoas.	3	2	6	9	34	54	4,28	1,16
% de respostas, média e Desvio padrão	10	4	10	29	48		4,07	1,21
Norma social								
20 Fui incentivado por pessoas próximas.	13	5	5	13	17	53	3,30	1,60
21 Meus amigos são voluntários.	16	4	12	14	7	53	2,85	1,45
22 As pessoas próximas de mim consideram o voluntariado importante.	11	1	11	21	10	54	3,33	1,37
% de respostas, média e Desvio padrão	25	6	18	30	21		3,16	1,47

Concordância*: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Não concordo e nem discordo; 4 – Concordo parcialmente; 5 – Concordo totalmente.

Observando-se as médias, ainda que suas diferenças não tenham sido significativas, percebe-se que foram maiores entre as instituições do CNEA (Tabela 37), o que faz sentido pelo fato destas reunirem voluntários mais velhos, com maior experiência, especialização e acadêmica e dedicação em dias por mês e horas por semana. A mesma análise poderia ser feita considerando serem de natureza não-governamental, na hipótese de que precisariam mais da contribuição de voluntários.

Tabela 37

Média, numero de respondentes e desvio-padrão (DP) para as classificações de Eficácia e Independência, Interesse social e Norma social por grupo de instituições.

	CNEA			ICMBio		
	Média	N	DP	Média	N	DP
Eficácia*	4,63	33	0,41	4,37	22	0,71
Independência ▲	3,68	33	1,21	4,05	22	0,94
Interesse social †	4,04	33	0,91	4,14	22	0,96
Norma social ★	2,99	33	1,19	3,39	22	0,92

* U de Mann-Whitney = 288,0 z=-1,33, p=0,182

▲ U de Mann-Whitney = 312,0 z=-0,894, p=0,372

† U de Mann-Whitney = 330,0 z=-0,57, p=0,572

★ U de Mann-Whitney = 297,0 z=-1,141, p=0,254

O fator Proteção (Tabela 38) teve dois itens que parecem ser contrários às motivações do voluntário ambiental, um relativo ao alívio da culpa (24) e outro a promoção de consciência tranquila (27) em contraposição aos itens de retribuição (25), responsabilidade quanto à natureza (28) e de esperança quanto ao futuro do ambiente (26). Isso pode indicar que, embora existam pessoas que concordam com as afirmativas, a classificação poderia ser subdividida, uma relativa à proteção do ego, que foi mal avaliada, e outra de reciprocidade frente ao ambiente e, além disso, pode indicar um engajamento mais motivado pela preocupação com a natureza que consigo próprio. Feita essa ressalva, optou-se por separar estes itens nas médias e nas medidas subsequentes, sendo então nomeado de Reciprocidade ambiental e, o outro, Proteção do ego. Nas médias, os resultados ficaram bem próximos entre instituições, sem diferenças significativas (Tabela 39).

Tabela 38

Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão nos fatores Proteção, Satisfação Intrínseca e valor ambiental

Fator/Itens	Concordância					N.	Média	DP	
	1	2	3	4	5				
Proteção (subdividida em)									
Proteção do Ego									
24	O voluntariado alivia minha culpa a respeito do meu impacto ambiental.	19	7	5	17	7	55	2,75	1,52
27	O voluntariado me deixa com a consciência tranquila.	16	3	9	14	13	55	3,09	1,57
	% de respostas, média e Desvio padrão	32	9	13	28	18		2,92	1,55
Reciprocidade Ambiental									
25	Posso retribuir à natureza o que ela tem me oferecido.	3	1	3	10	38	55	4,44	1,07
26	Posso ter esperança a respeito do futuro do meio ambiente.	1	3	2	14	35	55	4,44	0,94
28	Sinto-me responsável pelo meio ambiente.	2	0	0	11	41	54	4,65	0,83
	% de respostas, média e Desvio padrão	4	2	3	21	70		4,51	0,95
Satisfação intrínseca									
29	Considero importante ajudar outras pessoas.	1	0	2	16	36	55	4,56	0,74
30	As atividades voluntárias são prazerosas.	1	0	1	16	37	55	4,60	0,71
31	O trabalho voluntário me dá satisfação.	1	0	1	6	47	55	4,78	0,66
	% de respostas, média e Desvio padrão	2	0	2	23	73		4,65	0,70
Valor ambiental									
32	Quero ajudar esta instituição ambiental.	1	0	1	9	44	55	4,73	0,68
33	Preocupo-me com o meio ambiente.	2	0	0	4	49	55	4,78	0,79
34	Defendo um ideal importante para mim.	0	0	1	12	42	55	4,75	0,48
35	Preocupo-me com as futuras gerações.	1	0	2	8	44	55	4,71	0,71
36	Posso aprender mais sobre a causa ambiental para a qual eu sou voluntário.	1	0	0	6	48	55	4,82	0,61
37	Sinto compaixão pelos seres vivos que estão em perigo.	1	3	5	9	37	55	4,42	0,99
	% de respostas, média e Desvio padrão	2	1	3	15	80		4,70	0,71

Concordância*: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Não concordo e nem discordo; 4 – Concordo parcialmente; 5 – Concordo totalmente.

Como se observa, as classificações de Satisfação intrínseca e de Valor ambiental tiveram maior parte das respostas de concordância (Tabela 38), o que reflete em suas altas médias (Tabela 39).

Tabela 39

Média, número de respondentes e desvio-padrão (DP) para as classificações de Proteção do ego, reciprocidade ambiental, Satisfação intrínseca e Valor ambiental por grupo de voluntários.

	CNEA			ICMBio		
	Média	N	DP	Média	N	DP
Proteção do Ego*	2,9	33	1,32	2,93	22	0,91
Reciprocidade ambiental ▲	4,6	33	0,54	4,3	22	0,91
Satisfação intrínseca †	4,70	33	0,30	4,58	22	0,89
Valor ambiental ★	4,79	33	0,30	4,56	22	0,76

* U de Mann-Whitney = 359,5 z=-0,07, p=0,945; ▲ U de Mann-Whitney = 295,0 z=-1,233, p=0,218;

† U de Mann-Whitney = 330,0 z=-0,57, p=0,572; ★ U de Mann-Whitney = 291,0 z=-1,31, p=0,191

Quanto às motivações do voluntário ambiental, observou-se que, excetuando-se a classificação Norma social e Proteção do ego, que alcançaram, respectivamente, 46%, e 51%, em todas as outras, os participantes concentraram mais de 70% das suas respostas nas alternativas “concordo parcialmente” e “concordo totalmente”, sendo que as com maior concentração foram, em ordem decrescente: Satisfação intrínseca (96%), Valor ambiental (95%), Eficácia (94%), crescimento (91%) e Reciprocidade ambiental (91%).

Por outro lado, as classificações com maiores discordâncias (Norma Social e Proteção do ego), com médias entre 3,16 e 2,92, respectivamente, indicando discordância entre voluntários quanto à influência do grupo social prévio para a adesão ao grupo e que elementos pessoais, como alívio da culpa ou a busca por uma consciência tranquila, não caracterizaram as motivações para entrada no voluntariado, para o grupo que participou desta pesquisa.

Um grupo intermediário, formado pelas classificações Interesse social, Carreira e independência, embora tenham médias relativamente altas (3,96 e 3,84), apresentam itens voltados às expectativas quanto à experiência e consequências do voluntariado ambiental e reportaram maior dúvida entre os participantes.

4.3.2 Nível Individual: experiência

4.3.2.1 Satisfação pessoal e organizacional

Quanto à satisfação pessoal (Tabela 40), observou-se concentração de mais de 69% das respostas em satisfeito e totalmente satisfeito para os fatores de Benefícios, Contribuição pessoal e Satisfação intrínseca, que chegou a 90%.

Tabela 40

Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão nos fatores de Satisfação pessoal.

Fator/Itens	Satisfação*					N.	Média	DP
	1	2	3	4	5			
Benefício pessoal								
5 A satisfação das pessoas próximas a mim.	0	8	19	24	4	55	3,44	0,83
6 Os relacionamentos sociais do voluntariado.	1	5	6	27	16	55	3,95	0,97
8 A contribuição do voluntariado para meus objetivos de carreira.	2	1	20	18	14	55	3,75	0,99
9 Meu crescimento pessoal como voluntário.	0	2	4	24	25	55	4,31	0,77
% de respostas, média e Desvio padrão	1	7	22	42	27		3,86	0,89
Contribuição pessoal								
1 O modo como ajudo a instituição.	0	7	9	24	15	55	3,85	0,97
2 O quanto a organização precisa de mim.	1	1	15	28	8	53	3,77	0,80
12 Minha contribuição para o meio ambiente.	0	4	3	29	19	55	4,15	0,83
% de respostas, média e Desvio padrão	1	7	17	50	26		3,92	0,87
Impacto ambiental								
2 O impacto do meu trabalho sobre o meio ambiente.	0	4	11	27	11	53	3,85	0,84
3 Meus próprios impactos ambientais.	1	10	21	14	9	55	3,36	1,02
4 Meus sentimentos quanto ao futuro.	6	13	11	18	7	55	3,13	1,23
% de respostas, média e Desvio padrão	4	17	26	36	17		3,45	1,03
Satisfação intrínseca								
7 O quanto minhas atividades voluntárias são agradáveis.	0	1	4	31	19	55	4,24	0,67
10 Oportunidade de aprender coisas novas.	0	1	3	26	26	56	4,38	0,68
11 O quanto minhas atividades voluntárias são recompensadoras.	1	1	5	25	22	54	4,22	0,84
% de respostas, média e Desvio padrão	1	2	7	50	41		4,28	0,73

Satisfação: 1 – Muito insatisfeito; 2 – Pouco insatisfeito; 3 – Nem satisfeito, nem insatisfeito; 4 – Muito satisfeito; 5 – Extremamente satisfeito

Contudo, observa-se na mesma Tabela, que alguns itens tiveram maior dúvida ou insatisfação, tais como “a satisfação de pessoas próximas de mim” (Item 5), que pode se

relacionar com a medida de Norma social (Motivação) destacada anteriormente, e “a contribuição do voluntariado para meus objetivos de carreira” (Item 8), que, da mesma forma, pode se relacionar às medidas com maior dúvida e discordância na classificação Carreira (explorar diferentes opções de carreira (item 4), e ajudar a ter sucesso profissional (item 5)).

Para o fator Impacto ambiental, item com menor média (Meus sentimentos quanto ao futuro – Item 4), indicando a insatisfação ou dúvida de grande parte dos voluntários. Este resultado pode ter relação com a medida anteriormente chamada de “Proteção do ego” (Consciência tranquila e alívio da culpa – Escala de motivação), que também teve grande discordância, indicando que, provavelmente, o voluntariado ambiental tenha um efeito conscientizador ao colocar o participante em contato direto com a problemática, eliminando expectativas infundadas e chamando atenção à necessidade de mudanças.

Também é interessante relacionar as medidas de Eficácia (Motivação) e Contribuição pessoal (Satisfação Individual). Observou-se que a expectativa de contribuir para a organização foi uma razão importante para a entrada no voluntariado, contudo, embora as médias sejam altas, houve maior frequência de dúvidas e insatisfação quanto ao modo como o voluntário ajuda à instituição e o quanto esta precisa dele. Isso pode indicar que as expectativas iniciais do voluntário não estejam sendo atendidas, ou uma relativização da própria importância individual diante da instituição ou UC.

Embora, como destacado, as diferenças entre as médias não tenham sido significativas, observaram-se médias levemente superiores entre os voluntários do ICMBio (Tabela 41).

Tabela 41

Média, número de respondentes e desvio-padrão (DP) para as classificações de Benefícios, Contribuição pessoal, Impacto social, Satisfação intrínseca, Satisfação por indicadores.

	CNEA			ICMBio		
	Média	N	DP	Média	N	DP
Benefícios*	3,61	33	0,69	3,86	22	0,74
Contribuição pessoal ▲	4,05	33	0,71	4,18	22	0,52
Impacto ambiental †	3,31	33	0,89	3,62	22	0,58
Satisfação intrínseca ★	4,19	34	0,58	4,41	22	0,54
Satisf. por indicadores ★	4,12	34	0,67	4,44	22	0,42
Satisf. Geral ★	4,53	34	0,79	4,73	33	0,55

* U de Mann-Whitney = 278,5 z=-1,472, p=0,141; ▲ U de Mann-Whitney = 335,5 z=-0,653, p=0,514;

† U de Mann-Whitney = 268,5 z=-0,653, p=0,101; ★ U de Mann-Whitney = 291,0 z=-1,429, p=0,153;

★ U de Mann-Whitney = 275,0 z=-1,668, p=0,095; ★ U de Mann-Whitney = 327,0 z=-0,98, p=0,327

Quanto à satisfação organizacional (Tabela 42), também constatou-se maior concentração nas respostas de satisfeito e muito satisfeito (mais que 69%).

Diferenciaram-se, levemente, aqueles itens relativos à liberdade individual (itens 13 e 14), que apresentaram maior frequência de dúvidas ou indiferença. Como escrito anteriormente, os itens foram praticamente idênticos aos de Independência, na medida de Motivação, que teve médias menores (maior discordância), indicando que embora a independência não tenha sido buscada por alguns como razão para voluntariar-se, os voluntários encontram-se satisfeitos com a liberdade de que dispõem. Outros itens com alta frequência de dúvidas ou indiferença, na classificação de Satisfação com a organização, são aqueles relativos ao acompanhamento e supervisão do trabalho, em que existe maior aproximação entre a organização e o voluntário, como os itens de rede de apoio (item 7), treinamento (item 16) e supervisão (itens 2 e 17) (Tabela 42). Os voluntários podem estar indicando sua indiferença com relação às formas de apoio ou, igualmente, podem não saber como avaliar seu grau de satisfação. Ou, ainda, a amostra pode ter sido insuficiente para detectar eventuais diferenças.

Tabela 42

Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão nos fatores de Satisfação com a organização

Fator/Itens	Satisfação*					N.	Média	DP
	1	2	3	4	5			
Liberdade individual								
12 A oportunidade para utilizar meu conhecimento e habilidades.	0	2	8	26	19	55	4,13	0,79
13 A liberdade para trabalhar no meu próprio ritmo.	0	2	11	21	20	54	4,09	0,85
14 A liberdade para decidir como realizar meu trabalho voluntário.	0	1	11	26	15	53	4,04	0,76
% de respostas, média e Desvio padrão	0	3	19	45	33		4,09	0,80
Satisfação organizacional								
1 O nível de organização do projeto da minha instituição.	4	5	10	22	14	55	3,67	1,17
2 O grau com que a organização comunica as suas expectativas a meu respeito.	2	3	15	20	12	52	3,71	1,02
3 Meu líder voluntário.	2	1	12	16	23	54	4,06	1,04
4 A forma como a organização mostra consideração pelo meu trabalho.	1	3	9	22	19	54	4,02	0,96
5 A disponibilidade de conseguir ajuda quando eu preciso.	1	2	11	26	12	52	3,88	0,88
6 Meu relacionamento com o pessoal remunerado (não voluntário).	0	1	8	23	20	52	4,19	0,77
7 A rede de apoio local quando tenho problemas relacionados com o voluntariado.	2	1	17	17	14	51	3,78	1,01
8 A maneira com que a instituição fornece <i>feedback</i> sobre meu desempenho.	2	3	14	20	14	53	3,77	1,03
9 A clareza de comunicação entre funcionários remunerados e voluntários.	1	3	12	18	20	54	3,98	1,00
10 O modo como a organização reconhece o meu trabalho.	1	2	14	17	19	53	3,96	0,98
15 A disponibilidade de recursos e materiais para completar minhas atividades.	0	5	10	25	12	52	3,85	0,89
16 O treinamento que recebi.	1	0	19	19	14	53	3,85	0,89
17 A supervisão do meu trabalho.	0	0	14	27	11	52	3,94	0,70
% de respostas, média e Desvio padrão	2	4	24	40	30		3,88	0,83

Satisfação: 1 – Muito insatisfeito; 2 – Pouco insatisfeito; 3 – Nem satisfeito, nem insatisfeito; 4 – Muito satisfeito; 5 – Extremamente satisfeito

Não houve diferenças significativas entre as instituições, contudo identifica-se maiores médias de satisfação organizacional, nas duas classificações, entre os voluntários do ICMBio, nesta amostra (Tabela 43).

Tabela 43

Média, número de respondentes e desvio-padrão (DP) para as classificações de Liberdade individual e Satisfação organizacional.

	CNEA			ICMBio		
	Média	N	DP	Média	N	DP
Liberdade ind.*	3,96	34	0,80	4,19	21	0,68
Satisfação organizacional \blacktriangle	3,75	34	0,70	4,08	21	0,65

* U de Mann-Whitney = 302,5 z=-0,96, p=0,337; \blacktriangle U de Mann-Whitney = 254,5 z=-1,777, p=0,0,76;

4.3.2.2. Integração organizacional

A integração com a instituição, representada pela concordância com os princípios organizacionais (Tabela 44 e 45) e o grau de Integração com a instituição (Tabela 46), também foi avaliada com grande concordância (Tabela 43).

Tabela 44

Média, número de respondentes e desvio padrão (DP) para Concordância com os princípios da instituição por grupo de instituições.

	CNEA			ICMBio		
	Média	N	DP	Média	N	DP
Concordância com Princípios da instituição*	4,71	34	0,50	4,65	21	0,43

* U de Mann-Whitney = 309,5 z=-0,913, p=0,361

Em Concordância com os princípios institucionais (objetivos, filosofia e finalidades), os voluntários concordaram em 97%, o que pode demonstrar uma grande afinidade e compromisso com os ideais estatutários (Tabela 45), ou a certeza da importância das finalidades e da existência as instituições e Unidades de conservação.

Tabela 45

Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão dos fatores de concordância com os princípios da organização.

Fator/Itens	Concordância*					N.	Média	DP
	1	2	3	4	5			
1 Filosofia.	0	1	1	16	37	55	4,62	0,62
2 Objetivos das atividades desenvolvidas.	0	1	1	15	38	55	4,64	0,62
3 Finalidades da instituição.	0	0	1	9	45	55	4,80	0,45
% de respostas, média e Desvio padrão	0	1	2	24	73		4,69	0,56

Concordância*: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Não concordo e nem discordo; 4 – Concordo parcialmente; 5 – Concordo totalmente

Esta grande concordância pode estar atrelada com a satisfação intrínseca (Satisfação pessoal – Tabela 39), Crescimento e Valor ambiental (Motivação – Tabelas 33 e 37). Assim, pode-se supor que a coerência entre os princípios e as razões pessoais para ingresso e permanência sejam elementos essenciais a esta prática.

Observou-se que, dos itens de integração institucional (Tabela 46), “Interesse em conseguir novos voluntários” destoou dos demais, apresentando maior frequência de dúvida ou indiferença, embora mantenha uma média relativamente alta (Tabela 47).

Tabela 46

Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão dos fatores de concordância com integração institucional.

