

GESTÃO DE PROJETOS COM EQUIPE DE VOLUNTÁRIOS

Patricia Vargas Pereira¹

RESUMO

O projeto de criação nasceu no curso MBA em Gerenciamento de Projetos da Universidade Estácio de Sá – UNESA e foi idealizado a partir dos conhecimentos adquiridos durante o curso, associado à experiência pessoal na participação e organização de projetos sociais. Fazer diferença é uma grande ideia, mas gerenciar devidamente os recursos humanos disponíveis, entender suas necessidades, motivar e manter motivado são tarefas singulares. O objetivo era exatamente esse: descobrir as necessidades e os fatores motivacionais de um voluntário. O que faz uma pessoa abdicar da companhia de sua família, de um dia na praia, de algumas horas de descanso e dedicar parte de seu tempo na execução de um projeto social, ajudando pessoas desconhecidas e sem receber remuneração para isso. O que essa pessoa espera de retorno? Quais os seus anseios? O diferencial desse projeto foi o aprendizado adquirido para a vida profissional, a possibilidade da aplicação deste aprendizado na vida pessoal e mostrar a diferença de gerenciamento de recursos humanos em projetos sociais.

Palavras-chave: Gestão de Projetos, Voluntários

SUMÁRIO

1.	Introdução.....	2
2.	Desenvolvimento	3
	2.1. Definição do problema	3
	2.2. Formulação teórica, materiais e métodos	3

¹ Analista de Sistemas na Indra Company, aluna do curso MBA em Gerenciamento de Projetos (UNESA – Universidade Estácio de Sá, 2013), especialização em Desenvolvimento Java (UNESA, 2009) e Análise e Gerência de Projetos (FIJ – Faculdades Integradas de Jacarepaguá, 1999), bacharel em Sistemas de Informação (FIJ, 2012) e Tecnólogo em Processamento de Dados (FIJ, 1998). E-mail: patriciavbvargas@gmail.com

2.3.	Resultados	9
2.3.1.	Módulo I – Perfil do participante	9
2.3.2.	Módulo II – Perfil do voluntário	10
2.3.3.	Módulo III – Aspecto motivacional	11
3.	Considerações Finais	13
	Referências	13
	Apêndices.....	14
	APÊNDICE A – Questionário	15
	APÊNDICE B – Gênero dos participantes.....	18
	APÊNDICE C – Faixa etária dos participantes.....	19
	APÊNDICE D – Grau de instrução.....	20
	APÊNDICE E – Distribuição geográfica	21
	APÊNDICE F – Prática da atividade voluntária.....	22
	APÊNDICE G – Instituição que costuma se dedicar como voluntário.....	23
	APÊNDICE H – Preferência na atuação do voluntariado	24
	APÊNDICE I – Função exercida nos projetos	25
	APÊNDICE J – Expectativa com relação aos organizadores.....	26
	APÊNDICE K – Motivação	27
	APÊNDICE L – Motivação dos voluntários executores	28

1. INTRODUÇÃO

Abordaremos a área de atuação do serviço voluntário, mais especificamente os voluntários. Estudaremos o gerenciamento de projetos em equipes formadas por voluntários e para melhor gerir estes membros precisamos descobrir e entender o que os motiva e é este o nosso objetivo: descobrir se os fatores motivacionais de um voluntário são os mesmos de um empregado assalariado. Com isso poderemos indicar se os métodos de gerenciamento de projetos aplicados em equipes compostas de assalariados são indicados nas equipes de voluntários.

Acreditamos que esta pesquisa contribuirá para o gerenciamento de projetos voluntários trazendo estatísticas para nortear os gerentes de projeto.

Para a elaboração deste artigo, utilizamos a pesquisa exploratória com pesquisa bibliográfica e levantamento de dados. A coleta de dados ocorreu de forma sistemática com a utilização de questionário.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

Nosso problema identificado foi como manter voluntários motivados na execução de um projeto. Vislumbramos como hipótese que os agentes motivadores de voluntários são diferentes dos agentes motivadores de equipes remuneradas. Justificamos nosso estudo com a possibilidade de identificar características que vão auxiliar no gerenciamento de recursos humanos do tipo voluntários permitindo o melhor aproveitamento dos mesmos. Os objetivos são: analisar a forma de gerenciar, hoje, tais equipes. Os objetivos específicos são observar, pesquisar e organizar em melhores práticas esse gerenciamento.

2.2. FORMULAÇÃO TEÓRICA, MATERIAIS E MÉTODOS

O dicionário Michaelis define motivação como:

"1 Ato de motivar. 2 Exposição de motivos. 3 Psicol: Espécie de energia psicológica ou tensão que põe em movimento o organismo humano, determinando um dado comportamento. 4 Sociol: Processo de iniciação de uma ação consciente e voluntária."

Aqui vale um parêntese: Estímulo e motivação são coisas diferentes. No estímulo a pessoa age por receber um incentivo externo, a pessoa não está envolvida; na motivação a pessoa age por um incentivo interno, a pessoa está envolvida. Exemplificando: o esposo que para colocar o lixo para fora precisa ser lembrado, está sendo estimulado; o esposo que não precisa ser lembrado para colocar o lixo para fora, está motivado.

O estímulo é uma situação temporária; já a motivação é uma situação duradoura! O que motiva uma pessoa não necessariamente motiva a outra, cada organismo tem suas características particulares e reage de forma diferente.

RAJ e BAUMOTTE (2006) adaptou o quadro das fontes da motivação de Huitt (2001)

Tabela 1 - Fonte de motivação

Comportamental	Obter recompensas ou conseqüências desejadas, ou escapar e evitar conseqüências desagradáveis ou indesejáveis.
Social	Imitar modelos positivos. Ser parte de um grupo.
Biológica	Manter-se em equilíbrio biológico. Ativar sentidos (paladar, tato, olfato). Diminuir fome, sede ou desconforto.
Cognitiva	Diminuir as incertezas e os desequilíbrios. Resolver problemas e tomar decisões. Entender coisas; desenvolver significado e compreensão. Eliminar ameaças ou riscos.
Afetiva	Alimentar os bons sentimentos e diminuir os maus. Aumentar a segurança ou diminuir ameaças a sua auto-estima. Manter bons níveis de otimismo e entusiasmo.
Conexão ou Conectiva	Conseguir atingir seus sonhos e objetivos. Desenvolver ou manter alta eficácia. Ter controle sobre sua vida. Eliminar as ameaças para alcançar seus objetivos.
Espiritual	Entender o propósito de sua vida.

Fonte: Adaptado de Huitt (2001).

Sabemos que existem várias teorias da motivação que tentam explicar o que motiva as pessoas.

A teoria humanística da hierarquia das necessidades de Maslow foi desenvolvida pelo Dr. Abraham H. Maslow, especialista em comportamento humano e motivação, em 1954. Maslow desenhou uma hierarquia das necessidades humanas, organizadas em cinco níveis, baseados em dois grupos: necessidades básicas e necessidades de crescimento. Maslow acreditava que ao atingir um determinado nível, o indivíduo luta para se manter ou subir de nível, dependendo das circunstâncias durante sua vida e que de forma geral os seres humanos aspiravam a tornar-se auto-realizados.

Tabela 2 - A Pirâmide de Maslow

5	Auto Realização	Necessidades de Crescimento
4	Estima	
3	Sociais	
2	Segurança	Necessidades Básicas
1	Fisiológicas	

Fonte: Maslow, 1965.

