

A UNIVERSIDADE COMO CATALIZADOR DO VOLUNTARIADO

DERSON DA SILVA LOPES-JR

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS (UNICAMP)

ANTONIO BRAGA DE MOURA FILHO

CENTRO UNIVERSITÁRIO ADVENTISTA DE SÃO PAULO (UNASP)

MARCO ANTONIO FIGUEIREDO MILANI FILHO

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS (UNICAMP)

A UNIVERSIDADE COMO CATALIZADOR DO VOLUNTARIADO

1 INTRODUÇÃO

O mundo tem passado por transformações em diversos âmbitos que impactam também o mercado de trabalho. As empresas têm sido pressionadas a contribuir para a sociedade de forma mais ampla, com iniciativas voltadas para a redução de problemas sociais na região que estão localizadas, buscando reduzir os problemas sociais. Com esse novo papel na sociedade, as empresas passaram a demandar por um novo tipo de profissional e pressionam as Instituições de Ensino Superior (IES) para oferecerem egressos com consciência socioambiental e a capacidade de lidar com funções mais amplas no mercado de trabalho e sociedade como um todo. (Serao *et al*, 2017).

O objetivo da educação acadêmica é desenvolver o estudante de forma global, através da formação de várias atividades que podem ser realizadas dentro ou fora da universidade. Por essa razão, as Diretrizes Curriculares Nacionais estabelecem uma tarefa de integração de um curso de graduação na direção de atividades voltadas para além da sala de aula, com o objetivo de enriquecer a formação acadêmica, como monitorias, iniciativa científica, estágio empresa júnior, trabalho voluntário, além de, participação em eventos e congressos (Flor, 2003).

Flor (2003), realizou um estudo, comprovando que as atividades realizadas fora do ambiente escolar contribuem de forma diferenciada no processo de formação do universitário, caracterizando como formas de aprendizagem e possibilitam desenvolvimento no âmbito profissional e pessoal do estudante. Embora sejam obrigatórias para a conclusão do curso, estas atividades podem ser realizadas de acordo com o projeto de vida do estudante, tendo total liberdade na sua escolha. Desta forma, a flexibilidade curricular favorece resultados mais específicos que ampliam a formação do estudante para além dos aspectos acadêmicos. Neste cenário, a participação em projetos de voluntariado tem se despontado como uma importante prática para a formação diversificada, consciente, social e humanizada de estudantes, tornando-os profissionais adequados para as novas exigências do mercado.

O voluntariado pode ser definido como doação de tempo ou habilidades durante uma atividade planejada para um grupo ou organização voluntária. Esta definição incorpora três componentes-chave do voluntariado: (1) é uma doação ativa de tempo e/ou habilidades em vez de apoio passivo através de doações monetárias (Wilson, 2000), (2) é uma atividade planejada (proativa) a um ato espontâneo de ajudar e servir (Clary & Snyder, 1999) e (3) ocorre no contexto de uma organização voluntária ou de caridade (Wilson & Musick, 1997). Sendo assim, o voluntário é um agente de transformação que atua em benefício da comunidade (Campos *et al*, 2008).

O número de voluntários cresceu em quase 1 milhão de 2016 para 2017. Segundo dados do IBGE, houve um crescimento de aproximadamente 13% comparado ao ano anterior, a maioria das pessoas entrevistadas realizava essa atividade em congregação religiosa, sindicato, condomínio, partido político, escola, hospital, asilo. No contexto educacional, os projetos de voluntariado têm ocupado um importante papel nas instituições de ensino internacionais, embora ainda pequeno no Brasil. Dados do IBGE (2014) indicam que cerca de 12% dos estudantes brasileiros exercem algum tipo de atividade voluntária durante seu programa de estudos enquanto que nos EUA esse número chega a 64%.

No intuito de cumprir seu papel social, contribuir para a formação integral e também atender as novas exigências do mercado quanto ao perfil desejado de profissionais, um centro universitário em São Paulo iniciou em 2012 um processo de intensificação da oferta de projetos de voluntariado nacionais e internacionais e do engajamento de estudantes nessa atividade. Um novo departamento foi criado pelo campus, denominado Centro de Voluntariado, a fim de promover e gerenciar estratégias para estabelecer parcerias com comunidades carentes, divulgar

os projetos entre os docentes e discentes e demonstrar a importância do voluntariado como realização pessoal e crescimento.

Como estratégias de preparo e desenvolvimento dos estudantes para a participação nos projetos, foram estabelecidas uma escola de treinamento mensal focando as atividades que os alunos exerceriam em campo, uma escola de inglês, aumentando a viabilidade de participação em projetos internacionais e uma escola de liderança, dada a grande importância da formação de líderes para a ampliação do número de projetos promovidos e também capacitação mais intensa dos participantes nesse item, considerado de suma importância para o mercado.

Um programa arrojado de divulgação interna foi empreendido, com cartazes espalhados pelo campus, vídeos nas salas de aula, participação dos líderes em programas especiais da instituição, entre outras estratégias. Após 6 anos de implantação dessa estratégia, mais de 70 projetos foram realizados, com presença nos cinco continentes e em todas as regiões do território brasileiro, com engajamento de mais de 1.000 participantes no período.

2 QUESTÃO PROBLEMA E OBJETIVO

Embora o programa tenha sido considerado um sucesso pela instituição, torna-se relevante um estudo para verificar se de fato as ações desse centro universitário foram um diferencial na participação de seus estudantes em projetos de voluntariado. Para analisar esse tópico, o objetivo desse artigo foi analisar o papel da universidade no engajamento de seus estudantes no voluntariado, respondendo a seguinte pergunta: Qual o papel da instituição de ensino superior no incentivo para o voluntariado? O estudo utilizou-se de questionários aplicados em três IES do estado de São Paulo, sendo uma delas o centro universitário que empreendeu o projeto intencional de desenvolvimento do voluntariado e duas outras IES como grupos de controle para comparação dos resultados obtidos.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

À medida que o tema responsabilidade social corporativa ganha importância, cresce o número de empresas interessadas em obter o reconhecimento da sociedade e do mercado, surgindo a atividade voluntária dentro das organizações. Hoje, são cada vez mais comuns os programas de responsabilidade social corporativa que possuem programas de voluntariado. Com o passar dos anos, o trabalho voluntário foi se disseminando e conquistando proporções cada vez maiores em muitos países, em especial no Brasil. Deixando de ser uma ação voltada apenas à assistência básica e primária aos mais necessitados, expandindo para causas relevantes a toda sociedade. Segundo dados da Organização das Nações Unidas (ONU) (UNOV, 2015), mais de 1 bilhão de pessoas são voluntárias em todo o mundo, a maioria trabalhando em seus próprios países, dedicando seu tempo a atividades de bem-estar social sem remuneração. Na última década tem havido um aumento significativo no número de empresas, organizações e pessoas que têm buscado aderir ao voluntariado (Pinto *et al*, 2006).