Fator/Itens	Concordância*					N.	Média	DP
	1	2	3	4	5			
Importância de assistir às reuniões	0	0	4	25	16	45	4,27	0,62
Interesse em conseguir novos voluntários	1	2	8	30	15	56	4,00	0,85
Interesse em participar de outras atividades na instituição	2	2	1	23	28	56	4,30	0,95
% de respostas, média e Desvio padrão	2	3	8	50	38		4,19	0,81

Concordância*: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Não concordo e nem discordo; 4 – Concordo parcialmente; 5 – Concordo totalmente

Ainda que sem diferença significativa, uma vez que, relativamente, a menor média foi do ICMBio (Tabela 47), pode-se hipotetizar, para este grupo, que é mais jovem e composto por estudantes, que conseguir mais voluntários pode não ser interessante, pois aumentaria a concorrência e a disputa por oportunidades. Ou, por outro lado, esta não seria uma das atribuições de quem se voluntaria em Unidade de Conservação, e isso os diferenciariam do grupo do CNEA, que mostra-se mais militante e, por conseguinte, interessando e atrair e envolver mais pessoas na causa ambiental. Em todo caso, as médias são altas para os dois grupos de voluntários.

Tabela 47

Média, numero de respondentes e desvio padrão (DP) para integração com a instituição por grupo de voluntários.

	CNEA			ICMBio		
	Média	N	DP	Média	N	DP
Importância de assistir às reuniões*	4,36	28	1,22	4,45	22	0,59
Interesse em conseguir novos voluntários ▲	4,09	34	0,9	3,86	22	0,77
Interesse em participar de outras atividades na instituição †	4,21	34	1,12	4,45	22	0,59

* U de Mann-Whitney = 189,5 z=-1,296, p=0,195; ▲ U de Mann-Whitney = 301,0 z=-1,349, p=0,177;

† U de Mann-Whitney = 358,5 z=-0,290, p=0,772

4.3.2.3 Preocupação ambiental

Também não houve diferenças na avaliação das preocupações ambientais para os grupos de voluntários. As maiores preocupações foram de ordem biosféricas, seguidas por altruísticas e egoísticas (Tabela 48).

Tabela 48

Médias e desvios-padrão para os fatores de preocupação ambiental.

Itens	CNEA			ICMBio			Todos		
	Média	N.	DP	Média	N.	DP	Média	N.	DP
Altruísticas									
as futuras	6,44	34	1,44	6,77	22	1,07	6,61	56	1,26
4 gerações.									
6 todas as pessoas.	5,94	34	1,77	5,95	22	2,28	5,95	56	2,03
9 as crianças.	6,26	34	1,66	6,00	22	2,18	6,13	56	1,92
12 meus filhos.	6,15	34	1,83	6,24	21	1,92	6,20	55	1,88
Média geral*	6,20	34	1,31	6,25	22	1,55	6,23	56	1,43
Biosférica									
1 as plantas.	6,50	34	1,42	6,23	22	2,00	6,37	56	1,71
2 a vida aquática.	6,41	32	1,48	5,86	22	2,19	6,14	54	1,84
7 as aves.	6,47	34	1,48	6,09	22	2,04	6,28	56	1,76
10 os animais.	6,41	34	1,65	6,23	22	2,00	6,32	56	1,83
Média geral ▲	6,43	34	1,37	6,10	22	1,95	6,27	56	1,66
Egoística									
3 Mim mesmo.	5,82	34	1,96	5,73	22	2,41	5,78	56	2,19
o meu estilo de									
5 vida.	5,52	33	2,08	5,95	21	1,99	5,74	54	2,04
8 a minha saúde.	5,97	33	1,78	6,32	22	1,78	6,15	55	1,78
11 o meu futuro.	5,71	34	1,99	5,50	22	2,54	5,61	56	2,27
Média geral †	5,74	34	1,59	5,86	22	1,97	5,80	56	1,78

* U de Mann-Whitney = 333,0 z=-0,830, p=0,407; ▲ U de Mann-Whitney = 350,5 z=-0,568, p=0,570;

† U de Mann-Whitney = 327,0 z=-0,875, p=0,382

4.3.3 Nível individual: consequentes

4.3.3.1 Benefícios do voluntariado

Quanto aos benefícios do voluntariado, observou-se que mais de 75% das respostas foram de concordância ou concordância total nos itens apresentados, sendo que Consciência ambiental foi o mais bem avaliado, seguido de Engajamento político, Relacionamento social, Bem-estar pessoal e Incremento profissional (Tabela 49).

Tabela 49

Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão dos fatores de concordância com benefícios do voluntariado.

Fator/Itens	Concordância*					N.	Média	DP
	1	2	3	4	5			
Consciência Ambiental								
4 Aprimorei meu conhecimento sobre questões ambientais.	0	0	1	14	41	56	4,71	0,49
9 Estou mais consciente sobre os problemas ambientais.	1	0	5	9	40	55	4,58	0,81
14 Passei a economizar os recursos naturais.	2	0	12	16	25	55	4,13	1,00
% de respostas, média e Desvio padrão	2	0	11	23	64		4,47	0,77
Bem-estar pessoal								
1 Afastei-me de atividades que eram negativas para mim.	10	3	10	18	14	55	3,42	1,41
2 Sinto-me melhor comigo mesmo(a).	0	1	5	13	37	56	4,54	0,74
3 Minha saúde física melhorou.	3	0	17	12	22	54	3,93	1,11
8 Sinto que tenho um propósito para minha vida.	2	0	5	13	35	55	4,44	0,94
12 Sinto-me mais feliz.	0	1	6	10	39	56	4,55	0,76
13 O voluntariado me diverte.	2	0	6	18	29	55	4,31	0,94
% de respostas, média e Desvio padrão	5	2	15	25	53		4,20	0,98
Incremento profissional								
5 Progridi na minha carreira profissional.	6	1	15	12	21	55	3,75	1,29
15 Desenvolvi novas habilidades.	0	0	6	17	33	56	4,48	0,69
% de respostas, média e Desvio padrão	5	1	19	26	49		4,12	0,99
Engajamento político								
6 Sinto-me mais comprometido com o projeto da minha instituição.	2	0	4	18	32	56	4,39	0,91
10 Sinto que sou parte de um projeto ambientalmente importante.	0	0	4	9	43	56	4,70	0,60
11 Tornei-me mais engajado politicamente.	1	1	15	12	27	56	4,13	0,99
% de respostas, média e Desvio padrão	2	1	14	23	61		4,41	0,83

Tabela 49 - Continuação

Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão dos fatores de concordância com benefícios do voluntariado.

Fator/Itens	Concordância*					N.	Média	DP
	1	2	3	4	5			
Relacionamento social								
7 Fiz mais amigos.	1	2	5	14	34	56	4,39	0,93
16 Conquistei o respeito das pessoas com quem convivo.	3	0	15	17	21	56	3,95	1,07
17 Tenho orgulho de dizer que sou voluntário.	1	0	5	10	40	56	4,57	0,81
% de respostas, média e Desvio padrão	3	1	15	24	57		4,30	0,94

Concordância*: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Não concordo e nem discordo; 4 – Concordo parcialmente; 5 – Concordo totalmente.

Os resultados na classificação de Consciência ambiental mostram-se coerentes com todo o instrumento, uma vez que observou-se que os voluntários tiveram, como maior motivação, a Satisfação intrínseca (Tabela 38), Valores ambientais e o que se chamou de Reciprocidade ambiental, e também com concordância com os princípios da instituição e intenção de permanência. Pode-se dizer que todo esse engajamento traz benefícios de ganho de Conhecimento (item 4) e Consciência dos problemas ambientais (item 9). Também é interessante notar que o item 4, juntamente com o item 15, relativo ao desenvolvimento de habilidades e o item 10, que abordou a sensação de fazer parte de um projeto com relevância ambiental, não tiveram nenhuma discordância.

Os itens com maior discrepância ou incerteza, ainda que com pouca frequência, foram, em ordem decrescente: mudança de comportamento ao afastar-se de atividades negativas (item 1 - que teve maior discordância); progressão profissional (item 5); melhora da saúde física (item 3); diversão com a atividade voluntária (item 13); conquista do respeito das pessoas (item 16). Tais itens podem indicar que o voluntariado não implica em uma mudança que afete outras áreas da vida, como afastar-se de outras atividades negativas. Ou, por outro lado, pode indicar que o voluntário já tenha promovido estes tipos de mudanças antes de engajar-se nos grupos. No caso da progressão profissional, esta

avaliação está coerente com o que foi descrito na classificação “Carreira” em motivação (Tabela 34) e em “Benefício pessoal” em Satisfação pessoal, no item 8 (Tabela 40). Por fim, é importante comentar que, embora algumas pessoas não se divirtam, a grande maioria respondeu que se sente mais feliz.

Não houve diferença significativa entre as médias das instituições (Tabela 50).

Tabela 50

Média, número de respondentes e desvio padrão (DP) para Consciência ambiental, Bem-estar pessoal, Incremento profissional, Engajamento político e Relacionamento social por grupo de instituições.

	CNEA			ICMBio		
	Média	N	DP	Média	N	DP
Consciência ambiental*	4,55	34	0,57	4,38	22	0,68
Bem-estar pessoal ▲	4,10	34	0,62	4,34	22	0,63
Incremento profissional †	4,00	34	0,85	4,30	22	0,65
Engajamento político ★	4,43	34	0,63	4,36	22	0,70
Relacionamento social ★	4,23	34	0,82	4,42	22	0,52

* U de Mann-Whitney = 319,0 z=-0,96, p=0,337; ▲ U de Mann-Whitney =292,5 z=-1,375, p=0,337;

† U de Mann-Whitney = 305,5 z=-1,180, p=0,238; ★ U de Mann-Whitney = 354,0 z=-0,346, p=0,729;

★ U de Mann-Whitney = 336,0 z=-0,652, p=0,515

4.3.3.2 Tempo de Permanência e Interesse em participar

Os participantes indicaram bastante interesse em continuar fazendo trabalhos voluntários, uma vez que 89% concordou ou concordou totalmente com esta afirmação (Tabela 51). Não houve diferença entre instituições (Tabela 52).

Tabela 51

Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão dos fatores de concordância interesse em continuar fazendo trabalho voluntário.

Fator/Itens	Concordância*					N.	Média	DP
	1	2	3	4	5			
Interesse em continuar fazendo trabalho voluntário	2	0	4	6	44	56	4,61	0,91
% de respostas, média e Desvio padrão	4	0	7	11	79		4,61	0,91

Tabela 52

Média, numero de respondentes e desvio-padrão (DP) para interesse em continuar fazendo trabalho voluntário.

	CNEA			ICMBio		
	Média	N	DP	Média	N	DP
Interesse em continuar fazendo trabalho voluntário*	4,47	34	1,08	4,82	22	0,5

* U de Mann-Whitney = 322,0 z=-1,217, p=0,223

Percebeu-se que os voluntários encontram-se altamente motivados a continuar trabalhando na instituição, com 73% relatando permanecer com 100% de certeza nos próximos seis meses, 68% no próximo ano e 57% nos próximos 2 anos (Tabela 53).

Tabela 53

Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão para Intenção de permanência

Fator/Itens	Probabilidade de permanência										N.	Média	DP
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Pelos próximos 6 meses	4	1	0	0	1	0	2	3	0	36	47	8,70	2,81
Pelo próximo ano	3	1	0	1	1	3	1	4	1	32	47	8,51	2,71
Pelos próximos 2 anos	6	0	0	0	4	2	0	7	2	28	49	8,00	3,07
% de respostas, média e Desvio padrão	9	1	0	1	4	3	2	10	2	67		8,4	2,86

Não houve diferença entre instituições quanto à intenção de permanência (Tabela 54).

Tabela 54

Média, numero de respondentes e desvio-padrão (DP) para intenção de permanência.

	CNEA			ICMBio		
	Média	N	DP	Média	N	DP
Pelos próximos 6 meses*	8,52	27	2,97	8,95	20	2,62
Pelo próximo ano [▲]	8,11	27	3,1	9,05	20	2,03
Pelos próximos 2 anos [✦]	7,22	27	3,4	8,40	20	3,27

* U de Mann-Whitney = 250,5 z=-0,566, p=0,572; [▲] U de Mann-Whitney =230,5 z=-1,028, p=0,304;

[✦] U de Mann-Whitney = 271,0 z=-0,430, p=0,667

4.3.4 Nível interpessoal: experiência

4.3.4.1 Relacionamentos entre voluntários e com profissionais

Constatou-se grande concordância nos itens voltados à qualidade no relacionamento dos voluntários entre si e com a equipe de profissionais (Tabela 55). Os itens com maior discordância entre voluntários foram os itens negativos (itens 4, 6 e 7) que, indicam a existência de trabalhos não-individuais e relações de confiança na equipe. Destaca-se ainda, a pouca frequência na resposta que indica dúvida ou indiferença. Esse grau de proximidade é confirmado pelo item 7 na escala anterior (Satisfação organizacional – Tabela 41), mostrando boa qualidade no relacionamento. Contudo, podem ser melhoradas a clareza na comunicação e o modo como é oferecido *feedback* para o trabalho do voluntário (Tabela 42).

Tabela 55

Frequência das respostas, percentuais, médias e desvio-padrão dos fatores de relacionamento entre voluntários entre si e com profissionais.

Fator/Itens	Concordância*					N.	Média	DP
	1	2	3	4	5			
Relacionamento entre voluntários								
1 Trabalhamos como uma equipe.	3	2	2	19	29	55	4,25	1,08
2 Somos bons amigos.	1	1	2	19	32	55	4,45	0,81
3 Tentamos solucionar problemas juntos.	2	2	2	20	29	55	4,31	0,98
4 Trabalhamos individualmente.**	6	9	9	8	23	55	3,6	1,44
% de respostas, média e Desvio padrão	5	6	7	30	51		4,15	1,08
Relacionamento entre voluntários e profissionais								
5 Os profissionais consideram os voluntários como parte da equipe.	1	1	5	15	32	54	4,41	0,88
6 Os profissionais não confiam nos voluntários.**	3	7	7	7	30	54	4	1,31
7 Os profissionais consideram os voluntários como um problema.**	0	3	6	11	34	54	4,4	0,9
8 Os profissionais são conscientes da presença dos voluntários.	0	2	3	17	32	54	4,46	0,77
9 Os profissionais ajudam os voluntários.	0	4	6	11	33	54	4,35	0,95
% de respostas, média e Desvio padrão	1	6	10	23	60		4,32	0,96

Concordância*: 1 – Discordo totalmente; 2 – Discordo parcialmente; 3 – Não concordo e nem discordo; 4 – Concordo parcialmente; 5 – Concordo totalmente.

** Os itens negativos foram invertidos.

Embora tenham sido encontradas médias um pouco superiores, e menores desvios-padrão, entre os voluntários do ICMBio nesta medida, as diferenças não foram significativas (Tabela 56).

Tabela 56

Média, número de respondentes e desvio-padrão (DP) para Relacionamento entre voluntários e entre voluntários e profissionais por grupo..

	CNEA			ICMBio		
	Média	N	DP	Média	N	DP
Entre voluntários	4,00	34	1,04	4,40	21	0,55
Voluntários e profissionais	4,23	33	0,74	4,48	21	0,64

* U de Mann-Whitney = 223,5 z=-1,29, p=0,197; ^ U de Mann-Whitney =275,5 z=-1,295, p=0,195;

4.3.5 Análise comparativa das medidas

Nesta seção as médias foram analisadas comparativamente entre as várias medidas demográficas de caracterização da amostra. Por se tratarem de distribuições assimétricas e com amostras pequenas ou em agrupamentos desiguais, foram utilizadas estratégias não-paramétricas (Field, 2009). Considerando a extensão dos dados e também por não terem sido traçadas hipóteses iniciais, a presente análise explorou e identificou os grupos cujas diferenças foram significativas em suas medianas e médias de *ranking*.

Iniciando pelas variáveis demográficas e de caracterização, foram encontradas diferenças significativas entre o número de postos para sexo, presença de filhos e irmãos (Tabela 57) e escolaridade (Tabela 58), mostrando que há independência e diferenças significativas entre as sub-amostras. Para as variáveis de caracterização, foram encontradas diferenças significativas para Crença em uma força superior (Tabela 59), e também para aqueles que foram voluntários anteriormente em outras instituições (Tabela 58).

Como se observa (Tabela 57), os homens tiveram maior interesse em continuar participando de outras atividades na instituição que as mulheres (U de Mann-Whitney = 241,5, z= -2,470, p=0,014). Pessoas sem filhos reportaram maiores satisfações pessoais de

maior Impacto ambiental (U de Mann-Whitney = 27,0, $z=-2,119$, $p=0,034$) e Satisfação intrínseca (U de Mann-Whitney = 12,5, $z=-3,278$, $p=0,001$).

Tabela 57

Ranking das médias com diferenças significativas para variáveis demográficas

Fator/agrupamento	Variável	N	Mediana	Posto médio	Soma dos Postos
Sexo					
Interesse em continuar participando de outras atividades	Masculino	31	5,0	36,93	1292,50
	Feminino	24	4,0	28,42	852,50
	Total	55			
Tem filhos?					
Satisfação pessoal – Impacto ambiental	Sim	13	3,33	9,08	118,00
	Não	9	4,33	15,00	135,00
	Total	22			
Satisfação pessoal – Satisfação intrínseca	Sim	14	4,0	8,39	117,50
	Não	9	4,83	17,61	158,50
	Total	23			
Tem irmãos?					
Continuar nos próximos 6 meses	Sim	30	10	21,62	648,50
	Não	17	9	28,56	485,50
	Total	47			
Continuar no próximo 1 ano	Sim	30	10	21,42	642,50
	Não	17	9	28,56	485,50
	Total	47			
Continuar nos próximos 2 anos	Sim	31	10	22,31	691,50
	Não	18	9,5	29,64	533,50
	Total	49			

Na mesma tabela, observa-se que as pessoas que têm irmãos apresentaram maiores probabilidades de continuar como voluntárias nos próximos 6 meses (U de Mann-Whitney = 183,5, $z=-2,135$, $p=0,033$), 1 ano (U de Mann-Whitney = 177,5, $z=-2,075$, $p=0,038$) e 2 anos (U de Mann-Whitney = 195,5, $z=-1,926$, $p=0,054$).

Para escolaridade (Tabela 58), observou-se diferença entre os grupos com menor (ensino fundamental) e maior grau de instrução (pós-graduação e mestrado) e aqueles com ensino médio completo, superior incompleto e superior completo quanto ao relacionamento entre voluntários (Kruskal Wallis Test (5) = 13,61, $p=0,018$).

Tabela 58

Ranking das médias com diferenças significativas para variáveis demográficas de escolaridade.

Fator/agrupamento	Variável	N	Mediana	Média do Rank
Relacionamento entre voluntários	Fund. Completo	1	4,25	6,50
	Médio completo	7	4,25	30,07
	Sup. Incompleto	16	4,37	31,13
	Sup. Completo	19	4,75	33,87
	Pós-graduação	11	3,75	16,05
	Mestrado	1	3,37	5,0
	Total	55		

Observou-se que os voluntários que acreditam em uma força superior (Tabela 59) apresentaram maiores motivações de Interesse social (U de Mann-Whitney = 90,5, $z=-1,814$, $p=0,07$,) e de Norma Social (U de Mann-Whitney = 105, $z=-1,418$, $p=0,156$). Reportaram maior Benefício de Bem-estar pessoal (U de Mann-Whitney = 91,5, $z=-1,837$, $p=0,06$) e também maior intenção de continuar atuando nos próximos 1 ano (U de Mann-Whitney = 69,0, $z=-2,35$, $p=0,019$) e 2 anos (U de Mann-Whitney = 61,0, $z=-2,595$, $p=0,009$).