RAJ e BAUMOTTE (2006) nos apresenta a definição de cada nível da pirâmide de Maslow:

- Nível 1 destina-se ao aspecto fisiológico: diz respeito às necessidades básicas do ser humano, tais como fome, sede, ar, moradia, higiene, roupas.
- Nível 2 destina-se ao aspecto segurança: está relacionado à necessidade de proteção contra alguma ameaça real ou imaginária; por exemplo: estabilidade no emprego, casa própria.
- Nível 3 destina-se ao aspecto social: diz respeito à necessidade de ter amigos, casar, ter uma família, fazer parte de uma comunidade.
- Nível 4 destina-se ao aspecto estima: esse nível está representando o desejo que todo ser humano tem de ser estimado, respeitado, elogiado, prestigiado.
- Nível 5 destina-se ao aspecto auto-realização: diz respeito às pessoas que fazem e cumprem os objetivos a que se propuseram.

Conhecer os membros da sua equipe e identificar em que nível na pirâmide de Maslow eles se encontram é fundamental para entender o nível de motivação de cada um. Lembrando que as pessoas não reagem igualmente à mesma motivação, agora percebemos que elas também se encontram em níveis diferentes de motivação.

A teoria das necessidades de Clayton P. Alderfer em 1972 desenvolveu uma hierarquia similar à de Maslow, denominada teoria ERG (*Existence, relatedness and growth* / Existência, relacionamentos e crescimento). Alderfer condensou o número de níveis da pirâmide em três categorias:

- Necessidades de existência: referem-se às nossas preocupações com os motivadores básicos de existência;

- Necessidades de relacionamento: referem-se à motivação para mantermos relacionamentos interpessoais;
- Necessidades de crescimento: referem-se ao desejo intrínseco do indivíduo para seu desenvolvimento pessoal.

Esta teoria nos ensina que um indivíduo possui várias necessidades simultaneamente: concentrar-se em apenas uma não motivará de forma eficiente o membro de sua equipe.

Tabela 3 - Hierarquia das necessidades de Alderfer

Nível de necessidades	Definição	Propriedades
Crescimento	Impele a pessoa a ter efeitos mais produtivos ou criativos sobre si mesma e seu ambiente.	Satisfeita através da utilização de sua capacidade e de seu engajamento nos problemas, criando um grande senso de realização e satisfação como ser humano.
Relacionamento	Envolve o relacionamento com pessoas significativas e importantes.	Satisfeita pelo compartilhamento de pensamentos e sentimentos, aceitação, confirmação, entendimento e influência.
Existência	Inclui todas as formas de desejos psicológicos e materiais.	Quando dividido entre pessoas, o ganho de uma representa uma perda para a outra se os recursos são limitados.

Fonte: RAJ e BAUMOTTE (2006)

Diferente de Maslow, Alderfer diz que um nível de necessidade não precisa estar completamente satisfeito para que o indivíduo se mova para o próximo nível; a ordem das necessidades pode variar de um indivíduo para o outro.

A teoria das necessidades de conquistas pessoais foi desenvolvida por David McClelland em 1961. Psicologista, visualizou a motivação de outra perspectiva. Um aspecto dessa teoria é que os indivíduos são motivados para evitar falhas (associado frequentemente com objetivos de desempenho) ou alcançar sucesso (frequentemente associado com objetivos de poder).

McClelland dividiu em três categorias os fatores motivacionais que levam os indivíduos a se comportar de maneiras diferentes:

- Necessidade de conquistas pessoais (realizações): relacionada ao desenvolvimento de tarefas e à consecução de desafios;
- Necessidade de poder: segundo Vergara (2000), o poder refere-se a relações com pessoas, status, prestígio e posições de influência;
- Necessidade de conexão (afiliações): consiste no conjunto de impulsos que levam a pessoa a pertencer a um grupo e ser amada.

Comparativo entre as teorias

Tabela 4 - Comparativo entre as teorias

	Maslow	Alderfer	McClelland
5	Auto Realização	Crescimento	Poder
4	Estima	Relacionamento	Conexão (afiliações)
3	Sociais		
2	Segurança	Existência	Pessoais (realizações)
1	Fisiológicas		

Fonte: Adaptação da autora

A teoria higiênico-motivacional de Herzberg foi desenvolvida por Frederick Herzberg em 1959 para explicar os resultados de sua pesquisa feita para detectar as atitudes e motivação dos funcionários de uma empresa ou membros de uma equipe de projeto. Herzberg descobriu que os fatores que causavam satisfação no trabalho (e, presumivelmente, a motivação) eram diferentes dos que causavam insatisfação.

- Os fatores higiênicos são extrínsecos: podem destruir a motivação, mas melhorá-la não significa aumentá-la.
- Os fatores motivacionais são intrínsecos: estão ligados a sentimentos de auto-realização e reconhecimento, e apenas esses fatores conduzem ao melhor desempenho.

RAJ e BAUMOTTE (2006) nos conta que a:

“aplicação dessa teoria em gerenciamento de projetos tem obtido bastante sucesso quando os membros da equipe possuem alto grau de maturidade e já atingiram o nível quatro da pirâmide de Maslow. Para os membros mais jovens da equipe do projeto, de níveis de maturidade um e dois, além dos fatores motivacionais, é necessária atenção com os fatores higiênicos, devido ao fato de que eles ainda não passaram do terceiro nível da pirâmide.”

Tabela 5 - Fatores que afetam a motivação

Conduzem à insatisfação (higiênicos)	Conduzem à satisfação (motivacionais)
Política da empresa	Conquistas pessoais
Supervisão	Reconhecimento
Relacionamento com o gerente	O próprio trabalho realizado
Condições de trabalho	Responsabilidade
Salário	Promoção
Relacionamento com os pares	Crescimento

Fonte: RAJ e BAUMOTTE (2006)

Para compor a base deste estudo, foram selecionados 700 potenciais participantes selecionados através de listas de voluntários. Os dados para este estudo foram obtidos através da aplicação de questionário estruturado com dez perguntas para autopreenchimento (veja o APÊNDICE A – Questionário), contendo perguntas objetivas com campos dissertativos para comentários quando cabiam. Utilizou-se um site de pesquisa SurveyMonkey² para sua realização e os convites foram enviados por e-mail e mensagem restrita na rede de relacionamentos Facebook³.

O período de levantamento dos dados teve duração de 24 dias, de 23/07 a 15/08/2013. Do universo total de 700 questionários enviados, houve retorno de 112 casos, totalizando cerca de 16% de aproveitamento. Este retorno foi significativo, uma vez que o índice médio de respostas no método de autopreenchimento gira em torno de 3% a 5%. Em 3 dias nos surpreendemos com 90 questionários respondidos. Em tempo de projeto trabalhamos com a margem de 10% dos convites e 10% para margem de corte, tendo em vista que alguns questionários poderiam se mostrar não aproveitáveis.

Os objetivos, o instrumento de coleta de dados, a metodologia e a logística foram definidos em tempo de projeto.

² Site: <https://pt.surveymonkey.com>

³ Site: <http://www.facebook.com>

2.3. RESULTADOS

Separamos o questionário em três módulos: I – Perfil do participante, II – Perfil do voluntário e III - Aspecto motivacional.