Uma pesquisa nacional realizada pelo Ibope, em 2011, sobre voluntariado no Brasil, demonstrou que 25% da população brasileira declaravam fazer ou já ter feito algum tipo de trabalho voluntário, sendo que 74% deste universo estavam associados a atividades assistenciais. O conceito e prática de solidariedade esteve ligada à religiosidade durante anos, uma vez que uma das mais nobres ações movidas pelos religiosos está em praticar o bem, em servir ao próximo assim como ensinado através da doutrina religiosa, em especial da Igreja Católica. Peçanha Filho (2004) comenta que no século XIX o trabalho voluntário tinha forte associação à questão de merecimento, onde as famílias mais tradicionais e nobres, conhecedoras do cenário social e de suas dificuldades, compartilhavam os seus excedentes às pessoas mais carentes. Nos anos seguintes, a maioria das entidades filantrópicas estavam interligadas à Igreja Católica (Peçanha Filho, 2004)

Com o passar do tempo, a essência, foco e a própria ação do voluntariado passou por alterações significativas, repaginando e realinhando seus objetivos de acordo com a nova sociedade, política e da economia do país, deixando de ser voltado apenas para o assistencialismo, foram incluídas ações voltadas ao desenvolvimento da cidadania, com a realização de trabalhos de caráter educativo, de cultura e de lazer (Escobar, 2017)

O aumento do trabalho voluntário e a manifestação desse tipo de serviço nos mais variados segmentos da sociedade chama a atenção para uma maior organização e formalização da atividade. Dreyer e Johannpeter (2008, p.19) consideram que o voluntariado deve encaminhar-se para voluntariado organizado. Segundo estas autoras, “Sai de cena o ajudar, entra em ação o participar. E a disposição básica de um voluntário não será doar-se, mas sim disponibilizar-se”. Ao longo da história o voluntariado foi conhecendo diferentes contextos, em diferentes períodos, e foram-se dando diferentes acontecimentos que condicionaram e determinaram as suas características e os seus modos de ação (Ferreira *et. al.*, 2008).

A dinâmica do trabalho voluntário no Brasil é um tema cuja bibliografia mostra-se em estágio de desenvolvimento. Desta maneira, a revisão de literatura pretende apresentar o estado da arte da discussão em âmbito nacional, mas também internacional onde o assunto é explorado há mais tempo. (Mascarenhas *et al*, 2013) Para Vidal *et al.* (2004), trabalho voluntário no Brasil representava uma temática pouco explorada, cuja bibliografia está em estágio inicial de desenvolvimento, entendimento que foi reforçado por Dias e Palazzi Neto (2007), complementado por MacPhail e Bowles (2008), que apuraram que o tema não tem sido muito estudado. Além disso, um estudo bibliométrico realizado por Rodrigues *et al.* (2014) conclui que a produção na área ainda é embrionária, pois os dados não indicam centralidade de autores e grupos de pesquisa na área.

Snyder e Omoto (2008) em uma revisão sobre o tema voluntariado definiu o termo como uma atividade de ajuda, livremente escolhida e deliberada, que se estende ao longo do tempo e que, muitas vezes, é realizada por meio de organizações e em nome de causas receptivas ou de indivíduos. Para os autores, o papel ativo do indivíduo na escolha do tipo de voluntariado e no curso de sua ação voluntária são temas recorrentes, utilizados por vários estudiosos, na caracterização e definição do voluntariado.

O trabalho voluntário pode ser descrito por pequenas ou grandes ações realizadas em organizações formais, até a participação informal em campanhas pontuais como arrecadação de alimentos, roupas, brinquedos, ajudando pessoas próximas, podendo ser realizado por iniciativa própria ou por convite. Segundo Garcia (1994), todas as formas de voluntariado devem considerar os interesses de outras pessoas ou sociedade, serem desprovidas de interesse econômico, e serem organizadas por iniciativa livre.

Corullón (2008) vai além dessas definições, acrescentando o voluntário como ator social agente de transformação, diferindo dos outros autores, onde ele é apresentado como um ator no contexto social com o objetivo de transformá-lo. O trabalho voluntário é voltado para a comunidade, assim como apresentado nas outras definições, mas acrescenta os motivos que levam as pessoas a esse tipo de atividade, visando atender às necessidades tanto dos outros (ou de uma causa) como de si próprio. (Silva *et al*, 2015).

Em síntese, o trabalho voluntário é toda ou qualquer ação que um indivíduo presta sem fim lucrativo, é um ato de mobilização, individual ou coletiva, que surge da vontade das pessoas em exercer a cidadania e a solidariedade, dedicando tempo e esforço para a atuação em causas sociais. O voluntariado, quando organizado, se constitui em valiosa fonte de transformação social. A partir desta teoria, o voluntariado pode ser trazido para uma empresa, sendo uma atividade, como todas as ações voluntárias organizadas com o objetivo de auxiliar no desenvolvimento de uma comunidade estimulando para que os funcionários participem de eventos, campanhas solidárias, campanhas de arrecadação, serviços voluntários a comunidade como separação do lixo, explicadores escolares, palestras, etc. (Calderón, *et al.*, 2011).

Devido a importância do trabalho voluntário, no contexto econômico e social, existe uma vasta pesquisa a respeito das causas e motivos que levam uma pessoa a se voluntariar, bem como, o que faz a pessoa continuar voluntariando por longo tempo. O alto interesse sobre o assunto propiciou a criação de algumas teorias e modelos de análise da motivação para o trabalho voluntário. Dentro desta tradição de pesquisa, a motivação dos voluntários é um dos temas mais estudados (Mascarenhas *et al*, 2013).