Tabela 59

Ranking das médias com diferenças significativas para variáveis de caracterização: Crença em uma força superior

Fator/agrupamento	Variável	N	Mediana	Posto Médio	Soma dos Postos
Crença em uma força superior					
Motivação – Interesse social	Sim	45	4,5	27,99	1245,50
	Não	7	3,75	16,93	118,00
	Total	52			
Motivação – Norma social	Sim	45	3,66	27,67	1246,50
	Não	7	3,0	19,00	133,50
	Total	52			
Benefícios – Bem-estar pessoal	Sim	46	4,33	28,51	1311,50
	Não	7	4,0	17,07	119,50
	Total	53			
Continuar 1 ano	Sim	37	10	24,14	893,50
	Não	7	7	13,86	97,00
	Total	44			

Tabela 59 - continuação

*Ranking das médias com diferenças significativas para variáveis de caracterização:
Crença em uma força superior*

Fator/agrupamento	Variável	N	Mediana	Posto Médio	Soma dos Postos
Continuar 2 anos	Sim	39	10	25,44	992,00
	Não	7	5	12,71	89,00
	Total	46			

Embora acreditar em uma força superior tenha sido um elemento diferenciador entre sub-amostras, a prática religiosa (Tabela 60) também mostrou-se importante para a intenção em continuar como voluntário nos próximos 1 ano (Kruskal Wallis Test (2)= 10,333, $p=0,06$) e 2 anos (Kruskal Wallis Test (2)= 8,345, $p=0,015$), apontando que pessoas religiosas, praticantes ou não, tem maiores escores. Contudo, algo diferente aconteceu com a motivação - Valor ambiental, em que os voluntários que não reportaram religião ou que não são praticantes, tiveram média maiores na classificação dos postos.

Tabela 60

*Ranking das médias com diferenças significativas para variáveis de caracterização:
Prática religiosa*

Fator/agrupamento	Variável	N	Mediana	Média dos postos
Motivação – Valor ambiental				
	Tem religião e é praticante.	18	4,8	25,64
	Tem religião e não é praticante.	20	4,8	28,00
	Não tem religião;	15	5	27,30
	Total	53		
Continuar 1 ano	Tem religião e é praticante.	15	10	23,87
	Tem religião e não é praticante.	16	10	28,44
	Não tem religião;	14	7,5	15,86
	Total	45		
Continuar 2 anos	Tem religião e é praticante.	17	10	25,09
	Tem religião e não é praticante.	16	10	29,38
	Não tem religião;	14	7	16,54
	Total	47		

Ter sido voluntário em outras instituições (Tabela 61) teve uma contribuição maior para o interesse em conseguir novos voluntários (U de Mann-Whitney = 264,0, $z=-2,188$, $p=0,029$), o que faz sentido na promoção e divulgação na atividade para incentivar outras pessoas, e para o tempo de práticas voluntárias (U de Mann-Whitney =64,0, $z=-4,695$, $p=0,029$), indicando que os voluntários que já exerceram essa atividade anteriormente, são aqueles com mais tempo de experiência.

Tabela 61

Ranking das médias com diferenças significativas para variáveis de caracterização: já foi voluntário em outras instituições.

Fator/agrupamento	Variável	N	Mediana	Posto médio	Soma dos postos
Já foi voluntário antes?					
Interesse em conseguir novos voluntários.	Sim	24	4,0	33,5	804,00
	Não	32	4,0	24,75	792,00
	Total	56			
Tempo de práticas voluntárias	Sim	22	60	37,3	746,0
	Não	28	12	17,63	579,5
	Total	50			

Não foram encontradas diferenças entre os subgrupos, por *ranking*, para situação de trabalho atual, possuir ou não emprego formal, e tipo de instituição (CNEA e ICMBio).

4.4 Discussão

4.4.1 Voluntariado ambiental: síntese entre os comportamentos pró-social e pró-ambiental.

O presente estudo caracterizou os voluntários que atuam na área ambiental quanto a seus aspectos demográficos, psicológicos relativos à motivação para entrada, satisfação pessoal e organizacional decorrentes da experiência com a instituição, os benefícios percebidos com esta vivência e suas preocupações ambientais nos aspectos egoísticos, altruísticos ou biosféricos.

Como prática institucional, enquadra-se em uma perspectiva mais ampla, socialmente pouco reconhecida (IBOPE, 2011), mas estimulada por políticas e programas governamentais (MMA, 2002a), que vêm arregimentando muitas pessoas nas diversas regiões brasileiras, com destaque para as do sul e do sudeste, que mantém o maior número de instituições (IBGE, 2010) e, como identificado neste estudo, a maior quantidade de voluntários.

Como um tipo muito particular de comportamento, o voluntariado é capaz de beneficiar pessoas ou grupos, o que lhe confere características eminentemente pró-sociais (Penner et al. 2005), e de proteção, conservação e responsabilidade frente ao ambiente, o que, por sua vez, lhe confere características pró-ambientais (Corral-Verdugo, 2000; Corral-Verdugo & Pinheiro, 1999; Pato & Campos, 2011; Torgler & Garcia-Valiñas, 2006). Como tal, compreendendo a natureza da interação e a influência mútua entre pessoa-ambiente, o voluntariado ambiental é um exemplo deste processo, pois é na interação entre os dois tipos de comportamento (social e ambiental) que os objetivos institucionais, ambientais e pessoais podem ser alcançados. Desta forma, estes serviços podem contribuir para a reversão dos problemas sócio-ambientais enfrentados na atualidade (Castro, 2000; 2002, Pillemer, et al., 2010).

Feita esta consideração teórica que delimita o voluntariado ambiental como tese central deste trabalho, serão discutidos os eixos do processo voluntário (Tabela 25), de acordo com seus respectivos estágios, para os níveis individual e interpessoal.

4.4.2 Modelo de processo voluntário

4.4.2.1 Nível individual

4.4.2.1.1 Antecedentes: experiência anterior, aspectos demográficos, crenças religiosas e motivação

O voluntariado ambiental é uma prática essencial para a mobilização da sociedade civil em ações de proteção e conservação ambiental e é praticado por pessoas que dedicam seu tempo e esforços a uma causa ambiental, vinculados a uma instituição. Para compreender as características destes praticantes, descreveu-se seus aspectos demográficos, e nesta seção, se discute sua articulação com o que já se conhece na literatura.

Observou-se um número equilibrado de participantes quanto ao sexo. Embora as atividades voltadas ao ambiente, por estarem supostamente mais associadas a riscos ou afastamento de condições urbanas, seja uma atividade tipicamente masculina (Wilson, 2000; 2012), também indica, por outro lado, a necessidade de articular a atuação ambiental com questões de gênero e papel social da mulher na esfera ambiental (Fischer & Melo, 2006; Kalof, Dietz, Guagnano & Stern, 2002). Apesar desta semelhança em número, uma vez que a diferença não foi significativa, na presente amostra os homens foram significativamente mais propensos a continuar participando como voluntário em outras atividades da instituição, o que se assemelhou a outro estudo (Torgler & Garcia-Valiñas, 2006) em que as mulheres, embora manifestassem maior interesse em questões ambientais, apresentaram menor probabilidade de participar em uma organização ambiental, por razões que precisam ser melhor exploradas, nas esferas pessoal, familiar e de trabalho, por exemplo.

Constataram-se voluntários mais jovens entre os participantes do ICMBio, que também foram aqueles com escolaridade predominantemente de superior incompleto, solteiros e com menor disponibilidade de tempo, quando comparados aos voluntários das instituições vinculadas ao CNEA, que foram mais velhos, com maior escolaridade, algum

tipo de união estável e maior disponibilidade de tempo por semana e por mês. Ou seja, aparentemente com uma vida mais estabilizada.

Como destacado na literatura, estes aspectos de idade, escolaridade e status civil relacionam-se com as motivações, expectativas de contribuição e recompensa pessoal, e com aspectos da própria experiência de ser voluntário, tais como o relacionamento e o tempo de dedicação ao trabalho, podendo oferecer limites e obstáculos ao maior envolvimento às atividades voluntárias, ou possibilidades, diversidade de inserção e autonomia (Wilson, 2000; 2012).

Além disso, outra diferença básica é que os voluntários do ICMBio são vinculados, ainda que de modo passageiro, a uma instituição autárquica e, como tal, vinculam-se à esfera pública no Ministério do Meio Ambiente (ICMBio, 2013a). Como uma instância federal que realiza políticas articuladas com outras instituições e órgãos governamentais. Os vinculados ao CNEA, por outro lado, participam de ONGs relacionadas a outra instância governamental, o Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA) que é um órgão deliberativo do Sistema Nacional do Meio Ambiente (SISNAMA), e embora possam, uma vez eleitas, participar das suas reuniões, não estão vinculados ao governo, embora possam contribuir para realização de suas políticas ambientais, recebendo, inclusive, subsídios para isso, se conseguirem via projetos (Losekan, 2010).

A presente amostra foi composta por um grupo extremamente motivado, o que se constata pelo grande número das respostas em “Concordo” e “Concordo totalmente”, quando apontam as razões para terem se tornado voluntários, indicando que estas atendem a diferentes funções psicológicas e se direcionam a situações que possam satisfazê-la (Clary & Snyder, 1999). Com os serviços prestados na área ambiental, percebido tanto nos aspectos da classificação Eficácia (em Motivação – Tabela 36) quanto na Contribuição

pessoal (em Satisfação pessoal – Tabela 40), percebe-se a complementaridade entre as expectativas e os benefícios alcançados.

As motivações apresentam-se como uma configuração de motivos, particulares a cada colaborador, relacionados à sua história e trajetória de vida e processos interpessoais, psicológicos e situacionais (Omoto & Snyder, 2002; Snyder & Omoto, 2009) que podem ser compartilhados, em seus aspectos individuais, quando relacionados, dentre outros, a contextos institucionais de determinado tipo e a outras variáveis demográficas.

Uma vez que o número de participantes foi reduzido, optou-se por seguir a estrutura de fatores da escala original (Hunter, 2010), separando-se alguns itens da dimensão “proteção” em duas classificações: Reciprocidade ambiental e Proteção do Ego. Feita esta consideração, para sistematizar os resultados e analisá-los, foram separadas três grupos de motivações: os fatores com maiores médias - Satisfação intrínseca, Valor ambiental, Crescimento, Eficácia e Reciprocidade ambiental; media intermediária - Interesse social, Carreira e Independência; e os com médias inferiores - Norma Social e Proteção do ego.

No primeiro grupo, observam-se fatores na interface entre o pessoal e o ambiental relacionados à busca de desenvolvimento pessoal, de expressão dos princípios pessoais de ordem ambiental, o senso de contribuição pessoal e o senso de mutualidade com o ambiente.

Considerando os itens com 90% das respostas concentradas em Concordo totalmente (como os itens 8, 12, 13, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35 e 36), pode-se traçar um perfil dos fatores mais importantes para o ingresso do voluntário na área ambiental, para esta amostra. Em síntese, pode-se dizer que:

as pessoas tornaram-se voluntárias por estarem preocupadas e sentirem-se responsáveis pelo ambiente e com as futuras gerações, como um ideal de valor, e

por acreditarem poder contribuir de alguma forma, ajudando, com seus conhecimentos e habilidades, a instituição ambiental. Além dessa preocupação e dedicação, também é importante aprender mais sobre a causa, buscar desenvolvimento e satisfação com a atividade.

As maiores médias neste bloco foram dos voluntários participantes do CNEA. Neste caso, embora esta diferença possa ser devida ao acaso, pode-se supor, pelas características da amostra, um destaque para o significado da experiência e sua coerência com ideais pessoais decorrentes de experiências anteriores, a expectativa de um aprendizado ainda maior e de poder contribuir mais, retribuindo o que foi conquistado. Um achado semelhante também foi encontrado entre voluntários de instituições Não-governamentais, quando comparados a instituições que visam lucro (Paço, Agostinho, & Nave, 2013), as médias dos primeiros foram maiores em quase todas as dimensões das funções do voluntariado (IFV de Clary et al., 1998), mas não teve diferença significativa unicamente para Entendimento.

Estudos anteriores também encontraram maiores médias em uma escala análoga (IFV de Clary et al., 1998) em Conhecimento, Engrandecimento (similar a crescimento pessoal) e Expressão de valores (Moniz & Günther, 2011). Os achados de Hunter (2010) se relacionam parcialmente. Embora Valor ambiental, Satisfação intrínseca e Eficácia tenham sido os fatores mais destacados por voluntários ambientais, o mesmo não aconteceu com Crescimento pessoal, que em seu estudo ficou na quinta posição.

É conhecido o papel da Satisfação intrínseca, busca por Crescimento pessoal e aprendizagem e o contato social como elementos motivadores e de manutenção do voluntariado em serviço (Bramston, Pretty, & Zammit, 2010; Bell et al., 2007; Pilati & Hess, 2011), sendo este último (aspectos sociais), na área ambiental, o preditor mais forte da intensidade do voluntariado em grupos ambientais (McDougle, Greenspan, & Handy,

2011). Estes parecem ser elementos comuns ao voluntariado socioassistencial e ambiental, em particular. A ordenação pela frequência e pelas médias, também assemelhou-se a outros tipos de classificação (Bramston, Pretty, & Zammit, 2011), por exemplo, em: Senso de pertencimento (que é próximo à Interesse social), Cuidado com o ambiente (próximo à Valor ambiental, Eficácia e Reciprocidade ambiental) e expandir o aprendizado pessoal (próximo a Crescimento).

Particularmente quanto ao Valor ambiental, destaca-se que o voluntariado ocorre em um ambiente moral onde é importante ter uma orientação pró-social, ser confiável para os outros, sentir-se socialmente responsável pela comunidade e apresentar valores altruístas (Bekkers, 2007). Os valores ambientais são precursores cruciais para os comportamentos ambientalmente significativos (Stern, 2000), e estes, representados pelas ações desenvolvidas por voluntários, reforçam os valores ambientais. Como já reportado (Dávila & Chacón, 2004), os valores influenciam a satisfação, e esta, por sua vez, o compromisso e a intenção de permanência, podendo gerar, assim, um ciclo que se retro-alimenta.

A classificação Reciprocidade ambiental também pode ser considerada um valor, por relacionar-se à responsabilidade individual pela proteção dos outros e das futuras gerações (Francis, 2008), sem estar, contudo, associada ao alívio da própria culpa e tranquilidade por praticar o voluntariado, como ocorreu com a classificação Proteção do ego.

O segundo agrupamento refere-se aos itens relativos à expectativa social da atividade voluntária, assim as pessoas, para ingressar na atividade, esperavam fazer novas amizades, desenvolver-se profissionalmente e experimentar autonomia e independência. Neste caso, maiores médias foram dos voluntários participantes do ICMBio e isto, de modo análogo ao discutido anteriormente, pode ser devido a este ser um grupo com menos

experiência em voluntariado, mais jovem e formado, em sua maioria, por estudantes de ensino superior e, supostamente, interessado em experiência e contatos sociais importantes pessoal e profissionalmente.

Estes aspectos também mostraram, comparativamente, uma posição semelhante ao estudo de Hunter (2010), em ordem de valorização entre os voluntários. Contudo, como destacado, para alguns voluntários não era esperado que esta prática contribuísse para conhecer outras alternativas de carreira ou ter sucesso profissional, embora fosse positiva para o currículo e para se trabalhar onde se gosta. Supreendentemente, os mesmos itens foram avaliados com discordância total ou parcial em uma amostra canadense (Hunter, 2010).

Por fim, as menores medias referem-se à influência de amigos e de pessoas próximas, e ao alívio da culpa referente ao próprio impacto ambiental e ao senso de tranquilidade por estar fazendo alguma coisa pelo ambiente. De alguma forma, ambas referem-se a normas, a primeira social e a segunda pessoal, do que se considera certo social e moralmente (Schwartz, 2010). Neste caso, maiores médias de Norma social foram do ICMBio, o que faz sentido, pelo perfil da amostra. Estes dois fatores também tiveram as menores médias em estudos anteriores (Hunter, 2010; Moniz & Günther, 2011).

Hunter (2010) analisou a dimensão Proteção sem separar os aspectos de Reciprocidade e Proteção do ego, contudo, analisando-se a frequência das respostas nos itens isoladamente, os resultados encontrados na sua amostra são muito parecidos com os encontrados no presente trabalho. Há claramente uma grande frequência nas respostas de discordância para os itens chamados, aqui, de Proteção do ego, o que contribuiu para colocá-lo em última posição neste estudo. Já Norma social, igualmente, teve médias baixas. Estes últimos fatores parecem ser mais bem avaliados nas áreas socioassistenciais que ambientais (Dávila & Chacón, 2004), talvez por estarem associados à experiência

peçoal relativa ao problema enfrentado pelo público e sua relação com a empatia, ou com a experiência pessoal anterior (Moniz, 2002).

Neste estudo não se investiga qual a religião do voluntário, mas se este tem alguma, se a pratica ou não e se acredita em alguma força superior. A maioria dos voluntários aqui amostrados acredita e tem religião, sendo um pouco mais frequentes os não praticantes. Constatou-se que aqueles que acreditam em uma força superior apresentaram maior motivação em Interesse social e Norma social, indicando maior interesse em conhecer pessoas e de terem sido influenciados por elas para ingressar no voluntariado. Como o termo “força superior” é genérico, não se pode afirmar se foi compreendido como uma divindade (Deus), ou uma força natural (natureza, etc.), por essa razão não está associada, necessariamente a uma religião. Uma evidência disso é o fato de 46 pessoas afirmarem acreditar em uma força superior, mas 40 disseram ter religião.

Contudo, a crença nesta força superior, qualquer que seja, associou-se às experiências de socialização (neste trabalho - Interesse social e Norma Social), o que se aproxima da literatura que abordou a prática religiosa entre voluntários (Wilson, 2012; Pilati & Hess, 2011), e também com Bem-estar pessoal (Benefícios) e na intenção de continuar atuando por mais um ou dois anos. A mesma intencionalidade (1 e 2 anos) foi maior entre os que tinham religião, praticantes ou não.

4.4.2.1.2 Experiência: dedicação atual, satisfação, integração organizacional e preocupação ambiental

Os voluntários tiveram graus variados de dedicação, sendo mais frequentes a dedicação de até 9 horas por semana (38%) e de um a quatro dias por mês (32%), embora existam casos de dedicação bem maior tanto semanal quanto mensal e outros que indicam uma atuação episódica (Sazonal), o que destaca o importância de se analisar o contexto e o desenho que a atividade assume, se afiliação, quando é estimulada maior permanência, ou

programa, quando é estimulada a permanência de curto prazo e a participação em projetos específicos (Karr & Meijis, 2006). Como se observa, esta variedade de graus de envolvimento do voluntário, bem como diferentes formas de engajamento na organização (Shantz, Saksida, & Alfes, 2013), torna complexa a análise diante sua diversidade. Principalmente se considerar que 34% dos voluntários mantêm mais de uma atividade voluntária simultaneamente.