2.3.1. Módulo I – Perfil do participante

Neste módulo traçamos o perfil do participante levantando sexo, faixa etária, grau de instrução e posição geográfica. Pela característica das perguntas, o questionário permitia uma única resposta.

Quanto à representação por gênero, recebemos 112 questionários dos quais encontramos uma predominância do sexo masculino com representação de 59% dos participantes e 41% do sexo feminino (veja o APÊNDICE B – Gênero dos participantes).

Quanto à faixa etária recebemos 112 questionários dos quais encontramos uma predominância total na faixa de 31 a 40 anos com representação de 38% dos participantes, seguido da faixa etária de 18 a 30 com 29%, da faixa de 41 a 50 com representação de 14%, 51 a 60 com 9%, faixa com mais de 60 apresentou 6% e 1% para faixa etária de 10 a 17 anos.

Quando analisamos o dado de faixa etária com gênero, observamos uma nova leitura dos dados levantados. Para os participantes do sexo feminino recebemos 45 respostas das quais encontramos predominância de 34% para faixa etária de 18 a 30, 26% para 31 a 40, empate nas faixas 41 a 50 e 51 a 60 com 13% e 4% também empatados as faixas 10 a 17 e mais de 60 anos. Para os participantes do sexo masculino recebemos 67 respostas das quais encontramos predominância de 46% para faixa etária de 31 a 40, 23% para 18 a 30, 14% para faixa 41 a 50, empate nas faixas 51 a 60 e mais de 60 com 7% e 0% na faixa 10 a 17 (veja o APÊNDICE C – Faixa etária dos participantes).

Referente ao grau de instrução, recebemos 112 questionários dos quais percebemos que 84% dos participantes possuem formação superior sendo 50% graduados e 34% pós-graduados; 15% possuem formação secundária com 9% sendo ensino médio e 4% técnico. Completando este cenário, menos de 1% possui ensino fundamental (veja o APÊNDICE D – Grau de instrução).

Percebemos que a distribuição territorial dos participantes do estudo corresponde à área de contatos da pesquisadora, residente hoje no Rio de Janeiro 76% e que residiu em Manaus 1% e São Paulo 16% além de possuir amigos e familiares nos demais estados representados: Distrito Federal com 2%, Espírito Santo e Paraná com menos de 1% (veja o APÊNDICE E – Distribuição geográfica).

2.3.2. Módulo II – Perfil do voluntário

Neste módulo traçamos o perfil do voluntário levantando a forma da prática, tipo de instituição onde se dá a prática e relação entre a atividade exercida e a profissão. Devido à característica das perguntas, o questionário permitiu várias respostas e campo dissertativo para comentários.

Quanto à forma que o voluntário pratica a atividade, recebemos 111 questionários dos participantes. Percebemos a predominância em dedicação de parte do tempo com representação de 64%; 36% fazem doação. Além disso foram feitos 9 comentários a saber: “Apenas em equipes já conhecidas de voluntariado participando das mesmas. Nunca realizando doações a instituições.”; “Voluntária em eventos esportivos e de saúde.”; “Participei pela primeira vez na Copa das Confederações.”; “Atividade voluntária dentro da minha área de atuação – Esportes.”; “Sou Associado ao Rotary Club RJ Tijuca e participo como dirigente de instituições.”; “Dando aulas gratuitas a alunos que não podem pagar, 2 vezes ao mês.”; “Trabalho na Igreja.” ; “No passado, atuei mais ativamente e tenho vontade de tornar a fazer isto.”; “Assistência jurídica.” (veja o APÊNDICE F – Prática da atividade voluntária).

Quanto à forma onde os participantes costumam exercer o voluntariado recebemos 106 questionários das quais percebemos que em sua maioria 31% são voluntários em eventos internacionais. Isso se explica pelo momento que o país está passando sediando Copas, Olimpíadas e Jornadas. No dia-a-dia encontramos as Instituições Religiosas com 20% se destacando na prestação de trabalho voluntário, 13% nas Instituições de Saúde, Orfanatos, Creches e Asilos, 12% em Campanhas, 10% em ONGs, Instituições Filantrópicas com 9% e 2% responderam que a empresa em que trabalham possui grupo de voluntários. Além disso foram feitos 14 comentários a saber: "TRE e Parque Nacional da Tijuca-

RJ."; "Que seja SOLIDARIEDADE VIRTUOSA ATIVA."; "Eventos de divulgação de conhecimento (Técnicos de Software Livre)."; "Faço doação de roupas para Igreja, mas não frequento."; "Corro como Guia para deficiente visual."; "Clube esportivo."; "Federação dos Bandeirantes do Brasil."; "Mantenho site para discussão de problemas de um condomínio de 1150 apartamentos."; "Na Comunidade do Terreirão."; "Vítimas de enchentes."; "Movimento Escoteiro."; "Contribuo financeiramente (mensalmente) para a AACD e Instituto Ayrton Senna."; "Grupos de apoio."; "Local onde treino artes marciais." (veja o APÊNDICE G – Instituição que costuma se dedicar como voluntário).

Quanto à atividade exercida como voluntário, recebemos 104 questionários. A maioria, 61% dos participantes, expressaram aceitar atuar em qualquer atividade mesmo sendo diferente da sua profissão, 27% preferem atuar em atividades relacionadas com a sua profissão, 11% preferem atuar em atividades sem vínculo com a sua profissão e recebemos 1 comentário: "E também relacionada a danças e/ou atividades artísticas." (veja o APÊNDICE H – Preferência na atuação do voluntariado).

2.3.3. Módulo III – Aspecto motivacional

Neste módulo verificamos os aspectos motivacionais levantando a função exercida, as expectativas e a motivação. Pela característica das perguntas o questionário permitiu várias respostas e campo dissertativo para comentários.

Quanto à função que exerce, recebemos 101 questionários dos quais percebemos que os participantes, em sua maioria 70%, exercem funções de executor. São estes participantes o ponto focal do nosso estudo. Apenas 29% como elaborador (como elaborador estão os gerentes de projeto e coordenadores) e foram feitos 2 comentários: "Líder e Liderado junto à Organização do Evento."; "Palestrante." (veja o APÊNDICE I – Função exercida nos projetos).

Quanto à expectativa dos voluntários com relação ao organizador recebemos 103 questionários. Como organizador estão os gerentes de projeto e coordenadores. Percebemos que 42% dos participantes tem o respeito como maior expectativa, 30% a amizade, 22% o reconhecimento do trabalho exercido e 5% a promoção pessoal. Recebemos 3 comentários a saber: "Que a estrutura do

projeto seja bem planejada e organizada."; "Nenhuma."; "Nenhuma expectativa." (veja o APÊNDICE J – Expectativa com relação aos organizadores).

Quanto à motivação recebemos 104 questionários. Percebemos a predominância total de 26% para satisfação pessoal seguido de 19% fazer amigos e 15% crescimento pessoal. Encontramos também 11% desenvolvimento pessoal, 9% *network* (rede de contatos profissionais), 5% participar de festas, 4% reciprocidade (este é o caso de pessoas que já foram beneficiados em projetos voluntários e hoje são voluntários como retribuição), 2% para ocupar o tempo. Pouco mais de 1% não respondeu. Recebemos 8 comentários a saber: "Praticar o bem ajudando sem qualquer vaidade quem necessita."; "Participar do desenvolvimento de um mundo melhor."; "Ajudar a quem precisa da minha expertise."; "Identificação com a causa."; "Ajudar ao próximo. Um dia pode ser eu e gostaria de contar com a ajuda dos outros"; "Espírito de cooperação."; "Ajudar ao Próximo."; "Não sei."