Os programas corporativos de voluntariado proporcionam inúmeros benefícios para a comunidade, assim como aumentam o público-alvo da empresa ao demonstrar envolvimento social e compromisso com a comunidade (Caudron, 1994; Finney, 1997; Hess *et al.*, 2002; Laabs, 1993). Tem sido sugerido que a participação em programas de voluntariado corporativo oferece aos funcionários a oportunidade de desenvolver habilidades relacionadas ao trabalho (Laabs, 1993). Resultados semelhantes foram encontrados por Lopes-Jr *et al.* (2016) no voluntariado universitário, comprovando a aquisição de habilidades profissionais e aumentando até mesmo a empregabilidade dos estudantes participantes de projetos de voluntariado na universidade.

Entre as inúmeras habilidades profissionais que podem ser aprimoradas por meio de programas voluntários estão as habilidades de trabalho em equipe, habilidades de comunicação escrita e verbal, habilidades de gerenciamento de projetos e habilidades de liderança/pessoal (Wild, 1993). Assim, os programas de voluntariado não apenas ajudam a criar o tipo de imagem corporativa preferida pelos participantes, mas podem proporcionar a oportunidade de desenvolver novas habilidades profissionais sem os altos custos incorridos por meio de cursos de capacitação. De fato, muitos programas internos de voluntariado têm sido tão bem-sucedidos em facilitar o desenvolvimento que inúmeras empresas percebem menos necessidade de confiar nos serviços de programas externos de treinamento e seminários de desenvolvimento profissional (Caudron, 1994).

Os resultados de uma pesquisa conduzida por Peterson (2004) demonstraram que os participantes percebiam no voluntariado um significado de desenvolvimento e aprimoramento de vários tipos de competências; que o comprometimento organizacional é maior para voluntários de empresas com um programa de voluntariado do que para não voluntários de organizações sem um programa de voluntariado; e que a satisfação no trabalho estava relacionada ao voluntariado para empregados do sexo feminino, mas não para empregados do sexo masculino.

Estudo realizado por Salazar *et al.* (2015), evidenciou-se que a compreensão das motivações para o trabalho voluntário é um desafio complexo e particularizado, permeado por múltiplas construções sociais, por consequência dos cenários apresentados, algumas universidades aderiram em sua agenda e estrutura o incentivo do voluntário, que será apresentado no próximo tópico.

3.1 Papel da Universidade no Voluntariado

A universidade exerce um papel marcante e essencial na sociedade. A expectativa é que ela seja algo além de um compartilhamento de informações, mas um *locus* do pensar. “Um pensamento capaz de não se fechar no local e no particular, mas de conceber os conjuntos, estar apto a favorecer o senso da responsabilidade e o da cidadania” (Morin, 2011, p. 97). A universidade deve oferecer uma educação humana e para isso deveria trabalhar por uma reforma do pensamento. “Pensar a sociedade tendo como parâmetro o ser humano exige a superação da lógica desumanizadora do capital, que tem no individualismo, no lucro e na competição seus fundamentos.” (Mészáros, 2005, p.9).

Nesse sentido, cabe ressaltar que, para Morin (2011, p.65), “A educação deve contribuir para a autoformação da pessoa (ensinar a assumir a condição humana, ensinar a viver) e ensinar como ser cidadão. Um cidadão é definido, em uma democracia, por sua solidariedade e

responsabilidade em relação a sua pátria”. Por essa razão o trabalho voluntário em suas mais diversas formas de manifestação está intimamente ligado ao papel das instituições de ensino. Oliveira (2010, p. 8) afirma que o “... trabalho voluntário assume o papel de ‘escola’ na medida em que o estudante tem a oportunidade de desenvolver, na prática, habilidades de negociação, comunicação, relacionamento interpessoal e inteligência emocional”.

As instituições de ensino têm a capacidade de decidir se almejam que os alunos desenvolvam competências comportamentais e sociais, além das habilidades técnicas. Mais do que isso, o Ministério da Educação é uma organização que pode ser capaz de reconhecer a sua vontade de se formar nos cursos de graduação. Juntos, esses são os principais agentes que podem estimar o aprendizado social dos alunos (Serao *et al*, 2017). Sobre tais assuntos, evidencia-se que o papel que as instituições de ensino possuem na formação do aluno tem funcionado como um dos possíveis estímulos. Autores identificam a valorização da questão social dentro das instituições de ensino. Porém, alguns estudos indicam que, a despeito da valorização do tema, ainda há muito a ser feito. Percebe-se que a inclusão de disciplinas relativas aos compromissos com a comunidade, projetos sociais, meio ambiente, dentre outras questões, ainda não está institucionalizada, uma vez que depende do interesse dos alunos em cursarem disciplinas optativas e/ou da formação dos professores do curso (Oliveira, 2014).

Observa-se, assim, que as IES pautam as suas grades curriculares principalmente no fornecimento de conhecimentos teóricos e práticos voltados para aspectos tradicionais e técnicos, exploram pouco o desenvolvimento das outras habilidades essenciais para um perfil profissional de linha. Uma forma recente e complementar a essa formação, que possibilita aos alunos explorar conhecimentos pautados pela RSC, são as atividades de extensão. Silva (2000, p. 3) identifica a atividade de extensão como: “[...] a articuladora entre a universidade e as necessidades sociais, passando, então, a ter uma tarefa: a de promover o compromisso social dessa instituição”. A extensão adquire um espaço próprio na sua estrutura sob a forma de pró-reitoria, coordenação, etc., justificando-se tal aparato por garantir que as demandas da sociedade sejam absorvidas. É a extensão representando a “consciência social da universidade”. Para superar a visão fragmentária que eventualmente se formasse, propõe-se a articulação da extensão com o ensino e a pesquisa, o que fica, inclusive, consagrado em lei (Silva, 2000, p. 8).

De acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), a instituição de ensino superior possui autonomia para criar, organizar e fixar os currículos dos seus cursos e programas, observando as diretrizes gerais pertinentes (Azevedo, 2007). Encorajar o desenvolvimento de conhecimento, habilidades e competências fora do ambiente escolar, incluindo experiências consideradas relevantes para a área de formação. O voluntariado emerge como um programa capaz de ser parte desta visão educacional, uma vez que leva o aluno a ter contato com um algo mais que apenas teorias.

Desta forma, considera-se a contribuição prática e imediata, apresentando o voluntariado como uma atividade acadêmica onde ambos os cenários e horizontes são contemplados. Como ressaltado por Bonito e Santos (2010, p.1), o ensino superior precisa estar consciente dos desafios profissionais, especialmente em um contexto de “concorrência, competitividade e dificuldade generalizada relativamente ao emprego”, além disso, a empregabilidade é um dos principais desafios ao qual é urgente responder de forma eficiente”. A contribuição efetiva do voluntariado para a empregabilidade é considerado um assunto complexo e de difícil mensuração (Kamerade & Paine, 2014), alguns estudos, porém, tem comprovado sua correlação, ainda que em alguns casos indireta (Ribaric, Nimac & Nad, 2013; Lopes-Jr. *et. al.*2016). Como possível extensão fornecida pelas IES, as entidades estudantis começam a se propagar dentro das IES e se apresentam como uma via para que o aluno consiga explorar tais competências sociais.

Conclui-se então que o voluntariado como ação intencional promovida pela IES destaca-se como diferencial competitivo em relação a outras instituições, aprimora o perfil dos

egressos, aumenta o comprometimento dos estudantes com a instituição, entrega para o mercado um profissional que atende às demandas e cumpre sua função social.

4 METODOLOGIA

A presente pesquisa traz em sua composição referencial teórico e análise de dados a partir de pesquisa de campo para obtenção de seus objetivos. Quanto ao seu enfoque, a pesquisa é classificada como quantitativa, caracterizada pelo levantamento e mapeamento de dados de uma população específica e oferecendo tratamento estatístico aos dados coletados (Gil, 2002).

4.1 Coleta e Tratamento de Dados

As IES estudadas foram duas universidades públicas, sendo uma localizada no interior de São Paulo (Uni1) e outra na capital (Uni2), e um centro universitário privado localizado no extremo sul da capital paulista (Uni3). O nome dessas IES foi mantido em sigilo a pedido das pessoas responsáveis pela pesquisa em cada uma delas. Foram aplicados ao todo 285 formulários entre os dias 10 e 20 de junho de 2018, sendo validados para o estudo um total de 259 formulários, distribuídos em 99 do Uni1, 74 da Uni2 e 86 da Uni3.

Para levantamento de dados foi utilizada o método de aplicação de questionários. A elaboração do questionário seguiu critérios acadêmicos de definição para garantir sua efetividade. Procurou-se atender a três características marcantes de uma boa questão: foco, brevidade e clareza. O foco está relacionado com a informação que a questão deseja obter. O ideal é que a questão seja objetiva, não sejam abertas demais, a fim de não confundir o respondente. A brevidade da questão é importante para que o respondente consiga entender em poucas palavras qual a resposta que ele precisa fornecer. Questões longas confundem o respondente, o que tem relação com a terceira característica, a clareza. Uma questão mal elaborada pode comprometer as respostas dos participantes e tornar inválido todo um esforço de pesquisa (Arleck & Settle, 1995).

O vocabulário utilizado foi o mais simples e acessível possível, tendo em vista que é mais seguro subestimar a capacidade de compreensão dos respondentes que superestimar e prejudicar a validade das respostas. O questionário aplicado se utilizou de questões fechadas de caracterização do perfil socioeconômico e familiar dos participantes e também relacionadas à sua participação e pretensão de participação futura em projetos de voluntariado. As questões de perfil socioeconômico e familiar foram:

- Instituição de Ensino Superior;
- Idade;
- Sexo;
- Estado Civil;
- Renda Individual;
- Renda dos Pais;
- Escolaridade do Pai;
- Escolaridade da Mãe

Para compreender a participação e pretensão futura em projetos de voluntariado foram inseridas duas questões:

- Você já participou de algum projeto de voluntariado promovido pela universidade?
- Você pretende participar de algum projeto de voluntariado no próximo ano promovido pela universidade?

O estudo utilizou-se de análise multivariada de dados. Os métodos multivariados são escolhidos de acordo com os objetivos da pesquisa, pois sabe-se que a análise multivariada é uma análise exploratória de dados. Antes que qualquer técnica mais complexa de análise quantitativa possa ser utilizada, é necessário que o pesquisador conheça os dados que coletou

(Hair Jr. *et al.*, 2010; Tabachnick & Fidell, 2012). Com isso, torna-se possível descrever o perfil da amostra estudada, bem como detectar eventuais falhas de tabulação dos dados, o que reduz o risco de erros de análise.

A fim de verificar da influência da IES na participação em projetos de voluntariado, utilizou-se o modelo de regressão logística. A regressão logística binária é utilizada para descrever o comportamento de uma variável dependente binária e diversas variáveis independentes (Fávero *et al.*, 2009). Aplica-se quando existem dois resultados possíveis em relação a variável estudada. Esse método tem preferência de utilização nesses casos em função de ser mais robusto e similar a regressão simples, possuindo testes estatísticos diretos, habilidade de incorporar efeitos não lineares e oferecer uma vasta gama de diagnósticos (Hair *et al.*, 2010).