Os voluntários participantes apresentam altas medidas de satisfação com a atividade, sendo que a classificação de Satisfação intrínseca teve a concordância de 91% dos voluntários. De modo semelhante à análise das motivações, os itens melhor avaliados quanto à satisfação (7,9,10, 11, 12) também podem denotar um perfil dos principais elementos geradores de satisfação do voluntariado ambiental:

ser uma atividade agradável, na qual se aprende coisas novas e se obtém crescimento pessoal enquanto se contribui para o ambiente.

Similarmente aos achados de Hunter (2010), os voluntários apresentaram dúvidas ou discordâncias no item sobre a contribuição do voluntariado para a carreira (item 6 na dimensão de Benefício pessoal), e nos itens da dimensão Impacto ambiental, voltados à satisfação com o próprio impacto ambiental (item 3) e quanto aos sentimentos relativos ao futuro (item 4). Outra possível discrepância percebida foi entre Eficácia (Motivação) e Contribuição pessoal (Satisfação pessoal), que indica que as expectativas de contribuição frente às necessidades da organização não estejam sendo atendidas.

Como destacado, estas respostas são coerentes com o que se chamou de Proteção do ego na escala de motivação. Este resultado, considerando a semelhança de estudos com amostras tão diversas, deve ser observado quando se pretende manter os voluntários atuando por mais tempo (Clary et al., 1998; Finkelstein, 2008; Omoto & Snyder, 1995).

Por exemplo, a ênfase deve ser dada nos benefícios da prática e não em aspectos pessoais como resolução de problemas, alívio da culpa ou dos próprios impactos ambientais.

Sobre a questão da carreira, a grande proporção de voluntários que manifestaram dúvida ou indiferença nos itens de Carreira (Motivação) e também de Benefício pessoal (Satisfação pessoal), pode indicar que a prática do voluntariado ambiental não esteja relacionada ao desenvolvimento de uma carreira profissional embora, seja, como dito, importante para o currículo profissional. Neste único aspecto, Hunter (2010) encontrou maior discordância que concordância, diferenciando-se dos achados do presente estudo.

Particularmente, como o que se chamou aqui de Proteção do ego, uma outra interpretação é possível: os voluntários não pretendem, no leque das alternativas de funções do voluntariado ambiental, resolver suas crises, preocupações e conflitos pessoais. Esta interpretação encontra suporte nas menores médias de natureza Egoística, na escala de Preocupação Ambiental, como será visto adiante. Além disso, a prática voluntária, ao invés de gerar satisfação quanto ao próprio impacto ambiental e sentimentos quanto ao futuro, pode deixar o voluntário mais consciente e preocupado quanto ao futuro do ambiente, uma vez que sua vivência o confronta com os limites da relação entre homem e ambiente, nos seus potenciais construtivos e destrutivos. Assim, a prática do voluntariado assumiria um papel da educação ambiental para o próprio voluntário (Castro, 1998), confrontando-o com a realidade e os problemas ambientais concretos.

Estes aspectos precisam ser explorados e podem indicar a necessidade de adaptação do instrumento para que se contemple este grau de consciência a respeito da problemática ambiental e os próprios impactos pessoais sobre esta, pois há evidências de que este tipo de constatação influencia comportamentos pró-ambientais (Gadenne, Kennedy, & McKeiver, 2009).

Outro item que também foi avaliado de modo semelhante foi relativo à Satisfação de pessoas próximas ao voluntário (classificação Benefício pessoal) (Hunter, 2010), indicando, coerentemente com a classificação Norma social (em Motivação), que a influência social para a entrada, bem como o fato de agradar as pessoas próximas, com a permanência, não são aspectos tão importantes ou centrais para o voluntariado ambiental. Isso pode indicar um grau importante de autonomia e até mesmo de confrontação da opinião vigente. Um estudo anterior também reportou a insatisfação do voluntário com a sociedade de maneira geral, em que esta é percebida como apática ou manifesta descaso em relação ao meio ambiente e, além disso, tem uma avaliação negativa e crítica em relação ao voluntário (Moniz & Günther, 2011). Pode-se questionar se a baixa importância dada à pressão das pessoas não se deva a uma atitude negativa em relação ao grupo próximo.

Na escala de Satisfação com a organização também se observou grande índice de satisfação dos voluntários, tanto no quesito de Liberdade individual quanto no de Satisfação organizacional. Contudo, comparando-se com as medidas de Satisfação pessoal, esta foi pior avaliada. Mesmo assim, quanto aos itens com maior índice de satisfação (itens 4, 5, 7, 12, 13 e 14), pode-se fazer uma síntese relativa ao relacionamento com a instituição:

é uma atividade que gera satisfação no contato com profissionais não-voluntários e com a liderança, em que se pode utilizar os próprios conhecimentos e habilidades, no próprio ritmo, com liberdade e ser reconhecido pelo que se faz.

Os itens com maior frequência de dúvida ou de indiferença foram relativos à Liberdade individual, que, embora sejam praticamente idênticos aos itens de Independência (Motivação), tiveram médias menores, indicando maior satisfação, mesmo não sendo estas razões frequentes para a entrada nos serviços voluntários. Para interpretar

o relacionamento entre estas duas variáveis pode-se supor que, os voluntários não saibam avaliar, ou não tenham como avaliá-las, por várias razões, por exemplo: o pouco tempo de dedicação semanal e mensal e a própria natureza da tarefa que desempenham, fator este que não foi explorado neste estudo. Assim, é até recomendável que eles tenham funções bem claras e delimitadas, adequadas às suas expectativas, ao tempo de dedicação, e às necessidades da organização. Aspectos de baixa liberdade e autonomia, neste caso, não são, necessariamente, ruins, mas essenciais ao planejamento das atividades. O mesmo pode ajudar a compreender a alta frequência de dúvidas ou indiferença na classificação de Satisfação com a organização, como itens relativos à rede de apoio (item 7), treinamento (item 16) e supervisão (itens 2 e 17), que pode indicar que os voluntários ou não manifestam qualquer preferência com relação às formas de apoio ou, igualmente, pelas mesmas razões, também não sabem como avaliar o quanto estão satisfeitos ou insatisfeitos se encontram.

Nestes últimos quesitos, fundamentais na temática do voluntariado, se considerarmos os resultados do Estudo 1, observa-se que estas práticas de treinamento e de supervisão, como políticas ou, especificamente, como atividades de desenvolvimento para voluntários, são pouco privilegiadas, uma vez que 1/3 das instituições do CNEA e 1/6 das do ICMBio, participantes desta pesquisa, relataram adotá-las amplamente. Por outro lado, como se observa, é frequente a referência que os voluntários recebem ajuda quando precisam (item 5), o que indica algum nível de suporte ao trabalho, e tem bom relacionamento com o pessoal remunerado (item 6), mas não é tão frequente quando trata da rede de apoio local quando tem problemas com o voluntariado, mas apresenta-se como suporte pontual apenas quando necessário.

Como observado, os voluntários do ICMBio, ainda que não significativas, tiveram maiores médias em todas as classificações de Satisfação pessoal e de Satisfação com a

organização, o que pode ser devido, considerando as características demográficas da amostra, à satisfação das expectativas de crescimento pessoal, que também foram maiores quando se avaliou suas motivações. Como as UCs são espaços privilegiados para quem gosta do contato com a natureza, e, em geral, atraem pessoas engajadas, não é surpreendente esse grau de satisfação, considerando tratar-se de público jovem, composto principalmente de estudantes. Assim, à medida que houve correspondência entre as razões da procura pelo serviço voluntário e a natureza da vivência na instituição, houve maior satisfação. Embora seja difícil estabelecer esta direção no relacionamento entre as variáveis, partindo-se de uma análise qualitativa, pesquisas anteriores apontam que quanto maior a correspondência entre os motivos iniciais e as possibilidades de concretizá-los, maior a satisfação e a intenção de permanência (Stukas et al., 2009).

Nas medidas de integração institucional, referentes à concordância com os princípios da organização, assistir às reuniões, conseguir novos voluntários e continuar participando de outras atividades, observou-se grande concordância entre os voluntários, indicando forte vínculo com a instituição e uma possível coerência com Satisfação Intrínseca (em Satisfação pessoal), Crescimento e Valor ambiental (em Motivações). Pela análise da literatura, pode-se supor um grupo bastante coeso, comprometido com a instituição e com as atividades desenvolvidas (Dávila, 2002; Wilson & Musick, 1999). Interessante discutir a menor média em interesse em conseguir novos voluntários, para o grupo de voluntários do ICMBio. Provavelmente isto se deva a menor oportunidade de vagas e a disputa por oportunidades de trabalho, considerando o perfil desta amostra e as características do voluntariado nestas instituições (ICMBio, 2013b) e ainda ao fato desta tarefa não caber ao voluntário. As dificuldades de entrada no grupo podem ter efeito motivador e fortalecer os vínculos dos participantes (Aronson, Wilson, & Akert, 2002), sendo esta outra explicação razoável para as maiores médias deste grupo.

Embora as médias dos voluntários tenham sido maiores para preocupações ambientais de ordem biosférica, as particularidades de suas preocupações contribuíram para diferenciar os grupos. Embora a preocupação com as futuras gerações tenha sido a maior preocupação, os itens das preocupações biosféricas podem ter influência do tipo de atividade desenvolvida pelos voluntários em suas instituições, aspecto que não foi explorado neste estudo. A preocupação com a própria saúde foi o aspecto mais importante dos itens de preocupação egoística para todos os voluntários, mas, ainda assim, este fator foi o pior avaliado dos três.

As maiores ênfases nas preocupações altruísticas e biosféricas e menores em egoísticas encontram suporte interno nas medidas de motivação, nas menores médias gerais em Carreira e Independência (médias 3,95 e 3,78 respectivamente – Motivação), e Proteção do ego (média 3,0 - Motivação), e nas medidas de satisfação com a mesma direção: Benefício pessoal e Impacto ambiental (médias 3,69 e 3,43 respectivamente). Estas medidas são de ordem pessoal e profissional, voltadas ao benefício do próprio voluntário. Esta diferenciação das atitudes ambientais (Milfont & Duckitt, 2010; Schultz, 2001), embora não esteja assentada em evidências estatísticas significativas, demonstra coerência interna e reforça a tese de que o voluntariado ambiental é uma síntese dos comportamentos pró-sociais e pró-ambientais, como força centrífuga voltada a fatores externos.

Assim os voluntários estariam ligados às causas ambientais, aos princípios e dinâmicas institucionais e, ainda que tenham benefícios pessoais, estes mostram-se mais voltados à natureza como um valor e à satisfação decorrente da atividade e da própria contribuição. Então não é que os voluntários estejam mais preocupados com o ambiente que com as pessoas, como questão levantada anteriormente (Moniz & Günther, 2011), pois eles demonstram se preocupar tanto com as pessoas quanto com o ambiente. O que pode

acontecer é que os voluntários têm uma atitude negativa diante da sociedade, e isso pode diferenciá-los em sua identidade como pessoa e como grupo (Pilliavin, 2010) o que pode estar refletido em seu orgulho em dizer que é voluntário (item 17 – Relacionamento social – Benefícios). Contudo, este item pode ser criticado, uma vez que ter orgulho em dizer pode ser diferente em sentir orgulho de ser, pois guarda a perspectiva de promoção pessoal.

4.4.2.1.3 Consequentes: benefícios da prática, tempo de permanência e interesse em continuar

Houve predominância de mais de 75% das respostas de concordância ou concordância total para os itens apresentados, com destaque para as classificações de Consciência ambiental, Engajamento político (compromisso com o projeto da instituição) e Relacionamento social, que foram os que tiveram maiores médias. Bem-estar pessoal e Incremento profissional também tiveram médias altas, mas um pouco inferior às outras três.

Considerando os itens com maior concordância, cuja soma das respostas “concordo” e “concordo totalmente” alcançaram mais que 80% (itens 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 15 e 17), também pode-se traçar uma síntese dos principais benefícios da experiência:

O voluntariado ambiental é uma atividade que aprimora o conhecimento sobre questões e problemas ambientais, traz a sensação de fazer parte de algo importante, em um projeto com o qual o voluntário se identifica, orgulha e diverte, e, ao mesmo tempo que desenvolve novas habilidades, sente bem-estar e felicidade.

Avaliando os itens com maiores discordância e dúvida, que mostraram-se coerentes com outras medidas anteriores de Motivação e Satisfação, identificou-se que a economia de recursos naturais (item 14) (McDougle, Greenspan, & Handy, 2011), o afastamento de atividades negativas (item 1) (Piliavin, 2010), a melhoria na saúde física (item 3) (Pillemer

et al., 2010), a progressão na carreira profissional (item 5) (Wilson, 2012), o engajamento político (item 11) (Torgler & Garcia-Valiñas, 2006) e a conquista de respeito das pessoas próximas (item 16), respeitando as diferenças metodológicas, aproxima-se das referências principais que apontam os benefícios do voluntariado nestes quesitos.

No modelo processual inicialmente proposto (Omoto & Snyder, 1995), o tempo de permanência foi predito por motivação, apoio social e satisfação. Em outro modelo, a intenção de permanência influenciou o tempo real de permanência e é influenciada diretamente por compromisso e este, por sua vez, por satisfação (Dávila & Chacon, 2004; 2007). Neste estudo não se estabeleceu relação direcional entre as variáveis, mas, considerando o que foi relatado até o momento, como os antecedentes e a experiência voluntária, era de se esperar um grande interesse em continuar realizando trabalho voluntário.

E esta foi a constatação deste estudo, uma taxa elevada (88%) de intenção de continuidade em serviços dessa natureza e moderadas frequências de resposta relatando intenção de permanência nos próximos 6 meses, um ano e dois anos na instituição. Novamente, as maiores médias em intenção de permanência foram dos voluntários do ICMBio, o que também é coerente com as medidas anteriores.

4.4.2.2 Nível interpessoal/ grupo social

4.4.2.2.1 Experiência: relacionamento interpessoal

Os voluntários da presente amostra demonstraram bom relacionamento entre si e com a equipe de profissionais da instituição, havendo maior discordância para os casos em que o voluntário trabalha individualmente, o que, em si, pode não ser um problema, mas uma característica da tarefa desempenhada.

Ressalta-se nesta medida da experiência voluntária a qualidade destes relacionamentos, confirmando as relações de amizade e de equipe entre voluntários e profissionais, bem como de confiança e ajuda mútua (Dávila,2002). Bem poucos casos vão na direção oposta.

Parte 3 – Limitações, conclusões e agenda de pesquisa

5 Limitações

Este trabalho lidou com diversos problemas que poderão ser suplantados nos próximos estudos. Seguem alguns:

1) Mortalidade da amostra: houve uma significativa redução da amostra ao longo dos estudos que podem ser atribuídas à:

a) disponibilidade das informações: constatou-se que as *homepages* e *e-mails* institucionais ou não estavam disponíveis ou não funcionaram adequadamente;

b) limitações na coleta:

i) Uso exclusivo de questionário eletrônico, isso traz alguns problemas já conhecidos (Manfreda & Vahovar, 2009), dentre eles: dificuldades de acesso e relativas à própria estabilidade da conexão, concorrência de estímulos enquanto se responde o questionário, extensão do instrumento e motivação em responder. Próximos estudos poderão complementar o levantamento *on-line* com estratégias presenciais.

ii) tempo de coleta: o questionário ficou disponível por sete meses, mas foram realizadas três convocações por *e-mails* reforçando o pedido e a importância da participação. Próximas pesquisas deverão utilizar o contato

direto, ainda que telefônico, com os responsáveis institucionais, ou visitas para estímulo à participação ou aplicação in loco.

iii) custo de resposta: foi solicitado que o representante institucional ou convidasse os voluntários vinculados à instituição ou enviasse seus contatos ao pesquisador. Das 45 instituições que participaram da primeira etapa do Estudo 2, apenas 19 participaram da segunda etapa. Dos 1043 voluntários possíveis, apenas 55 participaram. O contato mais direto com a instituição poderia ter minimizado esta perda.

iv) com a perda de participantes, pode-se supor certo viés entre os voluntários participantes da amostra, uma vez que estes podem ter características pessoais diferenciadas no quesito de motivação e satisfação com a experiência e, principalmente por esta razão, terem participado respondendo todo instrumento. Futuras pesquisas deverão atentar para estratégias que promovam maior variabilidade de respostas na medida em que alcançam voluntários com diferentes características

2) Limitações na análise:

a) decorrente da limitação numérica, foi enfatizada a análise predominantemente descritiva e qualitativa das informações, o que trouxe limitações para:

i) prover evidências de validação do instrumento. Na impossibilidade, adotou-se os fatores da escala original.

ii) estabelecer relações entre os diferentes níveis e estágios do Modelo do Processo Voluntário (por exemplo: Testes de hipótese, Análise multinível e Equação estrutural)

iii) a análise qualitativa dos itens, embora tenha sido uma limitação quando se almeja resultados que possam ser generalizados, contribuiu para uma análise descritiva da frequência de resposta a cada item o que favoreceu diferenciar elementos que, em estudos anteriores, foram classificados fatorialmente (Hunter, 2010), como a dimensão Proteção. Na presente análise separaram-se duas novas dimensões com implicações teóricas que deverão ser melhor exploradas: proteção do ego e reciprocidade ambiental.

6 Conclusões e contribuições

Esta seção apresenta uma síntese dos achados e contribuições teóricas e metodológicas deste trabalho, integrando os objetivos, os principais resultados e a discussão de cada estudo, nos níveis do Modelo do Processo Voluntário.

No nível *Contexto Cultural e Social*, foram identificadas três grandes categorias de atividades norteadas pela missão e objetivos de instituições que declaram manter programas de voluntariado. Estas apontam um largo espectro de possibilidades de intervenção ambiental e articulam diferentes atores de instituições públicas, não-governamentais, privadas e da sociedade civil, sendo o voluntário o maior protagonista desta última. Estas categorias estão contextualizadas à realidade brasileira e representam sua complexidade, tornando-se a primeira contribuição deste estudo, em três grandes áreas: 1) Social – categoria *Promoção e desenvolvimento social*; 2) Ambiental – categoria *Preservação, conservação, recuperação e manutenção do ambiente*; 3) Política - categoria *Política, Fiscalização e regulamentação*.

As duas primeiras categorias corroboram a tese de que o voluntariado ambiental está na interface dos comportamentos pró-sociais e pró-ambientais. Entretanto, aponta uma terceira perspectiva como contribuição teórica: o engajamento político em ações de elaboração, reivindicação, promoção, fiscalização e monitoramento de políticas públicas. Esta terceira perspectiva embora apareça nas reflexões da Assistência Social (Araujo,

2008) e da Antropologia (Espíndola & Araújo, 2008), é pouco explorada como objeto de estudo sobre o Voluntariado, assim como os seus aspectos culturais e sociais mais amplos (Wilson, 2012). Por exemplo, é uma necessidade que o voluntariado saia de uma perspectiva assistencialista, com visão míope sobre a política e a economia, para assumir um papel com maior impacto. O engajamento político, por outro lado, se direciona a direitos coletivos e sociais, voltados à promoção da cidadania e reivindicação de direitos e políticas sociais, contribuindo para a universalização das soluções (Araújo, 2008). Assim, a atuação política poderia voltar-se ao que realmente importa para as comunidades e para o ambiente (Espíndola & Arruda, 2008), indo além das pressões do mercado e da dependência dos incentivos governamentais (Losekan, 2009).