A análise, cruzando os dados de motivação com o gênero dos participantes, mostrou que ambos os gêneros priorizam da mesma forma a motivação (veja o APÊNDICE K – Motivação).

Considerando apenas os voluntários que participam como executores dos projetos, chegamos a uma visão diferenciada é mais límpida sobre a compreensão dos aspectos motivacionais dos liderados. Para os participantes do sexo feminino encontramos 30% a satisfação pessoal, 19% fazer amigos, 15% crescimento espiritual, 13% desenvolvimento pessoal, 6% *network*, 3% participar de festas, 2% ocupar o tempo. Para os participantes do sexo masculino encontramos 24% satisfação pessoal, 19% fazer amigos, 16% crescimento espiritual. Nas opções *network* e desenvolvimento profissional, existe uma inversão comparado ao grupo do sexo feminino. Para o grupo masculino 11% *network*, 9% desenvolvimento profissional, 6% participar de festas, 5% reciprocidade, 1% ocupar o tempo (veja o APÊNDICE L – Motivação dos voluntários executores).

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com os dados coletados, nos foi possível traçar o perfil dos recursos humanos ditos voluntários. Atualmente 59% são do sexo masculino; 67% possuem faixa etária entre 18 e 40 anos; 84% possuem formação superior. Destacamos na análise que os agentes motivadores dos voluntários estão ligados em sua maioria 49% a fatores pessoais que foram expressos com as respostas identificadas como: satisfação pessoal, crescimento espiritual, reciprocidade e ocupar o tempo; 24% consideram os fatores sociais que foram expressos com: fazer amigos e participar de festas e por último com 20% os fatores profissionais expressos com: *network* e desenvolvimento profissional.

Confirmamos a hipótese levantada de que gerir uma equipe de voluntários é diferente de gerir uma equipe assalariada, pois as motivações e necessidades existentes entre estes dois grupos são distintas.

Os voluntários, em sua maioria, têm a automotivação: buscam a satisfação pessoal, o crescimento espiritual, a reciprocidade e ocupar o tempo. Temos nos voluntários uma equipe muito motivada.

Concluindo, entendemos que respeitando as regras da boa convivência, o risco com os recursos humanos são baixos.

REFERÊNCIAS

ABNT. *NBR 6022: informação e documentação: artigo em publicação periódica científica impressa: apresentação*. Rio de Janeiro, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas*. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. *Administração de recursos humanos: fundamentos básicos*. 7 ed. São Paulo: Manole, 2009.

DINSMORE, Paul Campbell. *Gerenciamento de projetos e o fator humano: conquistando resultados através das pessoas*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

RAJ, Paulo Pavarini; BAUMOTTE, Ana Cláudia Trintenaro. *Gerenciamento de pessoas em projetos*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2006.

MICHAELIS. *Dicionário de Português Online*. Último acesso em 26/07/2013. Disponível em < <http://michaelis.uol.com.br>>

RIOVOLUNTÁRIO. *Perfil do voluntariado empresarial no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Voluntário, 2007.

VARGAS, Ricardo Viana. *7 Habilidades Humanas (Soft Skills) para o Gerente de Projetos*. Último acesso em 10/06/2013. Disponível em <http://www.ricardo-vargas.com/pt/podcasts/softskills/>

_____. *Entendendo os 3 Fatores para melhorar o dimensionamento da Equipe de Projeto*. Último acesso em 10/06/2013. Disponível em <http://www.ricardo-vargas.com/pt/podcasts/the-3-factors-project-team-sizing/>

_____. *Gerenciamento de Pessoas*. Último acesso em 10/06/2013. Disponível em <http://www.ricardo-vargas.com/pt/podcasts/humanresource/>

_____. *Os Principais Problemas do Gerente de Projetos*. Último acesso em 10/06/2013. Disponível em <http://www.ricardo-vargas.com/pt/podcasts/majorproblems/>

_____. *Usando Recursos Genéricos na Alocação de Recursos*. Último acesso em 10/06/2013. Disponível em <http://www.ricardo-vargas.com/pt/podcasts/using-generic-resources-in-the-resource-allocation/>

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

Questionário para MBA

Este questionário é parte integrante do trabalho acadêmico realizado por Patricia Vargas Pereira para o Curso de Pós-graduação MBA em Gerenciamento de Projetos e visa identificar as expectativas, motivações e perfil de voluntários de forma a apoiar a construção de melhores práticas para o gerenciamento de projetos no quesito gestão do recurso humano quando este é composto por voluntários.

O questionário a seguir é composto por 10 questões com respostas objetivas e de fácil resposta. Estará disponível até 15/08/2013 às 23h 59min.

Desde já agradeço a participação e a disponibilidade no preenchimento do mesmo.

Patricia Vargas Pereira

Linkedin: br.linkedin.com/in/patriciavargas/

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9241222388443431>

* 1. Sexo?

Masculino

Feminino

* 2. Idade?

10 a 17

18 a 30

31 a 40

41 a 50

51 a 60

Mais de 60

* 3. Grau de instrução?

Fundamental (1º grau)

Médio (2º grau)

Técnico (2º grau)

Graduação (superior)

Pós-graduação

4. Localização?

AC

AL

AM

AP

BA

CE

MA

MG

MS

MT

PA

PB

RJ

RN

RO

RR

RS

SC

DF	PE	SE
ES	PI	SP
GO	PR	TO

Outro (especifique)

5. Como você pratica sua atividade voluntária?

Faço doações

Dedico período do meu tempo à atividade voluntária

Outro (especifique)

6. Onde costuma ser voluntário?

A empresa em que trabalho possui grupo de voluntários

ONGs (exemplo: Doutores da Alegria, Viva Cazuza, Casa Ronald, SOS Animais)

Instituições Religiosas

Instituições Filantrópicas (exemplo: Rotary, Lions, Maçonaria)

Instituições de Saúde, Orfanatos, Creches e Asilos (Casas de Repouso)

Eventos internacionais (exemplo: PAN, Copa, JMJ)

Campanhas (exemplo: Combate ao Câncer, Ação Global, Semana da Saúde, Mc Dia Feliz)

Outro (especifique)

7. No caso de dedicação de tempo à atividade voluntária, qual sua preferência de atuação?

Atividade relacionada à minha profissão

Atividade diferente da minha profissão

Qualquer atividade

Outro (especifique)

8. Na sua atividade voluntária, você costuma exercer qual função?

Organizador (elabora projetos, coordena voluntários, distribui tarefas, checa resultados)

Executor (executa as tarefas recebidas)

Outro (especifique)

9. Como executor, qual é a sua expectativa com relação ao Organizador dos projetos

que você participa?