A regressão logística binária utiliza-se de uma variável dependente chamada Y, de valor 0 ou 1, e diversas variáveis independentes chamadas X (Hair, *et al.*, 2010). Neste estudo, foram utilizadas duas variáveis dependentes Y de maneira alternada. No primeiro modelo foi estabelecida uma *dummy* relacionada ao fato do respondente ter ou não participado de algum projeto de voluntariado promovido anteriormente pela IES e no segundo modelo uma *dummy* relacionada ao fato do respondente ter ou não a pretensão de participar de um projeto de voluntariado no próximo ano promovido pela IES. A equação estabelecida para o modelo foi:

$$E(Y|X) = \beta_0 + \beta_1 IES + \beta_2 Idade + \beta_3 Sexo + \beta_4 Emprego + \beta_5 EstadoCivil + \beta_6 Semestre + \beta_7 RendaInd + \beta_8 RendaPais + \beta_9 EscolPai + \beta_{10} EscolMae + e$$

Sendo:

$E(Y|X)$ – Variável Dependente

β_0 - Constante

β_1 a β_{10} – Variáveis Independentes: IES (Instituição de Ensino Superior), Idade, Sexo, Emprego, Estado Civil, Semestre (Semestre do curso de graduação que está cursando no momento) RendaInd (Renda Individual), RendaPais, EscolPai (Escolaridade do Pai), EscolMae (Escolaridade da Mãe).

e - Termo de erro

Os dados foram computados no software STATA para a execução dos testes estatísticos. Os dados foram rodados duas vezes, alternando a variável dependente, iniciando pela pergunta quanto a participação ou não em projetos de voluntariado e em seguida a pergunta quanto a pretensão de participação ou não em projetos de voluntariado futuros. Os resultados obtidos são discutidos no próximo tópico.

5 ANÁLISE DE RESULTADOS

Nessa etapa serão analisados os resultados obtidos após a aplicação dos métodos estatísticos nos dados. A tabela 1 apresenta um resumo analítico da estatística descritiva dos dados em conjunto e também separados por IES pesquisada. Embora idade e sexo tenha um equilíbrio entre as IES estudadas, a tabela 1 demonstra alguns fatores de diferenças elas. O índice de alunos solteiros, embora maioria nas três IES estudadas, é mais de 20% menor na Uni3 em comparação com as outras duas. Na questão de emprego, o percentual de estudantes no Uni1 e na Uni3 são bastante próximos, 57% e 63% respectivamente, mas a Uni2 tem um número bastante inferior, 5%, apontando para um número pequeno de estudantes trabalhando durante o período da faculdade. Vale lembrar que Uni1 e Uni2 são instituições públicas, ou seja, sem necessidade de pagamento de mensalidades, enquanto que Uni3 é particular privada, com pagamentos mensais.

Tabela 1
Estatística Descritiva Resumida

| | | Geral | Uni1 | Uni2 | Uni3 |
|----------------------|-----------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| Observações → n, (%) | | 259 (100) | 99 (38) | 74 (28) | 86 (34) |
| Variáveis | | | | | |
| Idade | anos | 22 | 22 | 20 | 24 |
| Sexo Feminino | % | 49 | 48 | 45 | 54 |
| Solteiros | % | 94 | 95 | 90 | 74 |
| Está empregado | % | 40 | 57 | 05 | 63 |
| Renda Individual | | 1,34 | 1,48 | 1,27 | 1,22 |
| Renda Pais | Média das | 2,75 | 3,08 | 3,29 | 1,83 |
| Escolaridade Pai | classes* | 3,82 | 4,05 | 4,43 | 2,90 |
| Escolaridade Mãe | | 4,06 | 4,03 | 4,77 | 3,30 |

Fonte: Elaborado pelos autores.

*Legenda: Renda: 1 Até R\$ 1.800,00; 2 de R\$ 1.801,00 a R\$ 3.600,00; 3 de R\$ 3.601,00 a R\$ 6.000,00; 4 Acima de R\$ 6.001,00. Escolaridade: 1 Nunca estudou; 2 Nível Fundamental; 3 Nível Médio; 4 Nível Superior Incompleto; 5 Nível Superior Completo; 6 Pós-graduação.

Na análise de renda e escolaridade dos pais que as diferenças sociais ficam mais evidentes. Esses itens foram colocados no formulário de pesquisa da seguinte forma: Renda Média Mensal: 1 Até R\$ 1.800,00; 2 de R\$ 1.801,00 a R\$ 3.600,00; 3 de R\$ 3.601,00 a R\$ 6.000,00; 4 Acima de R\$ 6.001,00. Escolaridade: 1 Nunca estudou; 2 Nível Fundamental; 3 Nível Médio; 4 Nível Superior Incompleto; 5 Nível Superior Completo; 6 Pós-graduação. O valor de R\$ 6.000,00 foi utilizado para evitar uma disparidade muito grande entre os respondentes, que poderia inclusive gerar desconforto para os participantes da IES com renda mais baixa.

A renda média individual dos estudantes do Uni3 alcançou um índice médio de 1,22. A Uni2 alcançou um índice muito próximo, 1,27, sendo a Uni1 com o indicador maior, 1,48, ou seja, nas três IES a renda média individual ficou entre as opções 1 e 2, até R\$ 3.600,00. No entanto, considerando que na Uni2 apenas um pequeno percentual tem renda, esse valor se torna bastante significativo, e embora os respondentes do Uni3 tenham 63% de alunos empregados, sua renda média individual é 18% menor que na Uni1 com 57% de estudantes empregados e mesmo inferior a renda média da Uni2, com 5% de empregados

No item renda dos pais, uma diferença bem consistente se apresenta entre as instituições. Na Uni1 e na Uni2 encontram-se os indicadores 3,08 e 3,29 respectivamente, situando a renda média dos pais acima de R\$ 3.600,00, enquanto que o Uni3 atingiu um índice médio de 1,83, baixando o piso de renda média dos pais para R\$ 1.800,00.

Esses dados apontam para uma diferença social muito significativa entre as IES, que pode ser explicada pela região geográfica de cada uma ou ainda pelo seu enquadramento. Em geral as universidades públicas possuem um processo de seleção bastante apurado, o que acaba por permitir apenas os alunos que estudaram nas melhores escolas durante o ensino médio consigam ter acesso às suas vagas.

Os alunos de baixa renda, muitos deles com atividades de trabalho remunerada já durante o ensino médio, possuem notas médias mais baixas e, sendo eliminados dos processos seletivos das universidades públicas, buscam oportunidades nas universidades particulares. Esse fenômeno traz uma grande anomalia social: enquanto que os alunos de renda familiar mais alta estudam em universidades gratuitas, aqueles que possuem renda mais baixa precisam pagar para obter o ensino superior.

No quesito escolaridade dos pais, foram analisados de maneira separada o pai e a mãe. Mais uma vez os índices na Uni1 e na Uni2 são superiores aos índices da Uni3. Enquanto o índice médio da escolaridade do pai ficou em 4,05 e 4,43 respectivamente nas duas primeiras,

indicando uma escolaridade acima de ensino superior completo, na Uni3 o índice ficou em 2,90, colocando os pais entre ensino fundamental e médio. A escolaridade das mães segue a mesma tendência.