O fato de o ativismo já ter sido considerado uma forma de Comportamento Ecológico, constituindo parte de uma de suas dimensões (Pato & Tamayo, 2006), também dá suporte a inclusão desta dimensão como um terceiro nível de articulação teórica e empírica no Voluntariado ambiental. No estudo de Pato e Tamayo (2006), por exemplo, o ativismo foi medido por itens que tratavam da participação em atividades e manifestações públicas de cuidado do ambiente, por falar sobre sua importância, por atuar voluntariamente em um grupo ambiental, por mobilizar pessoas e evitar usar produtos fabricados por empresas poluidoras. Porém, não foram contempladas intervenções como as apontadas no presente estudo (políticas, regulamentação e fiscalização). Estas podem contribuir para a elaboração de novos instrumentos que permitam produzir mais evidências empíricas em torno desta contribuição.

Por ter sido esta a categoria menos enfatizada, questiona-se: será que as instituições, pelo fato de estarem vinculadas ao CNEA, podendo serem eleitas para compor o CONAMA, evitariam o questionamento e a crítica às políticas ambientais do governo? Este questionamento vai ao encontro da constatação de Losekan (2009) quando aponta a

diminuição das possibilidades de oposição, por razões políticas ou econômicas, o que, embora possa ser compreendida como estratégia de aproximação do governo, prejudica a identidade da instituição.

Esta discussão está longe de se esgotar uma vez que pode-se questionar, dentre outros fatores, como origem da desarticulação e baixa inserção na esfera política, a própria formação escolar e as trajetórias sociais e profissionais destes representantes que elaboram os princípios institucionais, na área ambiental (Oliveira, 2008). O engajamento e o ativismo político ambiental poderá constituir uma interessante agenda para futuras pesquisas. Estes não foram elementos investigados nesta tese, mas ajudam a compreender a menor ênfase nos aspectos políticos e de ativismo.

A segunda contribuição deste estudo foi classificar as ênfases de promoção do voluntariado por estas instituições, sendo o primeiro foco Ambiental e o segundo Social, reforçando a tese inicial e, sobretudo, a classificação do apelo emocional utilizado pelas instituições para promover o voluntariado ambiental: 1) enfatizando as necessidades da instituição - precisamos: ajude-nos; 2) enfatizando a norma social descritiva (Cialdini & Goldstein, 2004) e também a ideia do status (Lindenmeier, 2008) - Faça parte de um grupo especial); 3) enfatizando uma resposta à ameaça (Baumeister, 2010) – Há ameaça: proteja. Neste caso, futuros estudos podem explorar experimentalmente o efeito persuasivo destas três estratégias e assim identificar sua efetividade para o envolvimento das pessoas.

Por fim, a terceira contribuição deste estudo é de ordem metodológica, com a utilização de ferramentas de busca do Google para identificação de palavras-chave em domínios virtuais. O recurso “*advanced search*” mostrou-se muito útil em encontrar as palavras desejadas em um emaranhado de subdomínios que compõem uma *homepage* institucional. E a extensão *Pearls*, como recurso do Google *Chrome*, ao destacar as palavras em cores diferentes, permitiu sua rápida identificação evitando a leitura de cada

página individualmente, e a identificação das palavras apenas visualmente, o que atrasaria o andamento do trabalho na checagem individual dos 316 *sites* funcionais.

Nos níveis subsequentes, *Agência/ Organização e Individual*, embora se tenha discutido anteriormente aspectos que diferenciem a natureza das instituições e a composição e caracterização demográfica dos grupos (CNEA e ICMBio), estes foram hipotéticos, pois o número reduzido de participantes não permitiu identificar diferenças significativas entre eles. Embora se tenha discutido elementos heurísticos para compreensão do fenômeno, esta seção discutirá aspectos e contribuições gerais, comuns, com foco no voluntariado em si, considerando as respostas de todos os participantes, em uma perspectiva mais ampla.

No *Nível da Agência e Organização*, foram questionados os representantes das instituições ligadas ao CNEA e ao ICMBio quanto às estratégias de gerenciamento de voluntários, os benefícios percebidos e as dificuldades enfrentadas no manejo de equipes voluntárias, bem como identificar o perfil ideal do voluntário buscado por estas instituições.

De modo geral, a primeira contribuição deste estudo foi constatar o nível de escolaridade e especialização deste grupo, o que indica a qualificação que o campo vem adquirindo em decorrência das exigências políticas, econômicas e profissionais às quais as instituições estão expostas (Domingues, 2010; Jardeweski, 2011; Pereira et al., 2014). A segunda contribuição foi a identificação de que, embora as instituições em sua maioria tenham regras estabelecidas, sua implementação é incipiente, o que sugere a importância de se incorporar mecanismos de gestão administrativa do staff voluntário na esfera ambiental (Ortiz, 2013; Pereira et al., 2014). As atividades mais enfatizadas foram realização de encontros, avaliações regulares e mecanismos de treinamento e desenvolvimento de voluntários. As menos enfatizadas foram de implementação de

mecanismos voltados para a responsabilidade e seguro como cobertura e proteção do voluntário, estratégias de reconhecimento e premiação por seus sucessos, e o treinamento de profissionais remunerados para o trabalho junto aos voluntários. Este último aspecto pode ser uma interessante perspectiva para futuros estudos e programas de intervenção, dada a necessidade de formalização e profissionalização do campo, e tem sido pouco enfatizada (Hunter, 2010).

A terceira contribuição refere-se à contraposição dos benefícios e problemas na gestão do voluntariado. A primeira questão refere-se à economia e financiamento que é uma questão ainda obscura ao escrutínio científico (Gomes, 2006; Gomes et al., 2008). Embora o presente trabalho não tenha como objetivo investigar o balanço orçamentário destas instituições, constatou que a falta de recursos financeiros para apoiar o envolvimento de voluntários é um problema para boa parte das instituições, o que parece estar relacionado com a falta de tempo para treinar e supervisionar voluntários. Por outro lado foi destacado que embora o voluntário não implique em aumento de rendimentos, contribui com a economia com a folha de pagamento. Enfim, esta discussão esbarra novamente na questão política do voluntariado, pois embora esteja presente na retórica governamental (MMA, 2002a; 2002b), pode-se apontar uma ambivalência na sua operacionalização: é um recurso que traz uma série de benefícios sociais e laborais de baixo custo, mas carece de apoio na sua concretização. Por exemplo, as dificuldades reportadas livremente pelos participantes indicam problemas como: sobrecarga de trabalho (poucos profissionais para manejar o programa voluntário), alto grau de exigência do voluntário (falta de treinamento ou expectativas exageradas), ausência de políticas de remuneração, falta de infra-estrutura, número reduzido de servidores para supervisionar voluntários, falta de recursos materiais, equipamentos e serviços, apenas para citar alguns.

A quarta contribuição deste estudo refere-se à elaboração de um perfil de voluntariado ideal para atuação na área ambiental, que pode contribuir para processos de recrutamento e seleção na área, agregando informações a outros perfis elaborados por documentos oficiais (por exemplo, IAP, 2005; MMA, 2002a). O voluntário deve aliar disposição, desempenho, valor e conhecimento. Neste quesito apareceram os componentes da tese defendida: 1) pró-ambiental: quando delimita a importância do conhecimento e formação ambiental e valores de sensibilidade à temática; 2) pró-social: quando aponta a importância de valores como o altruísmo; e o terceiro aspecto proposto (3) político: quando destaca a importância de se conhecer a política nacional e a legislação ambiental.

A quinta contribuição teórica foi apresentar evidência empírica para a proposta de Karr e Meijs (2006), na área ambiental, ao se constatar um delineamento tipo *afiliação* entre as instituições vinculadas ao CNEA e de *programa* entre as do ICMBio e sua relação com as estratégias de manutenção do voluntariado ao longo do tempo. Como *afiliação*, houve uma preocupação em manter o vínculo do voluntário por mais tempo, com as estratégias de: manter contato constante, oferecer suporte, desenvolver atividades interessantes, promover o envolvimento e a valorização. Já na perspectiva de *programa* entende-se que o vínculo, por razões intencionais (sazonalidade e estímulo à rotatividade) ou não (falta de tempo e número reduzido de servidores), é temporário.

No *Nível Individual*, constatou-se um grupo bastante motivado, satisfeito, integrado e beneficiado pelo voluntariado ambiental, com forte intencionalidade de continuar atuando na área ambiental. Contudo alguns aspectos chamaram atenção de uma maneira geral.

O primeiro é relativo ao sexo dos participantes e a importância de se discutir questões de gênero na área ambiental, pois era conhecido que as mulheres têm maior participação em atividades voluntárias socioassistenciais o que coaduna com uma

expectativa da mulher em torno das funções de cuidado (Moniz & Araújo, 2006) e menos em atividades comumente associadas a riscos e afastamento da cidade (Wilson, 2000; 2012).

As médias, de maneira geral, foram elevadas, excetuando-se os itens em Motivação da dimensão nomeada “Proteção do ego” e de “Normas sociais” e de Satisfação “Impacto ambiental” que tiveram considerável quantidade de discordância. Para a maioria dos participantes, o voluntariado não foi considerado importante para promover um senso de tranquilidade de consciência e nem de conforto quanto ao próprio impacto ambiental e quanto ao futuro. O segundo aspecto que chama atenção abre uma perspectiva para futuras pesquisas, pois questiona se esta atividade, por permitir confrontar diretamente a realidade ambiental, ao lado de profissionais e no desenvolvimento de programas, tenha o efeito educativo (Castro, 1998) ao ampliar a consciência dos problemas reais e concretos. E isso, por si só, já é um elemento motivador para práticas pró-ambientais (Gadenne et al., 2009).

A maior preocupação dos voluntários com elementos Biosféricos e Altruísticos que Egoísticos, mostrou coerência interna à medida que, comparativamente os aspectos de Carreira e Independência (além do já mencionado “Proteção do ego” em Motivação), Impacto Social e Benefício pessoal (em Satisfação) também tiveram médias um pouco menores que as demais. Assim, como discutido anteriormente, o terceiro aspecto interessante é poder se afirmar que a decisão de voluntariar-se tem origem em expectativas de benefícios e, logo, mescla elementos egoísticos e altruísticos, relativizando as afirmações anteriores (Omoto & Snyder, 2008; Castro, 1998; 2002) e reforçando a ideia de que o voluntariado traz benefícios pessoais à medida em que ajuda outras pessoas (Piliavin, 2010).

O quarto aspecto que chama atenção, ainda na perspectiva funcional, refere-se à constatação de que a influência das pessoas próximas não foi uma motivação frequente

para boa parte dos voluntários e também um valor de autodeterminação e independência (Schwartz, 2005). Estas perspectivas poderão ser melhor exploradas no futuro.

Como foi demonstrando, o presente trabalho corroborou a tese de que o Voluntariado ambiental representa uma síntese de duas áreas de investigação e produção do conhecimento em Psicologia, o comportamento pró-social (Penner et al., 2005) e o comportamento pró-ambiental (Corral-Verdugo, 2000; Pato & Campos, 2011), uma vez que traz benefícios tanto às pessoas, individualmente ou em grupos, quanto ao ambiente em ações de proteção e conservação. Foram apontadas evidências empíricas desta articulação teórica em três dos quatro níveis de análise do Modelo do Processo Voluntário (Omoto & Snyder, 1995; 2002): 1) contexto cultural e social; 2) Agência e organização; 3) Individual. E se desenhou uma terceira articulação possível, como contribuição teórica: o engajamento político em ações de elaboração, reivindicação, promoção, fiscalização e monitoramento de políticas públicas, que precisa de maior validação empírica.

O Voluntariado Ambiental, com a mobilização da sociedade civil em ações desenvolvidas por instituições ambientais, apresenta uma perspectiva possível de se superar a dicotomia de confronto entre os interesses do crescimento econômico e a proteção ambiental por meio de modelos diferenciados de negociação cooperativa e regulatória, entre os interesses em conflito e complementares (Hoffman et al., 2002), em uma condição de parceria, regulação e também de inovação em benefício das pessoas e do meio ambiente.

7 Agenda de pesquisa

O presente trabalho trouxe novas questões que poderão ser exploradas por estudos futuros:

- 1) Inclusão da dimensão política nos instrumentos de motivação e de avaliação das práticas voluntárias em geral e ambientais em particular. Embora o ativismo apareça na retórica da Sociologia, Antropologia, Serviço social, Ciências Políticas, é pouco explorado pela Psicologia ao investigar comportamentos pró-sociais e pró-ambientais.
- 2) No presente trabalho, identificaram-se instituições com diferentes níveis de formalização do gerenciamento e capacidade de mobilização de equipes voluntárias na área ambiental. Sugere-se, para próximos estudos, uma abordagem mais direta e singularizada, abarcando aquelas com maior número de voluntários para realizar estudos de caso ou para alcançar maior quantidade de participantes.
- 3) Foi apontada a necessidade de investigar o treinamento de profissionais para a gestão dos serviços voluntários e assim contribuir para a formalização e estruturação do campo, por sua importância e pela exigência à qual lhe é imposta.
- 4) Os valores ambientais tiveram os itens com maior grau de concordância entre os participantes, e considerando a pouca importância atribuída às outras pessoas para o ingresso no grupo voluntário, sugere-se que futuras pesquisas aprofundem a perspectiva dos valores, como eixo profícuo para a compreensão das práticas voluntárias em geral e ambiental em particular.
- 5) Relacionado à proposta anterior, sugere-se a investigação das atitudes de voluntários a respeito da sociedade, ou de grupos particulares, para compreensão das razões pelas quais a dimensão de Norma Social teve pouca influência para o ingresso no voluntariado ambiental.

- 6) Os voluntários da presente amostra não concordaram, em maioria, que o voluntariado tenha efeitos de alívio da culpa, promoção de tranquilidade de consciência em torno do ambiente e o futuro. Hipotetizou-se que isso se deva ao efeito educativo das práticas voluntárias pelo contato oportunizado com as questões ambientais concretas. Contudo, isto precisa ser melhor investigado.
- 7) Por fim, o último aspecto de agenda de pesquisa propõe investigar a relação entre crenças religiosas e espirituais e o voluntariado ambiental, que foi um fator que influenciou a permanência do voluntário em atividade.

Referências bibliográficas

- Amador, A. B., & Palma, L. M. (2013). Dez anos do programa de voluntários do Parque Nacional da Tijuca, RJ. *Anais – Uso público em Unidades de Conservação*, 1(1), 113, 122.
- Anderson, E., & Cairncross, G. (2010). Understanding and managing volunteer motivation: two regional tourism cases. *Australian Journal of Volunteering*, 10(2), 7-17.
- APA (2010). *Psychology & global climate change addressing a multifaceted phenomenon and set of challenges: a report of the American Psychological Association task force on the interface between psychology and global climate change*. Retirado de <http://www.apa.org/science/about/publications/climate-change-booklet.pdf>.
- Araujo, J. M. (2008). *Voluntariado: na contramão dos direitos sociais*. São Paulo: Cortez.
- Aronson, E., Wilson, T. D., & Akert, R. M. (2002). *Psicologia Social*. 3a. ed. Rio de Janeiro: LTC.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Portugal: Edições 70.
- Bauer, M. W. (2008). Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In M. W. Bauer, & G. Gaskell (Orgs.), *Pesquisa Qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático* (pp. 189-217). Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes.
- Baumeister, R.F. (2010). Social psychologists and thinking about people. In R. F. Baumeister, & E.J. Finkel (Eds.) *Advanced social psychology: The state of the science* (pp. 5-24). New York: Oxford University Press.
- Bekkers, R. (2007). Values and Volunteering: a longitudinal study of reciprocal influences in the giving in the Netherlands Panel Study. *35th Annual Arnova Conference*, Atlanta, November 2007.

- Bell, S., Marzando, M., Cent, J., Konierska, H., Podjed, D., Vandzinskaite, D., Reinert, H., Armaitiene, A., Grodzinka-Jurczak, M., & Mursic, R. (2008). What count? Volunteers and their organizations in the recording and monitoring of biodiversity. *Biodiversity Conservation, 17*(14), 3443-3454.
- Beú, N. B. (2010). *Motivações para o Voluntariado Empresarial: Desenvolvimento de um Instrumento de Medida*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.
- Bramston, P., Pretty, G., & Zammit, C. (2011). Assessing environmental stewardship motivation. *Environment and Behavior, 43*(6), 776-788.
- Carneiro, C. M. W., & Caneparo, S. C. (2010). Organizações não governamentais ambientalistas: a atuação da sociedade civil em Curitiba e região metropolitana. *RA E GA, 19*, 125-137.
- Cassep-Borges, V., Balbinotti, M. A. A., & Teodoro, M. L. M. (2010). Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para a adaptação de instrumentos. In L. Pasquali (Org.), *Instrumentação Psicológica: Fundamentos e práticas* (pp. 506 – 520). Porto Alegre: Artmed.
- Castro, R. (2000). *Voluntariado ambiental: claves para la acción proambiental comunitária*. Barcelona: Graó.
- Castro, R. (2002). Voluntariado, altruísmo y participación activa em la conservación del medio ambiente. *Intervención Psicosocial, 11*(3), 317-331.
- Castro, R. (2007). Xente a favor de las espécies. Participación social na concervación de especies amenazadas. *AmbientalMENTE sustentable, II*(4), 21 - 34.
- Castro, R. (1998). Participación y voluntariado ambiental. Características y potencialidades. In Consejería de Medio Ambiente (Eds.), *Voluntariado ambiental: participación y conservación del medio ambiente* (pp. 33 – 48). Sevilla: Junta de Andalucía.

- Clary, E. G., & Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior. In M. S. Clark (Ed.), *Prosocial Behavior* (pp. 119-147). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 156-159.
- Clary, E. G., Snyder, M., & Stukas, A. A. (1996). Volunteers' motivations: Findings from a national survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 485–505.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Miene, P., & Haugen, J. (1994). Matching messages to motives in persuasion: A functional approach to promoting volunteerism. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1129–1149
- Cnaan, R.A., & Goldberg-Glen, R.S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27, 269-284
- Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and voluntary sector Quarterly*, 25(3), 364-383.
- Cnaan, R. A., Kasternaks, A., & Wineburg, R. J. (1993). Religious people, religious congregations, and volunteerism in human services: is there a link? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 22(1), 33-51.
- CNEA (2012). *Cadastro Nacional de Entidades Ambientalistas*. CONAMA (Conselho Nacional do Meio Ambiente), Retirado de: <http://www.mma.gov.br/port/conama/cnea/cneaenti.cfm>.