Reconhecimento

Respeito

Amizade

Promoção pessoal

Outro (especifique)

10. O que motivou você a buscar uma atividade voluntária?

Satisfação pessoal

Crescimento espiritual

Ocupar o meu tempo

Reciprocidade (no passado fui beneficiado e hoje retribuo sendo voluntário)

Desenvolvimento profissional

Network (criar rede de contatos profissional)

Fazer amigos

Participar de festas / comemorações

Outro (especifique)

Concluído

[Ativados pela SurveyMonkey](#)
[Crie seus próprios questionários online gratuitos agora!](#)

APÊNDICE B – GÊNERO DOS PARTICIPANTES

Figura 1 - Gênero dos participantes

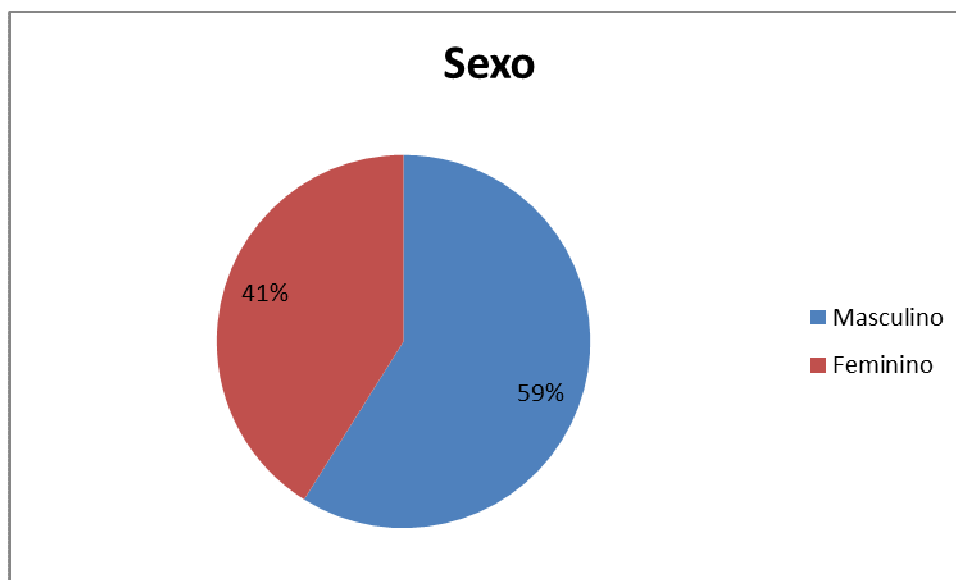


Tabela 6 - Gênero dos participantes

Resposta	Total	Percentual
Masculino	66	58,93%
Feminino	46	41,07%
Total	112	100,00%

APÊNDICE C – FAIXA ETÁRIA DOS PARTICIPANTES

Figura 2 - Faixa etária dos participantes

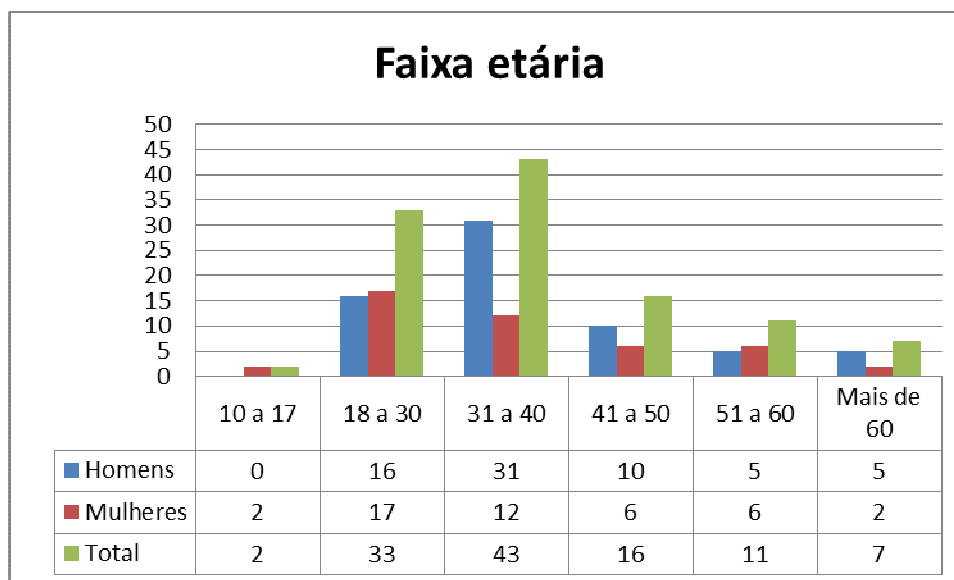


Tabela 7 - Faixa etária dos participantes

Resposta	Homens	%	Mulheres	%	Total	Percentual
10 a 17	0	0,00%	2	4,44%	2	1,79%
18 a 30	16	23,88%	17	37,78%	33	29,46%
31 a 40	31	46,27%	12	26,67%	43	38,39%
41 a 50	10	14,93%	6	13,33%	16	14,29%
51 a 60	5	7,46%	6	13,33%	11	9,82%
Mais de 60	5	7,46%	2	4,44%	7	6,25%
Total	67	100,00%	45	100,00%	112	100,00%

APÊNDICE D – GRAU DE INSTRUÇÃO

Figura 3 - Grau de instrução

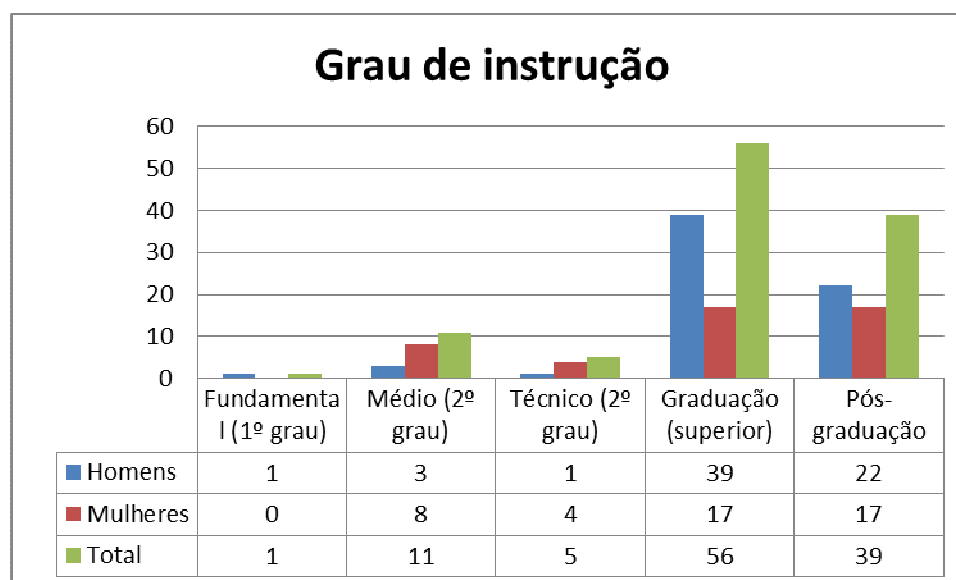


Tabela 8 - Grau de instrução

Resposta	Homens	Mulheres	Total	Percentual
Fundamental (1º grau)	1	0	1	0,89%
Médio (2º grau)	3	8	11	9,82%
Técnico (2º grau)	1	4	5	4,46%
Graduação (superior)	39	17	56	50,00%
Pós-graduação	22	17	39	34,82%
Total	66	46	112	100,00%