5.1 Engajamento com o Voluntariado

Como citado na seção de Metodologia, o engajamento dos estudantes com o voluntariado foi medido a partir de duas questões fechadas:

- Você já participou de algum projeto de voluntariado promovido pela universidade?
- Você pretende participar de algum projeto de voluntariado no próximo ano promovido pela universidade?

A tabela 2 traz a distribuição da resposta entre as IES estudadas e a média geral

Tabela 2
Engajamento com Voluntariado

| | | Geral | Uni1 | Uni2 | Uni3 |
|-------------------------------------|----------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | Observações → n, (%) | 259 (100) | 99 (38) | 74 (28) | 86 (34) |
| Questões | | | | | |
| Participou do Voluntariado? | % | 72 | 66 | 67 | 82 |
| Pretende participar no próximo ano? | % | 63 | 57 | 59 | 74 |

Fonte: Elaborado pelos autores.

Nota-se que um percentual significativo de universitários já esteve envolvido em voluntariado, 72% da amostra geral. Mais da metade dos respondentes também manifestou o interesse em participar em projetos de voluntariado no próximo ano, totalizando 63% da amostra total. Na análise individual por IES, pode-se observar em todas elas o percentual de participantes de projetos no passado e interessados em participar de projetos no futuro superam a metade da amostra estudada. Esses números estão coerentes com os estudos sobre as gerações mais jovens que demonstram um interesse maior desses grupos em engajar-se em causas com significado e atividades que ofereçam algum tipo de contribuição para a sociedade (Nayyar, 2001; Williams & Page, 2011).

No que tange ao objetivo de estudo dessa pesquisa, a eficácia das estratégias da Uni3 para aumentar a adesão dos estudantes aos projetos de voluntariado, pode-se notar que o percentual obtido por essa IES é superior ao mesmo indicador nas demais. Enquanto que na Uni2 67% dos estudantes alegam já ter participado de projetos de voluntariado e 66% dos estudantes da Uni1, esse índice alcança 82% dos estudantes da Uni3. Quanto ao interesse em participar de projetos no ano seguinte, a Uni3 mantém uma vantagem semelhante à anterior, 74% contra 59% e 57% da Uni2 e Uni1 respectivamente.

Embora esse não seja um indicador absoluto, pois outras razões que não o fato de ser aluno da Uni3 podem estar influenciando os estudantes para o voluntariado, é um primeiro indicativo de diferencial. O fato de que o percentual de estudantes engajados no voluntariado é significativamente superior às demais IES do estudo pode indicar que os esforços promovidos pela instituição foram bem-sucedidos.

5.2 Papel da IES no Incentivo ao Voluntariado

Para analisar o papel institucional no incentivo ao voluntariado, foi utilizado a Análise Multivariada de Regressão Logística. Foram propostos dois modelos, tendo como variável dependente em primeiro lugar a questão sobre ter participado do voluntariado e em segundo

lugar a variável sobre a pretensão de participar do voluntariado no ano seguinte. Os dados obtidos na estimação dos dois modelos podem ser vistos na tabela 3.

Tabela 3
Resultados da Regressão Linear

| Variáveis X Y | Participou Voluntariado | Pretende Participar Voluntariado |
|-----------------------|-------------------------|----------------------------------|
| Uni3 | 2,321*** | 2,151*** |
| Uni2 | 0,733 | 0,986 |
| Uni1 | 0,488 | 0,635 |
| Idade | -0,005 | -0,002 |
| Sexo Feminino | 1,573*** | 1,803*** |
| Emprego | -0,949** | -1,08*** |
| Estado Civil | -0,126 | 0,000 |
| Semestre Atual | 0,172* | 0,081 |
| Renda Média | -0,061 | -0,000 |
| Renda dos Pais | -0,071 | 0,133 |
| Escolaridade Pai | 0,254 | -0,005 |
| Escolaridade Mãe | 0,139 | -0,037 |
| _cons | -2,139 | -1,504 |
| Pseudo R ² | 0,155 | 0,162 |
| Observações | 267 | 269 |
| Prob>Chi ² | 0,000 | 0,000 |
| Nível de Confiança | 99% | 99% |

Fonte: Elaborado pelos autores – (Níveis de Confiança: *10%; **5%; ***1%)

Pode-se observar na tabela 3 que ambos os modelos foram estatisticamente significativos com alto nível de confiança. Enquanto que as variáveis Uni1 e Uni2 não foram significativas, a variável Uni3 foi altamente significativa. Desta forma pode-se dizer que um respondente ser estudante dessa IES aumenta a probabilidade de ter participado de voluntariado anteriormente e aumenta a intensidade de seu interesse em envolver-se em voluntariado no ano seguinte. Embora tanto Uni1 quanto Uni2 possuam inúmeras oportunidades de participação em projetos de voluntariado de diferentes naturezas, desde empresas juniores até entidades internacionais fortemente consolidadas e com programas de divulgação intensos e constantes, a Uni3 é a única entre as três instituições a desenvolver e manter um centro de voluntariado institucionalizado.

Segundo dados obtidos pelos pesquisadores junto a Uni3, seu Centro de Voluntariado é dirigido por funcionários e voluntários, e não é totalmente autossustentável financeiramente, o que implica na dependência orçamento anual fornecido pela instituição. Suas atividades demandam um investimento considerável, mas os dados dessa pesquisa demonstram que esses investimentos têm alcançado seu objetivo.

A segunda variável significativa foi o gênero do indivíduo. Os dados apontaram que o fato de o respondente ser do sexo feminino aumenta a probabilidade de já ter participado de projetos de voluntariado e também de pretender participar de um projeto no próximo ano. Em análise aos registros de participação dos estudantes nos projetos de voluntariado das três instituições, pode-se notar que a maioria dos participantes pertence ao sexo feminino, corroborando os achados estatísticos dessa pesquisa. Esse achado está em consonância com os estudos de Peterson (2004), que encontrou o voluntariado sendo mais significativo para os participantes de sua pesquisa que pertenciam sexo feminino do que para os participantes do sexo masculino.