- Coelho, J. A. P. M., Gouveia, V. V., & Milfont, T. L. (2006). Valores humanos como explicadores de atitudes ambientais e intenção de comportamento pró-ambiental. *Psicologia em Estudo, 11*, 199-207.
- Corral-Verdugo, V. (2000). La definición del comportamiento proambiental. En La Psicología Social en México, *La Psicología Social en México* (Vol. VIII, pp. 466-472).
- Corral-Verdugo, V. (2005). Psicologia Ambiental: objeto, “realidades” sócio-físicas e visões culturais de interações ambiente-comportamento. *Psicologia, USP, 16*(1), 71-87.
- Corral-Verdugo, V., & Pinheiro, J. Q. (1999). Condições para o estudo do comportamento pró-ambiental. *Estudos em Psicologia, 4*(1), 7-22.
- Dancey, C., & Reidy, J. (2006). *Estatística Sem Matemática para Psicologia: Usando SPSS para Windows*. Porto Alegre: Artmed.
- Dávila, M. C. (2002). La incidencia diferencial de los factores psicosociales em distintos tipos de voluntariado (Tese de Doutorado não publicada). Universidade Complutense de Madrid: Madrid.
- Dávila, M. C. (2009). Assessment of volunteer process model in environmental volunteers. *Interamerican Journal of Psychology, 43*(1), 181-186.
- Dávila, M. C., & Chacón, F. (2004). Factores psicosociales y tipo de voluntariado. *Psicothema, 16*(4), 639-645.
- Dávila, M. C., & Chacón, F. (2007). Prediction of longevity of volunteer service: a basic alternative proposal. *The Spanish Journal of Psychology, 10*(1), 115-121.
- De Young, R. (1999). Environmental Psychology. In D. E. Alexander, & R. W. Fairbridge (Eds.), *Encyclopedia of Environmental Science* (pp. 223-224). Hingham, MA: Kluwer Academic Publishers.

- Domingues, S. C. (2010). Teoria e prática dos movimentos ambientalistas e outros atores sociais no Nordeste do Brasil. *SOCIUS Working Papers*, 6, 1-16. Retirado de: http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/WP_6_2010.pdf.
- Douglas, C., & Rollins, R. (2007). Motivations, training and supervision of volunteers in conservation. *Environments Journal*, 35(1), 79-89.
- Espíndola, M. A. J., & Arruda, D. A. (2008). Políticas ambientais: ideologias, fazer antropológico e engajamento social. *Revista Visões, Rio De Janeiro*, 1(5), 1-9.
- Esmond, J., & Dunlop, P. (2004). *Developing the volunteer motivation inventory to assess the underlying motivational drives of volunteers in Western Australia*, CLAN WA.
- Fagundes, H. S. (2006). O voluntariado, a solidariedade e as políticas sociais. *Revista Virtual textos & contextos*, 6(5), 1 – 19. Retirado de <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/viewFile/1029/809>.
- Ferreira, M., Proença, T., & Proença, J. F. (2008). As motivações no trabalho voluntário. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 7(3), 43-53.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS*. Third Edition. Carlifornia: Thousand Oaks.
- Finkelstein, M. A. (2009). Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences*, 46, 653-658.
- Finkelstein, M. A. (2008). Volunteer satisfaction and volunteer action: a functional approach. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 36(1), 9-18.
- Fischer, R. M., & Falconer, A. P. (2001). Voluntariado empresarial: estratégia de empresas no Brasil. *Revista de Administração*, 36(3), 15-27.
- Fischer, T., & Melo, V. P. (2006). Gestão Social do Desenvolvimento. *Revista Brasileira de Administração Pública*, 48(1), 1.

- Foladori, G. (2005) Una Tipologia del Pensamiento ambientalista. In. G. Foladori, & N. Pierri (Orgs.), *Sustentabilidad? Desacuerdos sobre el desarrollo sustentable*. Universidade Autônoma de Zacatecas, Migeul Angel Porrúa, México.
- Fonseca, S. M., & Drumont, J. A. (2003). O valor da existência de um ecossistema costeiro tropical através da disposição ao trabalho voluntário: o caso da Lagoa de Itaipu (Niterói-RJ). *Ambiente & Sociedade*, VI(1), 85-107.
- Francis, L. P. (2008). Reciprocity and Environmental Obligations. *Hofstra L. Rev.*, 37, 1007.
- Gadenne, D. L., Kennedy, J., & McKeiver, C. (2009). An empirical study of environmental awareness and practices in SMEs. *Journal of Business Ethics*, 84(1), 45-63.
- Galindo-Kuhn, R., & Guzley, R. M. (2001). The volunteer satisfaction index: Construct definition, measurement, development, and validation. *Journal of Social Service Research*, 28(1), 45-68.
- Gazzaniga, M. S., & Heartherton, T. F. (2005). *Ciência psicológica: mente, cérebro e comportamento*. Porto Alegre: Artemed.
- George, J. M., & Bettenhausen, K. (1990). Understanding Prosocial Behavior, Sales Performance, and Turnover: A Group-Level Analysis in a Service Context. *Journal of Applied Behavior*, 75(6), 698-709.
- Giacomini, L., & Filho, W. D. L. (2010). Estratégias para fidelização de doadores de sangue voluntários e habituais. *Acta paulista de enfermagem*, 23(1), 65-72.
- Goldstein, N. J., & Cialdini, R. (2004). Normative influences on consumption and conservation behaviors. In M. Wank (Ed.) *Social Psychology of consumer behavior* (pp. 273-296). New York: Psychology Press.

- Gomes, Z. L. G. C. (2006). *Ambientalismo: Um estudo sobre as identidades das ONGs ambientalistas no Brasil*. Dissertação de mestrado, Universidade Católica de Brasília, Brasília.
- Gomes, Z. L.G.C., Brites, R. S.; Cavalcante, P. C.T., & Bessa, L. F. M. (2008). *Ambientalismo: Um estudo sobre as identidades das ONGs ambientalistas no Brasil. Ambiência - Revista do Setor de Ciências Agrárias e Ambientais*, 4(3), 501-516.
- Gondim, S. M. G., & Silva, N. (2004). *Motivação no trabalho*. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 145-176). Porto Alegre: Artemed.
- Hastings III, K. L. (2006). *Why they volunteer? A study of participants at Nature Conservancy Work Parties*. Dissertação de mestrado, Antropologia aplicada. Universidade do Estado de Oregon, Oregon - USA.
- Henrique, M. C. (1995). *“Ser voluntário”: algo mais do que ocupar o tempo*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Hernandez, F. H. (1998). *Los beneficios del voluntariado ambiental*. In Cosejería de Medio Ambiente (Eds.), *Voluntariado ambiental: participación y conservación del medio ambiente* (pp. 49 – 56). Sevilla: Junta de Andalucía.
- Hoffman, A. J., Riley, H. C. Troast, J. C., & Bazerman, M. H. (2002). *Cognitive and institucional barriers to new forms of cooperation on environmental protection: insights from Project XL and Habitat conservation plans. American Behavioral Scientist*. 45(5), 820-845.
- Hong, S. I., Morrow-Horwell, N., Tang, F., & Hinterlong, J. (2009). *Engaging older adults in volunteering. Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 38(2), 200 – 219.

- Hunter, A. T. (2010). *Why volunteer for the environment? An exploration of environmental volunteer motivation, satisfaction and retention*. Tese de Doutorado, University of Victoria, Canadá.
- IAP - Instituto Ambiental do Paraná. (2005). *Voluntário nas unidades de conservação*. Curitiba: Diretoria de Biodiversidade e Áreas protegidas.
- ICMBio (2009). Instrução normativa nº 03, de 02 de setembro de 2009. Retirado de: <http://www.icmbio.gov.br/portal/images/stories/o-que-somos/in032009.pdf>
- ICMBio (2013a). O Instituto. Retirado de: <http://www.icmbio.gov.br/portal/quem-somos/o-instituto.html>
- ICMBio (2013b). Programa voluntariado. Retirado de: <http://www.icmbio.gov.br/portal/servicos/seja-um-voluntario>
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2010). *As fundações privadas e associações sem fins lucrativos no Brasil*. Estudos e pesquisas, Informação Econômica, 20. Rio de Janeiro: IBGE.
- IBOPE - Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (2011). 2001 + 10 = 2011 a década do voluntariado – Projeto Brasil Voluntariado 2011. Retirado de: <http://www.ibope.com.br/pt-br/conhecimento/relatoriospesquisas/Lists/RelatoriosPesquisaEleitoral/OPP%20110274%20-%20CVSP%20Voluntariado%20Brasil.pdf>
- Jacobi, P. (2003). Movimento ambientalista no Brasil: representação social e complexidade da articulação de práticas coletivas. In W.C. Ribeiro (Org.), *Patrimônio ambiental brasileiro* (pp. 519-543). São Paulo: Edusp.
- Jardeweski, C. L. F. (2011). *Análise das ONGs ambientalistas atuantes no litoral do Paraná, sob a ótica da Gestão Costeira*. Dissertação de mestrado, Pós-graduação em Sistemas Costeiros e Oceânicos, Universidade do Paraná, Paraná.

- Kaniak, V. C. (1990). *Trabalho voluntário na proteção e manejo dos parques nacionais no Brasil*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Paraná, Curitiba.
- Kalof, L., Dietz, T., Guagnano, G., Stern, C. (2002). Race, Gender and Environmentalism: The Atypical Values and Beliefs of White Men. *Race, Gender & Class*, 9(2), 1-19.
- Karr, L. B., & Meijs, L. C. P. M. (2006). Sustaining the motivation to volunteer in Organizations. In D. Fetchenhauer, A. Flache, A. P. Buunk, & S. Lindenberg (Orgs.), *Solidarity and Prosocial Behavior: an Integration of Sociological and Psychological Perspectives* (pp.157-172). New York: Springer.
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24, 106-204.
- Klein, R. R. (2005). *Educação e voluntariado: uma parceria produtiva*. Dissertação de Mestrado, Universidade Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo.
- Komatsu, S., & Antero, S. A. (2012). *Sistematização normativa e tipologia preliminar de organizações federais*. Brasília: IABS.
- Lindenmeier, J. (2008). Promoting volunteerism: Effects of self-efficacy, advertisement-induced emotional arousal, perceived costs of volunteering, and message framing. *Voluntas*, 19, 43-65.
- Losekan, C. (2009). A presença das organizações ambientalistas da sociedade civil no governo Lula (2003 – 2007) e as tensões com os setores econômicos. Tese de doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Maroneze, M. C., Salla, M.F., & Oliveira, R.S. (2013). Ambientalismo.com: a atuação do movimento ambientalista diante das novas mídias digitais – uma análise a partir das campanhas Greenpeace e Avaaz. *Revista eletrônica do curso de Direito da UFSM*, 70 a 81.

- McCulloch, M. E., & Tabak, B. A. (2010). Prosocial behavior. In R. F. Baumeister, & E. J. Finkel (Eds.), *Advanced social psychology: the state of the science* (pp.263-302). Oxford: University Press.
- McDougle, L. M., Greenspan, I., & Handy, F. (2011). Generation green: understanding the motivation and mechanisms influencing young adults' environmental volunteering. *International journal of nonprofit and voluntary sector marketing*, 16, 325-341.
- Measham, T., & Barnett, G. (2008). Environmental Volunteering: motivations, modes and outcomes. *Australian Geographer*, 39(4), 537-552.
- Menezes, D. S., & Siena, O. (2010). Ambientalismo no Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBIO) na Amazônia Legal; *O&S – Salvador*, 17(54), 479-498.
- Menezes, D. S., Siena, O., & Rodríguez, T. D. M. (2011). Ambientalismo e concepções de RESEX, extrativismo e conhecimento no ICMBio na Amazônia Legal. *REAd*, 17(2), 451-479.
- Milfont, T. L., & Duckitt, J. (2010). The environmental attitudes inventory: A valid and reliable measure to assess the structure of environmental attitudes. *Journal of Environmental Psychology*, 30, 80-94.
- MMA. MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE (2002a). *Planejamento e Operação de Programas de voluntariado em Unidades de Conservação*. DAP: Brasília.
- MMA, MINISTÉRIO DO MEIO AMBIENTE (2002b). *Planejamento e Operação de Programas de Voluntariado em Unidades de Conservação*. Brasília: MMA/SBF/DAP.
- Moniz, A. L. F. (2002). *Atuação voluntária nas áreas de oncologia e HIV/AIDS e a percepção dos profissionais de saúde*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.

- Moniz, A. L. F., & Araujo, T. C. C. F. (2006). Atuação voluntária em saúde: auto-percepção, estresse e *burnout*. *Interação*, 10(2), 235-243.
- Moniz, A. L. F., & Araujo, T. C. C. F. (2008). Voluntariado hospitalar: um estudo sobre a percepção dos profissionais de saúde. *Estudos em Psicologia*, 13(2), 149-156.
- Moniz, A. L. F., & Günther, H. (2011). Voluntariado Ambiental: um estudo exploratório. *Psico (USP)*, 42(1), 116 – 123.
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of personality and social psychology*, 68(4), 671-686.
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (2002). Considerations of community: the context and process of volunteerism. *American Behavioral Scientist*, 45(5), 846-867.
- Oliveira, W. J. F. D. (2008). Engajamento político, competência técnica e elites dirigentes do movimento ambientalista. *Revista de Sociologia e Política*, 16(30), 167-186.
- Ortiz, L. M. N. (2013). Gestão de voluntários no terceiro setor. Retirado de: <http://fidessocial.com.br/ArtigoGestaodeVoluntariosnoTerceiroSetor.PDF>
- Paço, A., Agostinho, D., & Nave, A. (2013). Corporate versus non-profit volunteering – do the volunteers' motivations significantly differ? *Int. Rev. Nonprofit Mark*, 10, 221-233.
- Pato, C., & Campos, C.B. (2011). Comportamento Ecológico. In: Sylvia Cavalcante; Gleice A. Elali. (Org.). *Temas Básicos em Psicologia Ambiental* (pp. 122-143). 1ed.Petrópolis: Vozes,
- Pato, C. M. L., & Tamayo, A. (2006). A escala de comportamento Ecológico: desenvolvimento e validação de um instrumento de medida. *Estudos de Psicologia*, 11(3), 289-296.

- Pearce, P. L., & Amato, P. R. (1980). A Taxonomy of Helping: A Multidimensional Scaling Analysis. *Social Psychology Quarterly*, 43(4), 363-371.
- Penner, L. A. (2002). The Causes of Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective. *Journal of Social Issues*, 58, 447-468.
- Penner, L. A., & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 525-537.
- Penner, L. A., & Oron, H. (2010). Enduring Goodness: a person-by-situation perspective on prosocial behavior. In M. Mijulincer, & P. R. Shaver (Eds.), *Prosocial motives, emotions and behavior: the better angels of our nature* (pp. 73-91). Washington: APA.
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspective. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 365-392.
- Penner, L. A., Fritzsche, B. A., Craiger, J. P., & Freifeld, T. S. (1995). Measuring the prosocial personality. In J. N. Butcher, & C. D. Spielberger (Eds.) *Advances in personality assessment* (pp. 147-164). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Pereira, R. D. S., Moraes, F. C. C. D., Mattos Junior, A. B., & Palmisano, A. (2014). Especificidades da Gestão no Terceiro Setor. *Revista Organizações em Contexto-online*, 9(18), 167-195.
- Pilati, R., & Hess, M. A. G. (2011). Evidências de validade de uma versão brasileira do inventário de funções do voluntariado – IFV. *Psico-USF*, 16(3), 275-284.
- Piliavin, J. A. (2010). Volunteering across the life span: Doing well by doing good. In S. Stürmer, & M. Snyder (Eds.), *The psychology of prosocial behavior* (pp. 157-172). Oxford: Wiley-Blackwell.
- Pillemer, K., Fuller-Rowell, T. E., Reid, M. C., & Wells, N. M. (2010). Environmental volunteering and Health outcomes over a 20-year period. *The gerontologist*, 19, 1-9.

- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2003). Desenvolvimento e validação da Escala de Civismo nas Organizações. *Estudos em Psicologia*, 8(3), 393-402.
- Ryan, R. L., Kaplan, R., & Grese, R. E. (2001). Predicting volunteer commitment in environmental stewardship programmes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 44(5), 629–648.
- Santos, J. O., Santos, R. M. S., Fernandes, A. A., Sousa, J. S., Borges, M. G. B., Ferreira, R. T. F. V., & Salgado, A. B. (2013). Os impactos produzidos pelas mudanças climáticas. *Agropecuária Científica no Semiárido*, 9(1), 9-16.
- Shantz, A., Saksida, T., & Alfes, K. (2013). Dedicating time to volunteering: values, engagement, and commitment to beneficiaries. *International Association of Applied Psychology*, doi: 10.1111/apps.12010.
- Schultz, P. W. (2001). The structure of environmental concern: concern for self, other people, and biosphere. *Journal of Environmental Psychology*, 21, 327-339.
- Schusterschitz, C., Flatscher-Thöni, M., Leiter-Scheiring, A. M., & Geser, W. (2014). Building a Committed Hospice Volunteer Workforce—Do Variables at the Experience Stage Matter? *Journal of Community & Applied Social Psychology*, Published online in Wiley Online Library (wileyonlinelibrary.com) DOI: 10.1002/casp.2182
- Schwartz, S. H. (2010). Basic values: How they motivate and inhibit prosocial behavior. In M. Mikulincer, P. R. Shaver (Eds.), *Prosocial motives, emotions, and behavior: The better angels of our nature*, (pp. 221-241). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Sherkat, D. E., & Ellison, C. G. (2007). Structuring the religion-environment connection: identifying religious influences on environmental concern and activism. *Journal for Scientific Study of Religion*, 46(1), 71-85.

- Shye, S. (2010). The motivation to volunteer: A systematic quality of life theory. *Social Indicators Research*, 98, 183-200.
- Silva, K. V. D. S., & Neto, L. M. (2012). O processo de gestão do voluntariado: um estudo de caso na associação amigos do hospital. *Revista de Administração da UEG*, 2(2), 3-22.
- Silva, M. V., & Souza, S.A. (2009). Educação e responsabilidade empresarial: “novas” modalidades de atuação da esfera privada na oferta educacional. *Educação Social (Campinas)*, 30(108), 779-798.
- Simpson, J. A., & Beckes, L. (2010). Evolutionary perspectives on prosocial behavior. In M. Mikulincer, & P. R. Shaver (Eds.), *Prosocial motives, emotions, and behavior: The better angels of our nature* (pp.35-53). Washington: APA.
- Snyder, M., & Omoto, A. M. (2008). Volunteerism: Social Issues Perspectives and Social Policy Implications. *Social Issues and Policy Review*, 2(1), 1-36
- Snyder, M., & Omoto, A. M. (2009). Who gets involved and why? The psychology of volunteerism. In E. S. C. Liu, M. J. Holosko, & T.W. Lo (Eds.), *Youth empowerment and volunteerism: Principles, policies and practices* (pp. 3–26). Hong Kong: City University of Hong Kong Press.
- Soidán, P. G., Poceiro, H. D., López, R. V., & López, O. R. (2010). La participación voluntaria en situaciones de emergencia. *Papers*, 95(4), 1157-1172.
- Solomon, M. R. (2005). *O comportamento do consumidor: Comprando possuindo e sendo*. Porto Alegre: Bookman.
- Souza, C. A., & Schulze, A. L. (2011a). Voluntariado no Parque Nacional do Iguaçu sob a perspectiva dos visitantes. *Revista Nordestina de Ecoturismo*, 4(1), 33 – 47.
- Souza, C. A., & Schulze, A. L. (2011b). Voluntariado como forma de auxílio na implementação e manutenção do ordenamento do espaço protegido turístico – Caso do

Parque Nacional do Iguaçu. *Revista geográfica de América Central*, Número Especial, 1-16. Retirado de:

<http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/geografica/article/viewFile/1882/1786>.