APÊNDICE E – DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA

Figura 4 - Distribuição geográfica

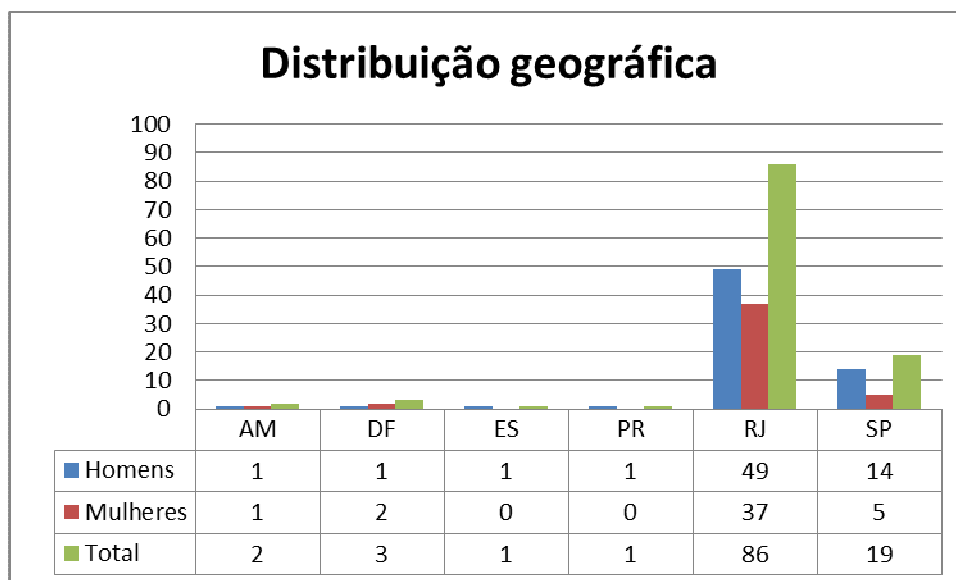


Figura 5 - Mapa de distribuição geográfica

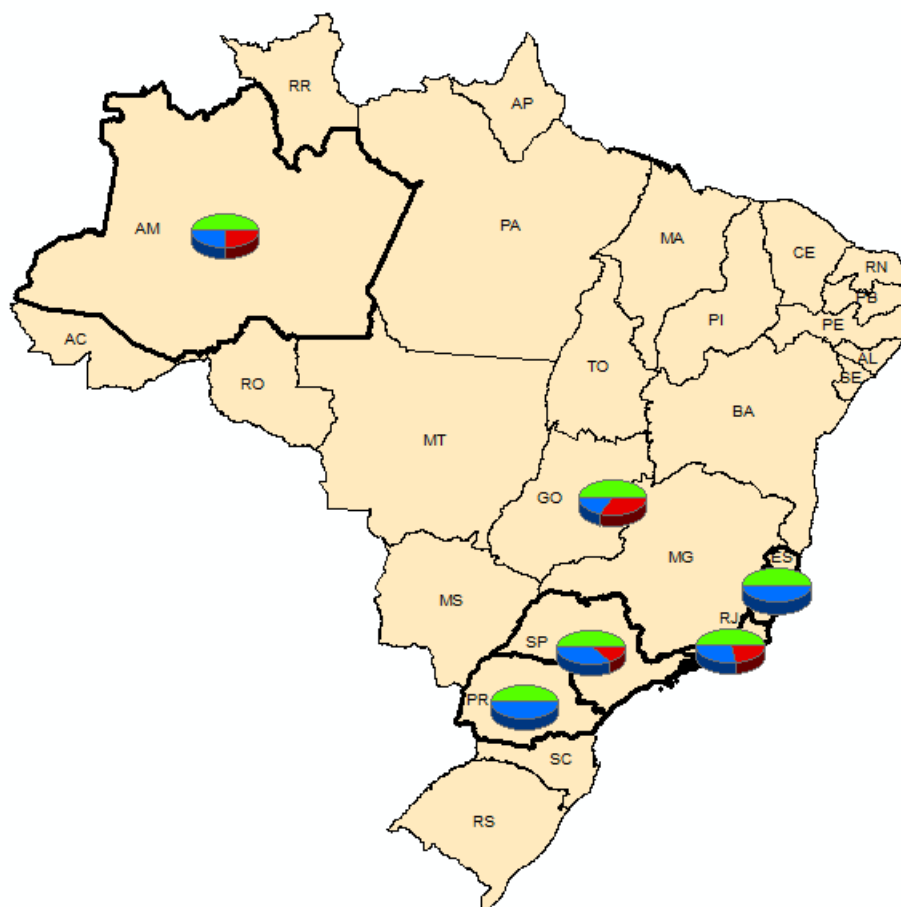


Tabela 9 - Distribuição geográfica

Resposta	Homens	Mulheres	Total	Percentual
AM	1	1	2	1,79%
DF	1	2	3	2,68%
ES	1	0	1	0,89%
PR	1	0	1	0,89%
RJ	49	37	86	76,79%
SP	14	5	19	16,96%
Total	67	45	112	100,00%

APÊNDICE F – PRÁTICA DA ATIVIDADE VOLUNTÁRIA

Figura 6 - Prática da atividade voluntária

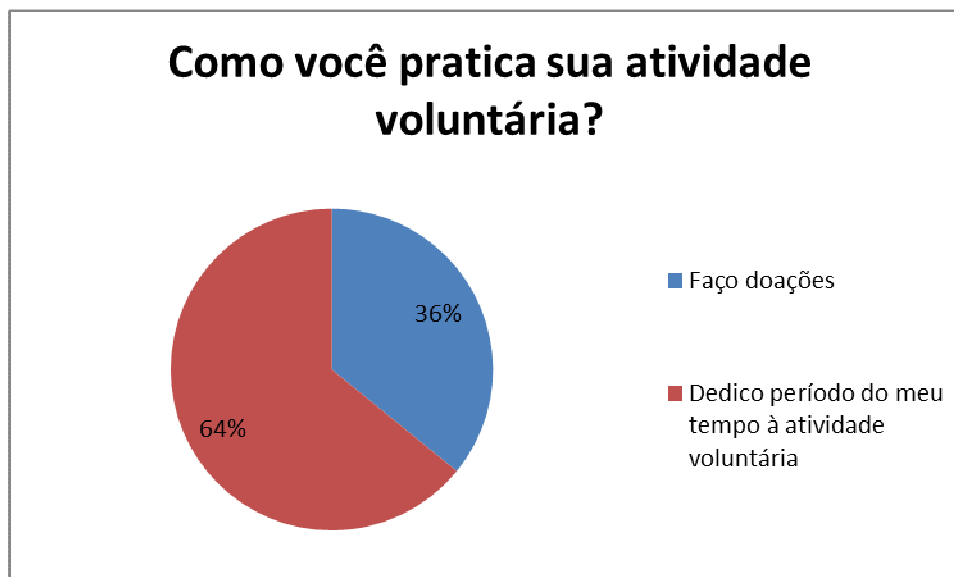


Tabela 10 - Prática da atividade voluntária

Resposta	Total	Percentual
Faço doações	47	35,88%
Dedico período do meu tempo à atividade voluntária	84	64,12%
Total respostas	131	100,00%