O fato de estar empregado também influenciou a probabilidade de o respondente ter participado ou pretender participar de um projeto de voluntariado, porém com coeficiente negativo. Esse dado significa estar empregado reduz a probabilidade de participação dos estudantes em projetos de voluntariado. Essa conclusão é bastante coerente, uma vez que o emprego reduz a disponibilidade de tempo disponível para as atividades voluntárias.

Finalmente, a variável referente ao semestre atual que o respondente está cursando foi significativa apenas no modelo um, que levou em consideração a participação do estudante em projetos de voluntariado anteriores. Quanto mais avançado o semestre de estudo, maior a probabilidade de o estudante ter participado de um projeto de voluntariado. Esse achado também é bastante lógico, uma vez que quanto mais tempo o estudante já esteja na IES, maiores são as chances de que já tenha se envolvido em algum projeto como voluntário.

6 CONCLUSÃO

Esta pesquisa procurou analisar o papel das instituições de ensino superior no incentivo intencional ao voluntariado. Tomando-se como base uma IES que empreendeu um programa intencional e institucional para a promoção do voluntariado e alcançou mais de 1.000 participantes em seis anos, a pesquisa comparou através de questionários com estudantes desta e de outras duas IES o engajamento dos respondentes em projetos de voluntariado e se a IES que investiu no voluntariado obteve resultados diferenciados. Os dados revelaram que o percentual de alunos da Uni3, a IES que formou o centro de voluntariado, que participaram de projetos de voluntariado promovidos pela instituição (82%) e de alunos que pretende participar em projetos no próximo ano (74%) foram pelo menos 15% superiores aos percentuais obtidos pelas outras duas IES estudadas.

Buscando uma comprovação estatística, aplicou-se o modelo de regressão logística e pode-se comprovar que ser estudante da Uni3 aumenta a probabilidade de o respondente ter participado e pretender participar no próximo ano de projetos de voluntariado. As variáveis referentes a ser aluno das outras duas IES estudadas não foram significativas estatisticamente. Além da variável relacionada a Uni3, também foram significativas as variáveis referentes ao gênero e emprego, nos dois cenários propostos, e a variável referente ao semestre atual de estudo do respondente, apenas do primeiro cenário. Ser do sexo feminino aumenta a probabilidade de o respondente ter participado e pretender participar de projetos de voluntariado. Esse dado está em harmonia com outros estudos analisados na pesquisa. Estar empregado diminuir a probabilidade do respondente se encaixar positivamente nos dois cenários, dado bastante coerente uma vez que ao estar empregado o estudante dispõe de menos tempo para se engajar em projetos paralelos. Finalmente, quanto mais avançado nos semestres do curso o respondente está, maior a probabilidade de ter participado de projetos, uma vez que está a mais tempo na IES, esse estudante teve mais oportunidades de participação.

Como limitações desse estudo, podem se apontar o número reduzido de IES envolvidas e a ausência de questões relacionadas aos fatores motivadores para o voluntariado, que poderiam revelar outros itens responsáveis pelo engajamento dos estudantes.

Este estudo pode trazer uma contribuição relevante para as IES, demonstrando que não basta dispor de projetos de voluntariado de outras entidades, ou mesmo acadêmicos, para os estudantes. É necessário um esforço intencional e institucional para elevar de maneira significativa o número de participantes em projetos de voluntariado. A Uni3 obteve um retorno considerável de seus esforços, alcançando um número maior de estudantes envolvidos nas atividades de voluntariado. Além de servir de confirmação para a Uni3 de estar no caminho certo, este estudo visa estimular outras IES a cumprirem seu papel e empreenderem esforços semelhantes, para desta forma devolver a sociedade egressos de seus programas que sejam cidadãos mais conscientes, responsáveis de maneira socioeconômica e preocupados em cumprir

seu papel na comunidade. Esse perfil não apenas atende às novas demandas da sociedade, como também contribui para tornar o mundo um lugar melhor.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alreck, P. L.; Settle, R. B. (1995). *The Survey Research Handbook*. 2a ed. New York: Irwin Mc Graw-Hill.

Azevedo, D. C. (2007). Voluntariado Corporativo – motivações para o trabalho voluntário. *XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, Foz do Iguaçu.

Bonito, A. Santos, P. (2010). Interagir com o mundo do trabalho: ensino colaborativo e voluntariado. In: *Congresso Ibérico: Ensino Superior em Mudança: Tensões e Possibilidades*. Universidade do Minho, Portugal.

Brasil (1996) Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. *Lei no 9.394*, de 20 dez.

Calderón, P. A. L. A (2011). A Importância do Voluntariado para Exercitar a Responsabilidade Social nas Empresas. *VIII Simpósio de Excelência em gestão e tecnologia*. Rio de Janeiro.

Campos, L. M. S. C.; Assumpção, J. J.; Blenke, A. M.; Freitas, S.; Carvalho, T. B.; Maciel, J. C. (2008) Avaliação do projeto social: da ação a uma meta-avaliação. *Anais XXXII EnANPAD*, Rio de Janeiro.

Carneiro, M. A. (1998) *LDB fácil* – Leitura crítico-compreensiva artigo a artigo. Petrópolis: Vozes.

Caudron, S. (1994), Volunteer efforts offer low-cost training options. *Personnel Journal*. Vol. 73 No. 6, pp. 38-44.

Corullón, M. B. G. & Medeiros Filho, B. (2002). *Voluntariado na empresa: Gestão eficiente da participação cidadã*. São Paulo: Peirópolis

Dias, A. M.; Palazzi Neto, A. (2007) CCQ Social - Tecnologia de Gestão de Pessoas no Voluntariado Empresarial. In: *Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Anais eletrônicos*. Natal: Anpad.

Dreyer, L. & Johannpeter, M. E. (2008) *O quinto poder: consciência de uma nação*. Porto Alegre: L&PM.

Escobar E. *O Voluntariado No Brasil*. (2017). Repositório FGV. Ipswich, MA.

Fávero, L. P.; Belfiore, P.; Silva, F. L.; Chan, B. L. (2009). *Análise de Dados: modelagem multivariada para tomada de decisões*. Rio de Janeiro: Elsevier.