Souza, C. B., Bacalhau, M. R. N., Moura, M. J., Volpi, H., Marques, S., & Rodrigues, M.

R. G. (2003). Aspectos da motivação para o trabalho voluntário com doentes oncológicos: um estudo colaborativo entre Brasil e Portugal. *Psicologia Saúde e Doenças*, VI(2), 267-276.

Souza, L. M. (2007). *Trabalho voluntário, saúde e qualidade de vida em idosos*.

Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Stern, P. C. (2000). Toward a coherent theory of Environmental Significant Behavior.

Journal of Social Issues, 56(3), 407-424.

Stukas, A. A., Worth, K. A., Clary, E. G., & Snyder, M. (2009). The Matching of

Motivations to Affordances in the Volunteer Environment An Index for Assessing the Impact of Multiple Matches on Volunteer Outcomes. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(1), 5-28.

Tachizawa, T. (2004). *Gestão ambiental e responsabilidade social corporativa: estratégias*

de negócios focadas na realidade brasileira. São Paulo: Atlas.

Tadini, R. F., & Silva, F. C. (2008). Voluntariado nos jogos Pan e Para-Pan Americanos

Rio 2007: uma análise do setor de relação e serviço aos Comitês Olímpicos. In L.P. DaCosta, D. Corrêa, E. Rizzuti, B. Villano, & A. Miragaya (Eds.), *Legado de mega-eventos esportivos: legacies of sports mega-events* (pp. 453-460). Brasília: Ministério do esporte.

Tenório, F.G. (2005). *Gestão de ONGs: principais funções gerenciais*. Rio de Janeiro:

Editora FGV

- Thompson S. C. G., & Barton M. A. (1994) Ecocentric and anthropocentric attitudes toward the environment. *Journal of Environmental Psychology*, 14, 149 – 157.
- Torgler, B., & Garcia-Valiñas, M. A. (2006). Participation in environmental organizations: an empirical analysis. *Center for research in Economics, Management and Arts*, working paper 2006-6. Retirado de <http://escholarship.org/uc/item/6h51g5xv;jsessionid=01D01337422ECA9D106A50EE E127A083#page-1>.
- Unger, L. S. (1991). Altruism as a motivation to volunteer. *Journal of Economic Psychology*, 12, 71-100.
- United Nations. (1985) *International Volunteer Day for Economic and Social Development*. Retirado de: <http://www.un.org/documents/ga/res/40/a40r212.htm>
- Valejo, L. R. (2013). Uso público em áreas protegidas: atores, impactos, diretrizes de planejamento e gestão. *Anais – Uso público em Unidades de Conservação*, 1(1), 13, 26.
- Van Lange, P. A. M., Otten, W., De Bruin, E. M. N., & Joireman, J. A. (1997). Development of prosocial, individualistic, and competitive orientations: Theory and preliminary evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(4), 733-746.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.
- Wilson, J. (2012). Volunteerism research: a review essay. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 4(2), 176-212.
- Wilson, J., & Janiski, T. (1995). The contribution of religion to volunteer work. *Sociology of Religion*, 56(2), 137-152.
- Wilson, J., & Musick, M. A. (1999). Attachment to volunteering. *Sociological Forum*, 14(2), 243-272.

- Wong, L. P., Chui, W. H., & Kwok, Y. Y. (2011). The volunteer satisfaction index: A validation study in the Chinese cultural context. *Social indicators research*, 104(1), 19-32.
- Wu, J., Wing Lo, T., & Liu, E. S. (2009). Psychometric properties of the volunteer functions inventory with Chinese students. *Journal of Community Psychology*, 37(6), 769–780.

Apêndices

Apêndice 1 – Questionário para as organizações ambientais

Prezado Senhor / Prezada Senhora

Agradeço sua resposta ao meu e-mail e disponibilidade em contribuir com a pesquisa sobre Voluntariado Ambiental.

Nesta etapa pretendo conhecer as regras, atividades e equipe de voluntários que participam de sua instituição.

Para responder à pesquisa é fundamental que você tenha experiência no gerenciamento/coordenação de voluntários.

Sua participação consiste em responder a um questionário que não tomará mais que 15 minutos do seu tempo. As informações coletadas serão tratadas de forma sigilosa e agrupadas sem sua identificação. Caso queira desistir em qualquer fase da pesquisa, basta fechar a página. Não haverá penalização ou prejuízo.

Sua participação não implica em qualquer remuneração ou despesa. Porém, ao colaborar com a pesquisa, você fará parte da construção de conhecimentos úteis para a promoção do voluntariado ambiental no Brasil.

Os resultados da pesquisa serão publicados em artigos científicos e farão parte da tese de doutorado do autor. Cópias das publicações decorrentes serão encaminhadas à sua instituição, se desejar.

Em caso de alguma dúvida, entre em contato com o pesquisador.

Obrigado por sua participação.

Prof. André Luís Ferreira Moniz (voluntariadoempesquisa@gmail.com)
Doutorando da Universidade de Brasília, Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (<http://www.psto.com.br/>)
LPA-UnB - Laboratório de Psicologia Ambiental (www.psi-ambiental.net)

Ao clicar em “Seguinte” você concorda participar da pesquisa.

----- Página 1 -----

Instituição e Regras

Agradecemos seu interesse em participar desta pesquisa.

Por favor, responda às questões de acordo com sua experiência na área.

1) Qual o nome da ONG, OSCIP, CIP que você atua?

Por favor, escreva aqui sua resposta:

2) Aproximadamente, quantos voluntários participaram em sua entidade no último ano?

Por favor, escreva aqui sua resposta:

--

3) Qual a função mais aproximada ao seu desempenho nesta organização? Marque todas as que se aplicam ou a mais importante. Se desejar, especifique ao lado.

Por favor, selecione todas as que se aplicam:

- Representante da entidade
- Coordenador de empregados remunerados
- Coordenador de voluntários
- Relações públicas
- Assessor de comunicação
- Outro: _____

4) Você desempenha as funções marcadas como voluntário?

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Sim
- Não

5) Quanto às regras e normas dos serviços voluntários desenvolvidos em sua entidade, marque a coluna que melhor representar sua resposta.

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

		Sim	Incerto	Não
A	Exige-se uma carga horária mínima de dedicação do voluntário?			
B	Delimita-se uma idade mínima para participação?			
C	Exige-se a assinatura do termo de adesão ao voluntariado?			
D	Exige-se um termo de responsabilização pelos recursos materiais da entidade?			
E	Exige-se que se mantenha sigilo e confidencialidade nos assuntos tratados?			
F	Dispõe de uma estratégia sistematizada para selecionar voluntários?			
G	Oferece-se orientação em forma de treinamento para as atividades prestadas por voluntários?			
H	Há regras que podem ocasionar o desligamento de voluntários?			
I	Há um organograma que define funções e atribuições aos voluntários?			
J	Existe um responsável pela coordenação de voluntários?			

Caso tenha dúvida, marque “incerto”.

Práticas administrativas

Gostaria de saber como se organizam os serviços voluntários.

6) Por favor, indique se não existe e, caso exista, o grau em que sua entidade adota as seguintes práticas administrativas para o grupo de voluntários:

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

		Não há	Não é adotada	Adotada parcialmente	Adotada amplamente
1	Supervisão regular de voluntários				
2	Reuniões regulares entre voluntários				
3	Encontros informais entre voluntários				
4	Responsabilidade e seguro como cobertura ou proteção de voluntários				
5	Programas de recrutamento e seleção de voluntários adequados				
6	Políticas escritas, de longo prazo, para envolvimento de voluntários				
7	Descritores do trabalho detalhando o que deve ser feito em cada área				
8	Promoção de atividades de reconhecimento como cerimônias de premiação de voluntários				
9	Avaliações regulares do que foi realizado pelos serviços voluntários				
10	Oportunidades de treinamento e desenvolvimento profissional para voluntários				
11	Treinamento para empregados remunerados que trabalham com voluntários				

Benefícios e problemas

Gostaria de conhecer os benefícios e as dificuldades relacionadas aos voluntários

7) Em que medida os voluntários proporcionam benefícios para a sua entidade?

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

		Nenhum benefício	Moderada	Grande benefício
1	Economia com folha de pagamento			
2	Aumento de rendimentos			
3	Aumento no apoio público para seus programas			
4	Aprimoramento das relações com a comunidade			
5	Aumento na qualidade dos serviços ou programas			

7	Promoção de serviços ou níveis de serviços que não poderiam ser realizados de outra forma			
7	Acesso a habilidades especializadas de voluntários, tais como legal, financeira, gerencial ou relacionadas ao computador			

8) Haveria algum outro benefício dos serviços voluntários para sua entidade, além dos listados acima?

Por favor, escreva aqui a sua resposta.

--

9) Em que medida as questões abaixo são um problema para sua entidade?

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

		Nenhum Problema	Pequeno problema	Grande Problema
1	Recrutar um número suficiente de voluntários			
2	Recrutar voluntários capacitados com habilidades e experiência			
3	Disponer de voluntários que atuem em horário comercial			
4	Recrutar voluntários que atuem por muito tempo			
5	Aceitação dos voluntários por parte dos profissionais pagos			
6	Falta de tempo para treinar voluntários			
7	Falta de tempo para supervisionar voluntários			
8	Falta de recursos financeiros adequados para apoiar o envolvimento de voluntários			
9	Limitações legais e de responsabilidade sobre o envolvimento de voluntários			
10	Ausências ou falta ao trabalho por parte de voluntários			
11	Insegurança quanto ao serviço prestado por voluntários			
12	Falta de compromisso com o trabalho			
13	Baixa qualidade dos serviços prestados por voluntários			

10) Haveria algum outro problema relacionado aos serviços voluntários para sua entidade, além dos listados anteriormente?

Por favor, escreva aqui sua resposta:

--

Qualidade e importância

11) Quais as qualidades esperadas de um bom voluntário na sua área de atuação?

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

12) Considerando a importância dos serviços voluntários, o que sua entidade procura fazer para manter os voluntários em serviço durante mais tempo?

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

----- Página 5 -----

Futuras pesquisas

Prezado(a) participante,

Muito obrigado por suas informações a respeito dos serviços voluntários na sua organização.

Como sequência desta pesquisa, queremos entender o que leva os voluntários a participar e permanecer em uma entidade na área ambiental. Conhecendo essas razões será possível contribuir para que entidades como a sua possam promover estratégias mais efetivas de captação e manutenção de seu grupo de voluntariado.

Sua participação poderá contribuir para conhecermos o perfil e as características dos voluntários ambientais no Brasil.

Garanto que lidarei sigilosamente com a identificação dos voluntários, bem como com as informações fornecidas por eles.

Em vista disso, gostaríamos de perguntá-lo(a):

13) A instituição divulgará entre seus voluntários um *link* para uma pesquisa, semelhante a esta, realizada on-line?

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções.

() Sim

() Não

14) Se sim, por favor, escreva seu e-mail para que possamos enviar um link:

Por favor, escreva aqui sua resposta:

15) A instituição disponibilizaria os e-mails de seus voluntários para os pesquisadores enviarem um convite para uma pesquisa semelhante a esta?

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Sim
 Não

16) Se sim, por favor, envie-nos a lista de contatos dos voluntários em um documento de texto ou planilha.

Envie-nos uma lista em documento de texto ou planilha, clicando aqui.

17) A instituição gostaria de acompanhar os resultados desta pesquisa?

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Sim
 Não

18) Sim, por favor, informe-nos o e-mail para receber informações.

Por favor, escreva aqui a sua resposta.

----- Página 6 -----

Sobre você que respondeu o questionário

19) Sexo:

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Feminino
 Masculino

20) Idade:

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

21) Escolaridade:

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Ensino fundamental incompleto
 Ensino fundamental completo
 Ensino médio incompleto
 Ensino médio completo
 Ensino superior incompleto
 Ensino superior completo
 Pós-graduação (especialização)
 Mestrado (completo ou incompleto)
 Doutorado (completo ou incompleto)
 Pós-doutorado (completo ou incompleto)

22) Profissão

Por favor, escreva aqui sua resposta:

Obrigado por sua participação

Prof. André Luís Ferreira Moniz (voluntariadoempesquisa@profandremoniz.psc.br)
Doutorando da Universidade de Brasília, Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (<http://www.psto.com.br>)
LPA – UnB - Laboratório de Psicologia Ambiental (<http://www.psi-ambiental.net>)
Aluno de doutorado pelo departamento de Psicologia Social, do trabalho e das

Apêndice 2 – *E-mail* de apresentação da pesquisa e questionamento sobre a promoção do voluntariado

À Instituição _____
Caro Participante,

Sua Instituição está sendo convidada a participar de uma pesquisa intitulada: Voluntariado ambiental: motivações, relacionamentos e aspectos gerenciais. Meu objetivo é compreender: como a atividade voluntária é desenvolvida; as motivações para participar; a experiência de ser voluntário e; as consequências dessa prática. A partir das suas informações pretendo fornecer ferramentas para o aprimoramento de programas dessa natureza, bem como contribuir para uma experiência ainda mais enriquecedora para o voluntário.

Todas as informações fornecidas são sigilosas e serão utilizadas apenas para fins de pesquisa científica.

Neste primeiro momento quero saber quantas das instituições registradas no Cadastro Nacional de Entidades Ambientistas – CNEA - **utilizam de serviços voluntários em favor do meio ambiente.**

Caso sua instituição tenha voluntários em seu quadro de colaboradores, ou disponha de um programa de Voluntariado, por favor, basta responder este e-mail para que possamos nos comunicar.

Agradeço sua atenção e interesse em participar.

Atenciosamente,

Prof. André Luís Ferreira Moniz
Doutorando da Universidade de Brasília, Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do trabalho e das Organizações (<http://www.psto.com.br/>)
Pesquisador associado ao LPA-UnB - Laboratório de Psicologia Ambiental (www.psi-ambiental.net)
E-mail: voluntariadoempesquisa@profandremoniz.psc.br

Apêndice 5 – E-mail convite para participação da pesquisa sobre voluntariado ambiental às instituições do ICMBio.

Prezado _____ senhor _____ (Prezada _____ Senhora)
Nome _____ do _____ representante.
Nome da entidade _____

Obtive seu e-mail por meio do site do ICMBio e por orientação da Analista Ambiental - Chefe da Divisão de Monitoramento e Informações e Coordenação Geral de Proteção Ambiental.

Sua estação ecológica tem voluntários em seu quadro de colaboradores?

Se tiver, gostaria de sua colaboração participando de uma pesquisa sobre voluntariado ambiental. Meu objetivo é compreender como a atividade voluntária é desenvolvida; as motivações para participar; a experiência de ser voluntário e; as consequências dessa prática.

Para participar, basta clicar nos links abaixo.

São dois formulários on-line:

1) O primeiro para ser respondido pelos gestores de voluntários (se houver):
<http://profandremoniz.psc.br/limesurvey/index.php/survey/index/sid/139622/lang/pt>

2) O segundo para ser respondido pelos próprios voluntários:
<http://profandremoniz.psc.br/limesurvey/index.php/survey/index/sid/247332/lang/pt>

Solicito encarecidamente seu apoio divulgando este último entre seus voluntários.

A partir das informações levantadas pretendo fornecer ferramentas para o aprimoramento de programas dessa natureza, bem como contribuir para uma experiência ainda mais enriquecedora para o voluntário.

Todas as informações fornecidas são sigilosas e serão utilizadas apenas para fins de pesquisa científica.

Os resultados, analisados em conjunto, permitirão identificar quais são os fatores que mais influenciam a permanência neste tipo de atividade. Isso, por sua vez, será de grande importância para as instituições desenvolverem estratégias para motivar e manter voluntários satisfeitos com a tarefa que desempenham.

Assim espero retribuir sua atenção e parceria nesta atividade.

Atenciosamente.

Prof. André Luís Ferreira Moniz (Brasília – 061- 3254-2806 e 9121-3426)
(voluntariadoempesquisa@profandremoniz.psc.com)

Aluno de doutorado pela Universidade de Brasília, Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do trabalho e das Organizações (<http://www.psto.com.br/>)

Pesquisador associado ao LPA-UnB - Laboratório de Psicologia Ambiental (www.psi-ambiental.net)

Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7965534735575535>

À Instituição _____
Caro Participante,

Sua Instituição está sendo convidada a participar de uma pesquisa nacional, via *internet*, sobre os serviços voluntários na área ambiental. Obtivemos seu(s) e-mail(s) por meio do Cadastro Nacional de Entidades Ambientistas – CNEA. Nosso objetivo é caracterizar como o trabalho voluntário é gerenciado e pretendemos contribuir para aprimorar a efetividade de programas desta natureza. A pesquisa é conduzida pelo Prof. André Moniz, doutorando em Psicologia pela Universidade de Brasília. As informações fornecidas são sigilosas e serão utilizadas apenas para fins de pesquisa científica. Não é necessário que identifique a sua instituição.

Sua participação é fundamental para traçar um panorama do Voluntariado Ambiental brasileiro quanto às suas áreas de atuação e as características de seus participantes. Espera-se contribuir para que instituições como a sua sejam mais efetivas para captar e desenvolver voluntários, bem como mantê-los envolvidos e satisfeitos com o trabalho.

O questionário é composto de perguntas abertas e fechadas e pode ser respondido em alguns minutos. Para acessá-lo, clique no link abaixo:

<http://www.profandremoniz.psc.br/survey/xxxxxxx.html>

Agradecemos sua participação e interesse

Atenciosamente,

Prof. André Luís Ferreira Moniz

Doutorando da Universidade de Brasília, Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do trabalho e das Organizações (<http://www.psto.com.br/>)

Pesquisador associado ao LPA-UnB - Laboratório de Psicologia Ambiental (www.psi-ambiental.net)

Apêndice 4 - Questionário para voluntários ambientais

Prezado Voluntário / Prezada voluntária

Estou realizando uma pesquisa sobre as motivações, as satisfações e a experiência das pessoas que atuam como voluntárias em instituições ambientais. Para concluí-la, entrei em contato com diversas instituições, e, dentre elas, a que você atua como voluntário(a) gentilmente me permitiu contatá-lo(a).

Gostaria de convidá-lo(a) a participar respondendo um questionário, com tempo estimado de 20 minutos. Ao colaborar, você estará contribuindo com a produção de conhecimentos úteis para a promoção do voluntariado ambiental no Brasil, portanto, sua participação é muito importante.

Sua participação é voluntária e você pode desistir a qualquer momento, sem penalização ou prejuízo. As informações fornecidas serão tratadas sigilosamente e sem sua identificação pessoal.

Ao clicar em “Seguinte”, você está concordando em participar desta pesquisa. Em caso de alguma dúvida, fique à vontade para entrar em contato comigo.

Obrigado por sua participação

Prof. André Luís Ferreira Moniz (61- 9121-3426)

(voluntariadoempesquisa@profandremoniz.psc.br)

Aluno de doutorado pela Universidade de Brasília, Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do trabalho e das Organizações (<http://www.psto.com.br/>)

Pesquisador associado ao LPA-UnB - Laboratório de Psicologia Ambiental (www.psi-ambiental.net)

----- Página 1 -----

Motivações voluntárias

Por que você se tornou voluntário(a)?