APÊNDICE G – INSTITUIÇÃO QUE COSTUMA SE DEDICAR COMO VOLUNTÁRIO

Figura 7 - Instituição que costuma se dedicar como voluntário

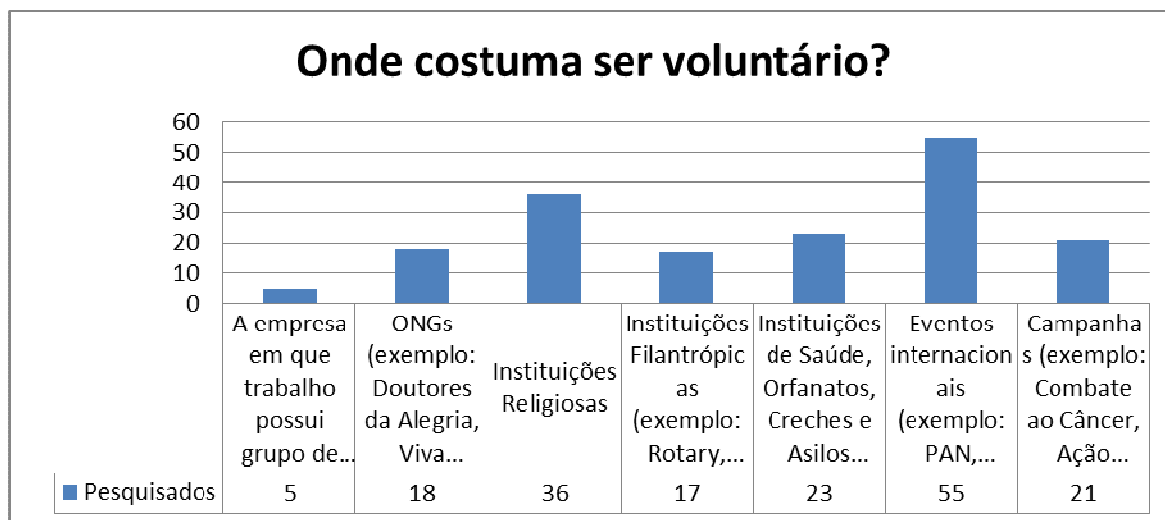


Tabela 11 - Instituição em que costuma agir como voluntário

Resposta	Total	Percentual
A empresa em que trabalho possui grupo de voluntários	5	2,86%
ONGs (exemplo: Doutores da Alegria, Viva Cazuza, Casa Ronald, SOS Animais)	18	10,29%
Instituições Religiosas	36	20,57%
Instituições Filantrópicas (exemplo: Rotary, Lions, Maçonaria)	17	9,71%
Instituições de Saúde, Orfanatos, Creches e Asilos (Casas de Repouso)	23	13,14%
Eventos internacionais (exemplo: PAN, Copa, JMJ)	55	31,43%
Campanhas (exemplo: Combate ao Câncer, Ação Global, Semana da Saúde, Mc Dia Feliz)	21	12,00%
Total respostas	175	100,00%

APÊNDICE H – PREFERÊNCIA NA ATUAÇÃO DO VOLUNTARIADO

Figura 8 - Preferência na atuação do voluntariado

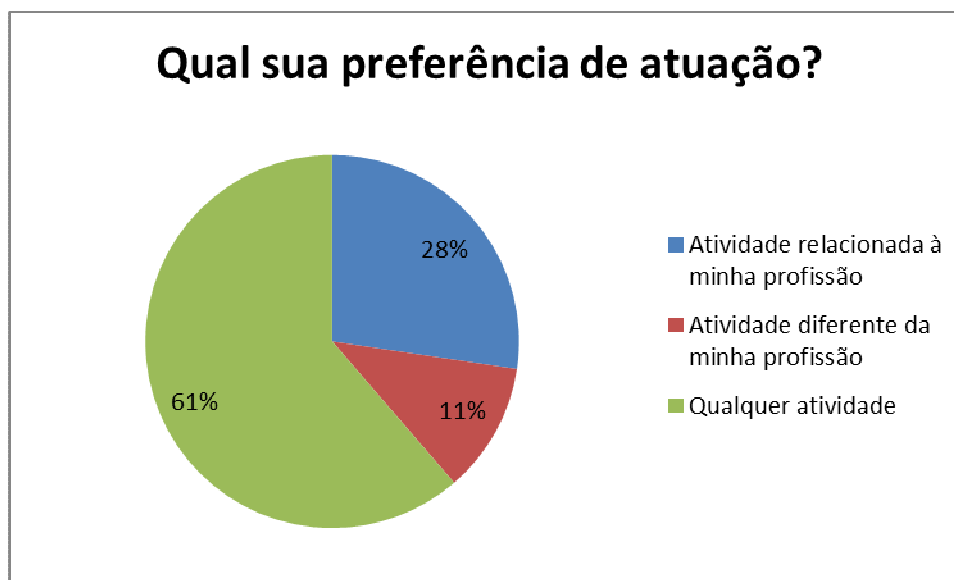


Tabela 12 - Preferência na atuação do voluntariado

Resposta	Total	Percentual
Atividade relacionada à minha profissão	29	27,36%
Atividade diferente da minha profissão	12	11,32%
Qualquer atividade	65	61,32%
Total respostas	106	100,00%

APÊNDICE I – FUNÇÃO EXERCIDA NOS PROJETOS

Figura 9 - Função exercida nos projetos

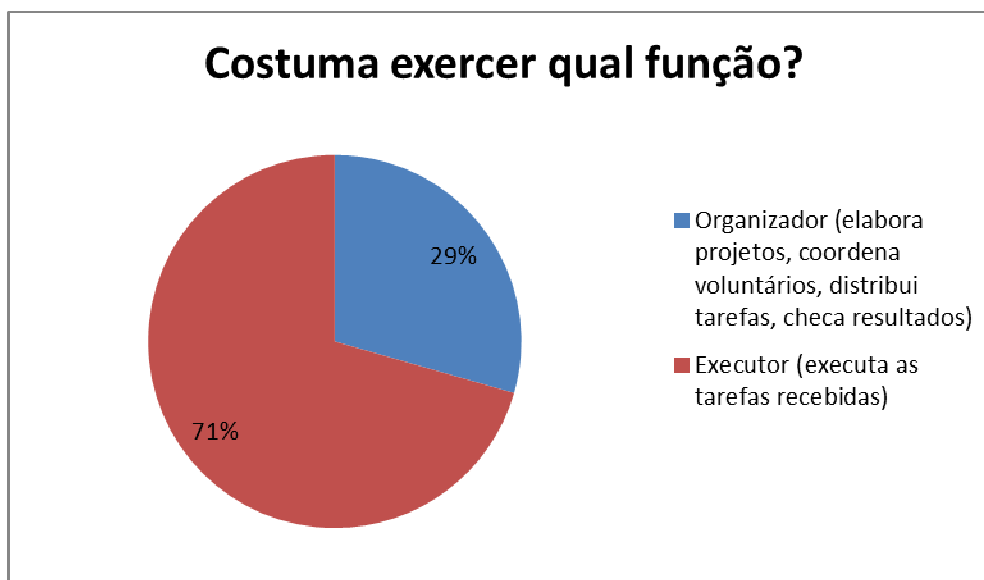


Tabela 13 - Função exercida nos projetos

Resposta	Total	Percentual
Organizador (elabora projetos, coordena voluntários, distribui tarefas, checa resultados)	38	29,46%
Executor (executa as tarefas recebidas)	91	70,54%
Total respostas	129	100,00%

APÊNDICE J – EXPECTATIVA COM RELAÇÃO AOS ORGANIZADORES

Figura 10 - Expectativa com relação aos organizadores



Tabela 14 - Expectativa com relação aos organizadores

Resposta	Total	Percentual
Reconhecimento	37	21,76%
Respeito	73	42,94%
Amizade	51	30,00%
Promoção pessoal	9	5,29%
Total respostas	170	100,00%