Ferreira, M.; Proença T., Proença J. (2008) As Motivações no Trabalho Voluntário. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, Jul/Set: 43-53

- Finney, M.I. (1997) Operations that build smiles, confidence, skills, and community goodwill. *HR Magazine*, April, pp. 110-6.
- Flor, C. A. (2003) *Contribuições das atividades não obrigatórias na formação do universitário*. Dissertação (mestrado em educação) – Campinas: Universidade Estadual de Campinas.
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4.ed. São Paulo: Atlas
- Hair, J. F.; Black, W. C.; Babin, B. J.; Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7 ed. Upper Saddle River: Prentice Hall
- Hess, D., Rogovsky, N. and Dunfree, T.W. (2002), The next wave of corporate community involvement: corporate social initiatives. *California Management Review*, Vol. 44, pp. 110-25.
- IBGE. (2014) *Impacto do Terceiro Setor na Economia*. Rio de Janeiro: IBGE.
- Kamerade, D. & Paine, A.L. (2014). Volunteering and Employability: Implications for Police and Practice. *Voluntary Sector Review*. N.2. 259 – 273.
- Laabs, J.J. (1993) Community service helps UPS develop managers. *Personnel Journal*, October, pp. 90-8.
- Lopes-Jr, D. S., Moura Filho, A. B., Braga, N. & Lima, M. E. G. (2016) O Impacto do Voluntariado no Desenvolvimento dos Estudantes. In: *Atas do XIII Congresso SPCE, Anais*. P. 236 a 245. Viseo.
- Macphail, F. & Bowles, P. (2008), «Corporate social responsibility as support for employee volunteers: impacts, gender puzzles and policy implications in Canada». *Journal of Business Ethics*, 84(3), pp. 405-416.
- Mascarenhas, A. O.; Zambaldi, F. & Varela, C. A. (2013) Motivação em Programas de Voluntariado Empresarial: Um Estudo de Caso. *Revista Organizações em Contexto*, v. 9, n. 17, p. 229-246.
- Mészáros, I. (2005) *A educação para além do capital*. São Paulo: Boitempo.
- Morin, E. (2011) *A cabeça bem-feita: repensar a reforma, reformar o pensamento*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Oliveira, F. B.; Sant'anna, A. S. & Diniz, D. M. (2014) Contribuição dos cursos de graduação em administração: desenvolvimento de lideranças socialmente responsáveis? *E&G - Revista Economia e Gestão*, v. 14, n. 34, p. 137-167.
- Oliveira, L. S. (2010). A importância do trabalho voluntário no Desenvolvimento de competências do estudante. In: *XVIII Seminário de Iniciação Científica da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-Rio*.
- Peçanha Filho, O. (2004) *Impacto do trabalho voluntário na atuação de instituições privadas sem fins lucrativos: O caso APAE-RIO*. Rio de Janeiro. Dissertação. Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas.

Peterson, D. K. (2004), Recruitment strategies for encouraging participation in corporate volunteer programs. *Journal of Business Ethics*, 49(4), pp. 371-386.

Pinto, J. B. M.; Guedes, M. A. & Barros, V. A. de. (2006) Trabalho voluntário, solidariedade e política: um estudo com os agentes da Pastoral Carcerária de Belo Horizonte. In: Pimenta, S. M.; Saraiva, L. A. S.; Corrêa, M. L. (Org). *Terceiro setor: dilemas e polêmicas*. São Paulo: Saraiva, p. 117-135.

Ribaric, H. M., Nimac, K. R. & Nad, M. (2013). Volunteering and Competitiveness on the Labour Market in Times of Crisis: Student's Attitudes. *2nd International Scientific Conference Tourism in South East Europe*.

Rodrigues, K. M., Citadin, M. W., Cruz, J. A. W., Araujo, D. P. & Rocha, D. T. (2014) Voluntariado: um estudo bibliométrico e sociométrico da produção científica da temática da Revista Voluntas (1997-2012). *Perspectivas Contemporâneas*, v. 9, n. 2, p. 150-166.

Salazar, K. A.; Leite-da-Silva, A. R. & Fantinel, L. D. (2015) As relações simbólicas e a motivação no trabalho voluntário. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 16, n. 3, p. 171.

Serao, L. A. J., Oliveira, F. B., Pires, M. A. & Sant'anna A. S. (2017) Valorização do tema 'Responsabilidade Social' em Instituições de Ensino Superior? Análise de cursos de Administração no estado do Rio de Janeiro. *Cadernos EBAPE.BR*. spe, 462.

Silva, M. G. (2000) Universidade e Sociedade: Cenário da Extensão Universitária? In: *Reunião Anual da Anped*, 23. Caxambu. ANPEd.

Silva, G. C., Kemp, V. H., Carvalho-Freitas, M. N. & Brigheinti, C. R. G., (2015) Significado do Trabalho Voluntário Empresarial. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, Brasília, v. 15, n. 2, p. 157-169, jun.

Snyder, M. & Omoto, A. M. (2008) Volunteerism: Social issues perspectives and social policy implications. *Social Issues and Policy Review*, v. 2, n. 1, p. 1-36.

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2012). *Using Multivariate Statistics*. 6a. ed. Boston: Allyn and Bacon.

Tull, S. D. & Hawkins, L. D. (1990). *Marketing Research: Meaning, Measurement and Method*. New York: Macmillan Publishing Co. Inc. Capítulos 7, 8 e 10.

UNV (2015). *Volunteer Annual Report*. New York: ONU

Vidal, F. A. B., Costa, D. P. B., Costa, S. & Branco, I. C. (2004). Gestão Participativa e Voluntariado: Sinais de uma Racionalidade Substantiva na Administração de Organizações do Terceiro Setor. In: *Enanpad - Encontro Nacional Dos Programas De Pós-Graduação Em Administração, XXVIII, Anais*. Curitiba: Anpad.

Wild, C. (1993), Corporate Volunteer Programs: Benefits to Business, Report No. 1029, *The Conference Board*, New York, NY.

Wilson, J., & Musick, M. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 694-713.

Wilson, J. (2000) Volunteering. *Annual review of sociology*, p. 215-240.