Para responder este questionário, utilize a escala de resposta apresentada abaixo. Marque o quanto você concorda com que o motivo listado em cada item abaixo influenciou sua entrada nos serviços voluntários.

Lembre-se que o que interessa é sua opinião sincera sobre as razões que foram importantes para você ingressar no seu trabalho voluntário. Por favor, não deixe questões sem resposta!

Eu me tornei voluntário porque:

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

1	2	3	4	5
Nada importante	Pouco Importante	Moderadamente Importante	Muito importante	Extremamente Importante

Considero importante ajudar outras pessoas	1	2	3	4	5
Fui incentivado por pessoas próximas.	1	2	3	4	5
As atividades voluntárias são prazerosas.	1	2	3	4	5
Quero ajudar esta instituição ambiental.	1	2	3	4	5
Tenho amigos voluntários nesta instituição.	1	2	3	4	5
Preocupo-me com o meio ambiente.	1	2	3	4	5
O voluntariado alivia minha culpa a respeito do meu impacto ambiental.	1	2	3	4	5
Posso retribuir à natureza o que ela tem me oferecido.	1	2	3	4	5
Admiro os relacionamentos sociais do voluntariado.	1	2	3	4	5
Posso ter esperança a respeito do futuro do meio ambiente.	1	2	3	4	5
O voluntariado me deixa com a consciência tranquila.	1	2	3	4	5
Meus amigos são voluntários.	1	2	3	4	5

----- Página 2 -----

Motivações voluntárias

Por que você se tornou voluntário(a)?

Continue respondendo de acordo com a escala de resposta apresentada. Marque o quanto você concorda com que o motivo listado em cada item abaixo influenciou sua entrada nos serviços voluntários.

Lembre-se que o que interessa é sua opinião sincera sobre as razões que foram importantes para você ingressar no seu trabalho voluntário. Por favor, não deixe questões sem resposta!

Eu me tornei voluntário porque:

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

1	2	3	4	5
Nada importante	Pouco Importante	Moderadamente Importante	Muito importante	Extremamente Importante

As pessoas próximas de mim consideram o voluntariado importante.	1	2	3	4	5
Sinto-me responsável pelo meio ambiente.	1	2	3	4	5
Defendo um ideal importante para mim.	1	2	3	4	5
Posso fazer mais amigos.	1	2	3	4	5
Preocupo-me com as futuras gerações.	1	2	3	4	5
Posso conhecer novas pessoas.	1	2	3	4	5
O voluntariado me ajuda a trabalhar onde gosto.	1	2	3	4	5
É um modo de aprender com a prática..	1	2	3	4	5
Percebo que a instituição precisa de mim.	1	2	3	4	5
O voluntariado me faz refletir sobre assuntos importantes para mim.	1	2	3	4	5
É positivo para meu currículo.	1	2	3	4	5
Posso trabalhar no meu próprio ritmo.	1	2	3	4	5

----- Página 3-----

Motivações voluntárias

Por que você se tornou voluntário(a)?

Continue respondendo de acordo com a escala de resposta apresentada. Marque o quanto você concorda com que o motivo listado em cada item abaixo influenciou sua entrada nos serviços voluntários.

Lembre-se que o que interessa é sua opinião sincera sobre as razões que foram importantes para você ingressar no seu trabalho voluntário. Por favor, não deixe questões sem resposta!

Eu me tornei voluntário porque:

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

1	2	3	4	5
Nada importante	Pouco Importante	Moderadamente Importante	Muito importante	Extremamente Importante

O voluntariado me permite crescer como pessoa.	1	2	3	4	5
Posso ter liberdade para desenvolver minhas atividades.	1	2	3	4	5
O voluntariado me proporciona uma nova perspectiva sobre as coisas.	1	2	3	4	5
Posso explorar diferentes opções de carreira.	1	2	3	4	5
Posso explorar os meus pontos fortes e qualidades.	1	2	3	4	5
Posso aprender mais sobre a causa ambiental para a qual eu sou voluntário.	1	2	3	4	5
O trabalho voluntário me dá satisfação.	1	2	3	4	5
Os novos contatos contribuem para minha carreira.	1	2	3	4	5
Acredito ter conhecimentos e habilidades úteis para a instituição.	1	2	3	4	5
Acredito que posso contribuir de algum modo para o meio ambiente.	1	2	3	4	5
Sinto compaixão pelos seres vivos que estão em perigo.	1	2	3	4	5

----- Página 4 -----

Satisfação pessoal

O quão satisfeito você está?

Para responder, utilize a escala de resposta abaixo. Marque a alternativa que melhor representa o quanto você está satisfeito com alguns aspectos das suas atividades voluntárias.

Por favor, não deixe questões sem resposta!

O quão satisfeito eu estou com:

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

1	2	3	4	5
Muito insatisfeito	Pouco satisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Muito satisfeito	Extremamente Satisfeito

O modo como ajudo a instituição.	1	2	3	4	5
O impacto do meu trabalho sobre o meio ambiente.	1	2	3	4	5
Meus próprios impactos ambientais.	1	2	3	4	5
Meus sentimentos quanto ao futuro.	1	2	3	4	5
A satisfação das pessoas próximas a mim.	1	2	3	4	5
Os relacionamentos sociais do voluntariado.	1	2	3	4	5
O quanto minhas atividades voluntárias são agradáveis.	1	2	3	4	5
A contribuição do voluntariado para meus objetivos de carreira.	1	2	3	4	5
Meu crescimento pessoal como voluntário.	1	2	3	4	5
Oportunidade de aprender coisas novas.	1	2	3	4	5
O quanto minhas atividades voluntárias são recompensadoras.	1	2	3	4	5
Minha contribuição para o meio ambiente.	1	2	3	4	5

Marque a alternativa que melhor representa o quanto você concorda com a seguinte afirmação.

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo Nem concordo	Concordo plenamente	Concordo totalmente

De modo geral, estou satisfeito(a) com minha experiência como voluntário(a).	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Utilizando a escala a seguir, avalie como é a experiência em sua atividade voluntária para cada uma das seguintes características.

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Mais ou menos	Muito	Muitíssimo

Satisfatória	1	2	3	4	5
Recompensante	1	2	3	4	5
Emocionante	1	2	3	4	5
Interessante	1	2	3	4	5
Decepcionante	1	2	3	4	5
Divertida	1	2	3	4	5
Desafiante	1	2	3	4	5
Importante	1	2	3	4	5
Entediante	1	2	3	4	5

----- Página 5 -----

Satisfação com a instituição

O quão satisfeito você está?

Para responder, utilize a escala de resposta abaixo. Marque a alternativa que melhor representa o quanto você está satisfeito com alguns aspectos das suas atividades voluntárias.

Por favor, não deixe questões sem resposta!

O quão satisfeito estou com:

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item.

1	2	3	4	5
Muito insatisfeito	Pouco satisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Muito satisfeito	Extremamente Satisfeito

O nível de organização do projeto da minha instituição.	1	2	3	4	5
O quanto a organização precisa de mim.	1	2	3	4	5
O grau com que a organização comunica as suas expectativas a meu respeito..	1	2	3	4	5
Meu líder voluntário.	1	2	3	4	5
A forma como a organização mostra consideração pelo meu trabalho.	1	2	3	4	5
A disponibilidade de conseguir ajuda quando eu preciso.	1	2	3	4	5
Meu relacionamento com o pessoal remunerado (não voluntário).	1	2	3	4	5
A rede de apoio local quando tenho problemas relacionados com o voluntariado.	1	2	3	4	5
A maneira com que a instituição fornece feedback sobre meu desempenho.	1	2	3	4	5
A clareza de comunicação entre funcionários remunerados e voluntários.	1	2	3	4	5
O modo como a organização reconhece o meu trabalho.	1	2	3	4	5
A oportunidade para utilizar meu conhecimento e habilidades.	1	2	3	4	5
A liberdade para trabalhar no meu próprio ritmo.	1	2	3	4	5
A liberdade para decidir como realizar meu trabalho voluntário.	1	2	3	4	5
A disponibilidade de recursos e materiais para completar minhas atividades.	1	2	3	4	5
O treinamento que recebi.	1	2	3	4	5
A supervisão do meu trabalho.	1	2	3	4	5

----- Página 6-----

Relacionamento entre voluntários e com a instituição

Como é seu relacionamento com voluntários e com profissionais remunerados?

Para responder, utilize a escala de resposta abaixo. Marque a alternativa que melhor representa o quanto você concorda com as afirmações sobre seus companheiros voluntários.

Por favor, não deixe questões sem resposta!

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo Nem discordo	Concordo plenamente	Concordo totalmente

Trabalhamos como uma equipe.	1	2	3	4	5
Somos bons amigos.	1	2	3	4	5
Tentamos solucionar problemas juntos.	1	2	3	4	5
Trabalhamos individualmente.	1	2	3	4	5

Marque a alternativa que melhor representa o quanto você concorda com as afirmações sobre seus companheiros profissionais remunerados (não voluntários).

Por favor, não deixe questões sem resposta!

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo Nem discordo	Concordo plenamente	Concordo totalmente

Os profissionais consideram os voluntários como parte da equipe.	1	2	3	4	5
Os profissionais não confiam dos voluntários.	1	2	3	4	5
Os profissionais consideram os voluntários como um problema.	1	2	3	4	5
Os profissionais são conscientes da presença dos voluntários.	1	2	3	4	5
Os profissionais ajudam os voluntários.	1	2	3	4	5

----- Página 7 -----

Integração com a instituição

O quão integrado você está com a instituição?

Qual a importância de assistir às reuniões da organização?

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- () Nenhuma importância
- () Pouco importante
- () Moderadamente importante
- () Muito importante
- () MUITÍSSIMO importante

Marque a alternativa que melhor representa o quanto você concorda com os seguintes aspectos da instituição.

Por favor, não deixe questões sem resposta!

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo Nem discordo	Concordo plenamente	Concordo totalmente

Filosofia	1	2	3	4	5
Objetivos das atividades	1	2	3	4	5
Finalidades da instituição	1	2	3	4	5

Qual seu interesse em conseguir novos voluntários para sua instituição?

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- () Nenhum interesse
- () Pouco interesse
- () Indiferente
- () Muito interesse
- () MUITÍSSIMO interesse

Qual seu interesse em participar de outras atividades da sua instituição?

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- () Nenhum interesse
- () Pouco interesse
- () Indiferente
- () Muito interesse
- () MUITÍSSIMO interesse

----- Página 8 -----

Preocupações ambientais

Quais as consequências dos problemas ambientais são mais importantes

De modo geral, as pessoas de todas as partes do mundo se preocupam com os problemas ambientais causados pela exploração da natureza. No entanto, existem opiniões diferentes sobre quais consequências são mais importantes.

Por favor, qualifique os temas abaixo utilizando uma escala com números variando de 1 (nenhuma importância) a 7 (máxima importância).

Estou preocupado(a) com os problemas ambientais devido às suas consequências para:

	Nenhuma importância							Máxima importância
as plantas.								
a vida aquática.								
mim mesmo.								
as futuras gerações.								
o meu estilo de vida.								
todas as pessoas.								
as aves.								
a minha saúde.								
as crianças.								
os animais.								

o meu futuro.							
meus filhos.							

----- Página 9 -----

Qual a probabilidade de que continue sendo voluntário nesta instituição?

Pelos próximos 6 meses: _____

Pelo próximo ano: _____

Pelos próximos 2 anos: _____

Responda usando números de 0 (nenhuma) a 10 (total – 100%).

Avalie, utilizando a escala abaixo, o quanto você concorda com a afirmação.

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo Nem discordo	Concordo plenamente	Concordo totalmente

Espero continuar fazendo meu trabalho voluntário	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

----- Página 10 -----

Benefícios do voluntariado

Quais os benefícios do voluntariado?

Marque a alternativa que melhor representa o quanto você concorda com que o benefício listado em cada item abaixo se aplica a você.

Por favor, não deixe questões sem resposta.

Por favor, selecione uma resposta apropriada para cada item:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Não concordo Nem discordo	Concordo plenamente	Concordo totalmente

Afastei-me de atividades que eram negativas para mim.	1	2	3	4	5
Sinto-me melhor comigo mesmo(a).					
Minha saúde física melhorou.					
Aprimorei meu conhecimento sobre questões ambientais.					
Progredi na minha carreira profissional.					
Sinto-me mais comprometido com o projeto da minha instituição.					
Fiz mais amigos.					
Sinto que tenho um propósito para minha vida.					
Estou mais consciente sobre os problemas ambientais.					
Sinto que sou parte de um projeto ambientalmente importante.					
Tornei-me mais engajado politicamente.					
Sinto-me mais feliz.					
O voluntariado me diverte.					

Passei a economizar os recursos naturais.	
Desenvolvi novas habilidades.	
Conquistei o respeito das pessoas com quem convivo.	
Tenho orgulho de dizer que sou voluntário.	

----- Página 11 -----

Tempo de voluntariado

No passado você foi voluntário(a) em outras instituições?

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

() Sim

() Não

Há quanto tempo pratica atividades voluntárias?

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Considere sua experiência como voluntário ao longo da sua vida.

Há quanto tempo pratica atividades de voluntariado na área ambiental? (anos e meses)

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Quantas horas por semana, em média, você dedica à atividade(s) voluntária(s)?

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Quantos dias por mês, em média, você trabalha como voluntário(a)?

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Atualmente você pratica atividades voluntárias em outras instituições além desta?

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

() Sim

() Não

Se sim, em que área é esta outra atividade voluntária? (por exemplo: saúde, educação, religião, etc.).

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

----- Página 12 -----

Sobre os participantes da pesquisa

Por favor, responda algumas questões para conhecermos melhor os participantes desta pesquisa.

Sexo

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Feminino
 Masculino

Idade

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Estado civil:

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Solteiro
 União estável
 Casado(a)
 Separado/Divorciado(a)
 Viúvo

Escolaridade

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Ensino fundamental incompleto
 Ensino fundamental completo
 Ensino médio completo
 Ensino superior Incompleto
 Ensino superior completo
 Pós-graduação (especialização)
 Mestrado (completo ou incompleto)
 Doutorado (completo ou incompleto)

Caso tenha filhos, quantos:

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Caso tenha irmãos, quantos?

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Acredita em alguma força superior?

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Sim
 Não

Relação com a religião?

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Tem religião e é praticante
 Tem religião mas não é praticante
 Não tem religião

Se estudante, ou se tem formação superior, em qual curso?

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Qual sua situação de trabalho atual?

Por favor, selecione apenas uma das seguintes opções:

- Desempregado
- Jornada Parcial
- Jornada integral
- Aposentado
- Estudante

Qual o nome da instituição ambiental (ONG, OSCIP, OS) em que você atua como voluntário?

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Caso tenha interesse em acompanhar os resultados desta pesquisa, por favor, escreva seu e-mail abaixo.

Por favor, escreva aqui a sua resposta:

Prof. André Luís Ferreira Moniz

(voluntariadoempesquisa@profandremoniz.psc.br)

Aluno de doutorado pela Universidade de Brasília, Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do trabalho e das Organizações (<http://www.psto.com.br/>)

Pesquisador associado ao LPA-UnB - Laboratório de Psicologia Ambiental (www.psi-ambiental.net)

Apêndice 5 – Termo de consentimento livre e esclarecido para voluntários – pesquisa qualitativa

Prezado(a) Voluntário(a)

Gostaria de convidá-lo(a) a participar de uma pesquisa intitulada Voluntariado ambiental: motivações, relacionamentos e aspectos gerenciais, com o objetivo de compreender as características das pessoas que colaboram em instituições de natureza ambiental.

Sua forma de participação consiste em responder uma entrevista sobre sua vivência como voluntário desde as decisões de sua entrada até os dias atuais. O tempo para resposta pode variar dependendo da dinâmica da entrevista e do seu interesse e envolvimento com a atividade.

Não existem opções certas ou erradas. As informações coletadas serão tratadas de forma sigilosa e agrupadas sem sua identificação individual e nem identificação da entidade em que você atua. Sua participação é voluntária. Caso queira desistir em qualquer fase da pesquisa, basta comunicar ao entrevistador. Não haverá penalização ou prejuízo.

Sua participação está livre de qualquer remuneração ou despesa. Porém, ao colaborar com a pesquisa, você fará parte da construção de conhecimentos úteis para a promoção e organização do voluntariado ambiental no Brasil, podendo beneficiar tanto voluntários como você, quanto organizações como esta em que você atua.

Os resultados da pesquisa serão publicados em artigos científicos e farão parte da tese de doutorado do autor. Cópias das publicações decorrentes serão encaminhadas à sua instituição, se ela assim optou.

Em caso de alguma dúvida, entre em contato com o pesquisador. Para informações sobre procedimentos éticos, entre em contato com o Comitê de Ética e Pesquisa, pelo e-mail: cep-ih@unb.br

Agradecemos seu apoio!

Prof. André Luís Ferreira Moniz (voluntariadoempesquisa@gmail.com)

Aluno de doutorado pela Universidade de Brasília, Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do trabalho e das Organizações (<http://www.psto.com.br/>)

Pesquisador associado ao LPA-UnB - Laboratório de Psicologia Ambiental (www.psi-ambiental.net)

Ao clicar no link abaixo, você aceita participar da pesquisa, conhecendo seus objetivos e forma de participação.

<http://www.profandremoniz.psc.br/survey>

Apêndice 6 – Carta de apresentação para o questionário para as escalas de voluntariado

Prezado(a) Voluntário(a)

Gostaria de convidá-lo(a) a participar de uma pesquisa intitulada Voluntariado ambiental: motivações, relacionamentos e aspectos gerenciais, com o objetivo de compreender as características das pessoas que colaboram em instituições de natureza ambiental.

Sua forma de participação consiste em responder dois questionários. O tempo estimado para seu preenchimento é de 20 minutos. Não existem opções certas ou erradas. As informações coletadas serão tratadas de forma sigilosa e agrupadas sem identificação individual. Sua participação é voluntária. Caso queira desistir em qualquer fase da pesquisa, basta fechar a página. Não haverá penalização ou prejuízo.

Sua participação está livre de qualquer remuneração ou despesa. Porém, ao colaborar com a pesquisa, você fará parte da construção de conhecimentos úteis para a promoção do voluntariado ambiental no Brasil.

Os resultados da pesquisa serão publicados em artigos científicos e farão parte da tese de doutorado do autor. Cópias das publicações decorrentes serão encaminhadas à sua instituição, se ela assim optou.

Em caso de alguma dúvida, entre em contato com o pesquisador. Para informações sobre procedimentos éticos, entre em contato com o Comitê de Ética e Pesquisa, pelo e-mail: cep-ih@unb.br

Agradecemos seu apoio!

Prof. André Luís Ferreira Moniz (voluntariadoempesquisa@gmail.com)

Aluno de doutorado pela Universidade de Brasília, Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, do trabalho e das Organizações (<http://www.psto.com.br/>)

Pesquisador associado ao LPA-UnB - Laboratório de Psicologia Ambiental (www.psi-ambiental.net)