APÊNDICE K – MOTIVAÇÃO

Figura 11 - Motivação

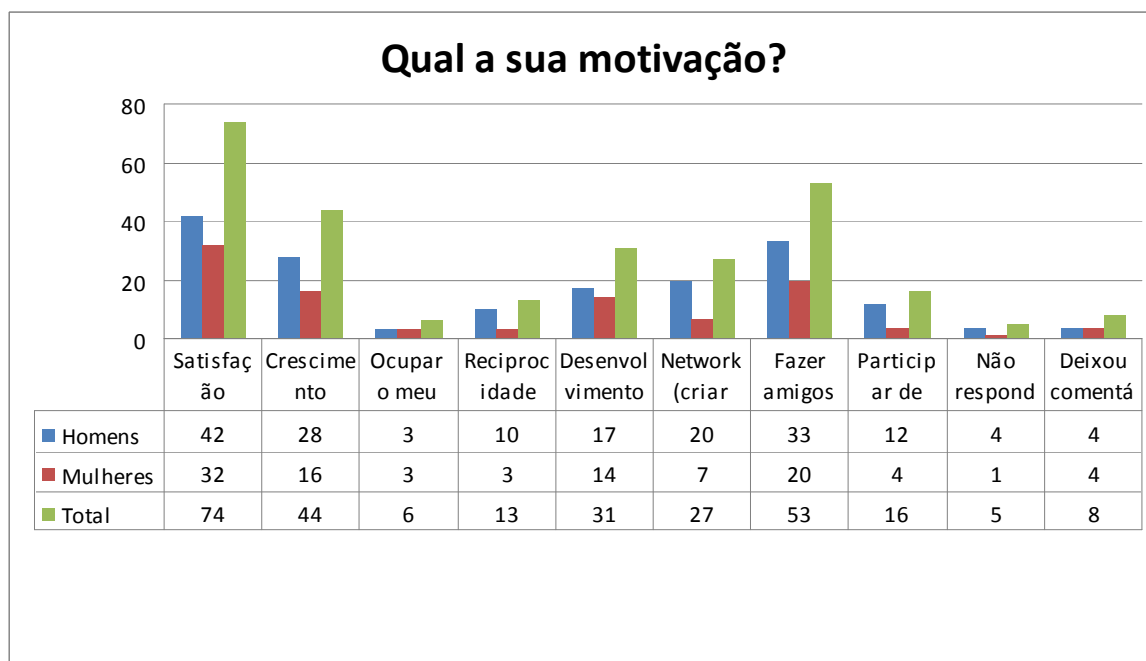


Tabela 15 - Motivação

Resposta	Homens	%	Mulheres	%	Total	Percentual
Satisfação pessoal	42	24,28%	32	30,77%	74	26,71%
Crescimento espiritual	28	16,18%	16	15,38%	44	15,88%
Ocupar o meu tempo	3	1,73%	3	2,88%	6	2,17%
Reciprocidade (no passado fui beneficiado e hoje retribuo sendo voluntário)	10	5,78%	3	2,88%	13	4,69%
Desenvolvimento profissional	17	9,83%	14	13,46%	31	11,19%
Network (criar rede de contatos profissional)	20	11,56%	7	6,73%	27	9,75%
Fazer amigos	33	19,08%	20	19,23%	53	19,13%
Participar de festas / comemorações	12	6,94%	4	3,85%	16	5,78%
Não respondeu	4	2,31%	1	0,96%	5	1,81%
Deixou comentário	4	2,31%	4	3,85%	8	2,89%
Total respostas	173	100,00%	104	100,00%	277	100,00%

APÊNDICE L – MOTIVAÇÃO DOS VOLUNTÁRIOS EXECUTORES

Figura 12 - Motivação dos voluntários executores

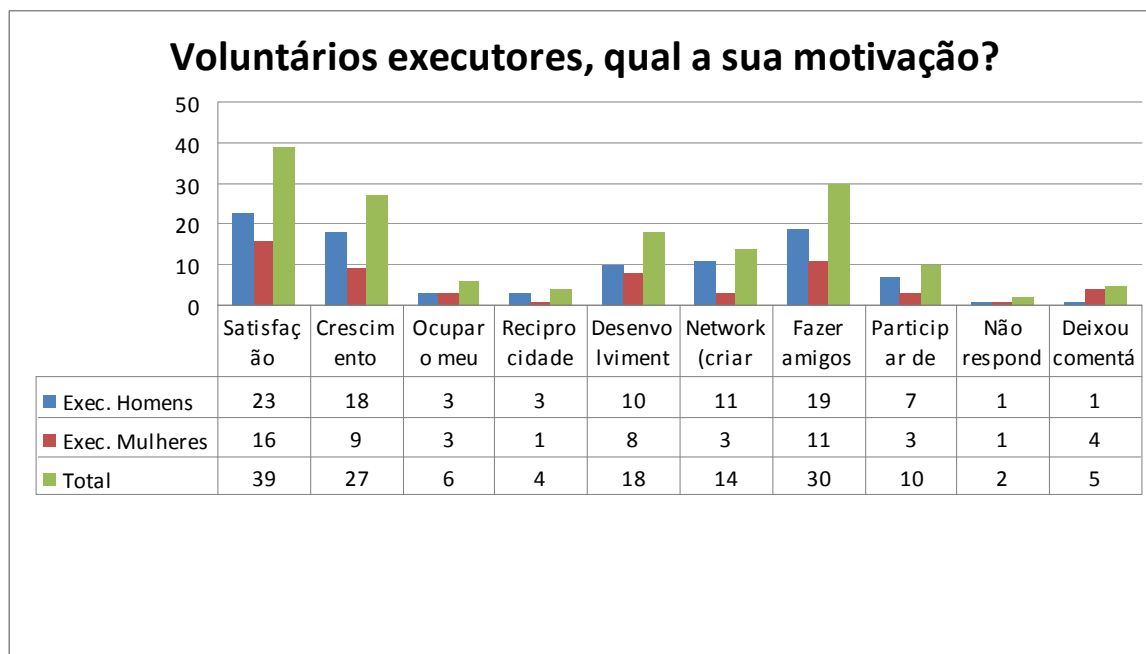


Tabela 16 - Motivação dos voluntários executores

Resposta	Homens	%	Mulheres	%	Total	Percentual
Satisfação pessoal	23	23,96%	16	27,12%	39	25,16%
Crescimento espiritual	18	18,75%	9	15,25%	27	17,42%
Ocupar o meu tempo	3	3,13%	3	5,08%	6	3,87%
Reciprocidade (no passado fui beneficiado e hoje retribuo sendo voluntário)	3	3,13%	1	1,69%	4	2,58%
Desenvolvimento profissional	10	10,42%	8	13,56%	18	11,61%
Network (criar rede de contatos profissional)	11	11,46%	3	5,08%	14	9,03%
Fazer amigos	19	19,79%	11	18,64%	30	19,35%
Participar de festas / comemorações	7	7,29%	3	5,08%	10	6,45%
Não respondeu	1	1,04%	1	1,69%	2	1,29%
Deixou comentário	1	1,04%	4	6,78%	5	3,23%
Total respostas	96	100,00%	59	100,00%	155	100,00%